

<<用人能力培训全案>>

图书基本信息

书名：<<用人能力培训全案>>

13位ISBN编号：9787115259394

10位ISBN编号：7115259399

出版时间：2011-8

出版时间：人民邮电出版社

作者：相明哲

页数：293

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<用人能力培训全案>>

前言

事要人为，欲为大事，必会用人。

一位领导者，必须有敏锐的识人能力，超强的用人能力，通过把合适的人放在合适的位置，使人尽其才，从而达成预定的目标。

古之安邦定国如此，现代商战亦同。

用人，有其科学性，也有其艺术性。

其科学性表现在用人上并非是无章可循的，管理者在用人过程中要遵循一些基本的规律，科学用人是一个系统完整的过程。

其艺术性则体现在用人过程中管理者可以灵活多变地展现他们高超的用人技巧和领导能力。

那么，如何选拔和培养人才？

如何为人才搭建平台？

如何做到尊重人才？

如何做到用人不疑和宽以待人？

如何才能用人唯贤？

如何才能用人所长、将人才组合使用？

如何实行制度管人和正确考核呢？

本书从选拔人才、培养人才、搭建平台、尊重人才、用人不疑、宽以待人、用人唯贤、用人所长、组合使用、制度管人、正确考核共11个方面，细化了用人所需的各项能力。

1.选拔人才：提升管理者通过一定的方法搜寻、筛选到组织所需要的人才的能力。

2.培养人才：提升管理者通过对人才的培训指导从而提高人才能力和素质的能力。

3.搭建平台：提升管理者为人才才能的发挥创造必要条件和提供发展空间的能力。

4.尊重人才：提升管理者树立“以人为本”的管理理念、尊敬并重视人才的能力。

5.用人不疑：提升管理者在人才的使用过程中不怀疑、不猜忌、充分信任的能力。

6.宽以待人：提升管理者在用人过程中对人才不苛求、不挑剔、宽容大度的能力。

7.用人唯贤：提升管理者在选人用人时遵循“德才兼备，以德为先”原则的能力。

8.用人所长：提升管理者在选人用人时遵循“用人所长，容人之短”原则的能力。

9.组合使用：提升管理者用人时根据人才特点将人才搭配使用、取长补短的能力。

10.制度管人：提升管理者在组织内部建立完善的制度、依靠制度管理人才的能力。

11.正确考核：提升管理者通过建立、健全考核标准，对人才实施严格考核的能力。

在本书编写的过程中，刘井学、谢庆强、孙立宏、金青龙负责资料的收集和整理，邓长发、廖应涵、王建霞、邱小爽、唐路路负责各种图表模板的制作和编排，程富建、姚俭胜参与编写修订了本书的第一章、第二章，王淑燕、袁照烈参与编写修订了本书的第三章、第四章，王瑞永、韩伟静参与编写修订了本书的第五章、第六章，张俊娟、袁燕华参与编写修订了本书的第七章、第八章，付伟、李亚慧参与编写修订了本书的第九章、第十章，王跃、李静参与编写修订了本书第十一章、第十二章，全书由朴明哲统撰定稿。

<<用人能力培训全案>>

内容概要

本书全面介绍了管理者用人能力的培养和管理者在对下属员工进行选择、培养时所需要使用的各种方法和技巧。

全书采用了“寓言、故事、游戏”相结合的方式，将用人能力的培养内容细分为选拔人才、培养人才、尊重人才、用人不疑、用人所长、组合使用、制度管人、正确考核等共计11大项，同时，作者提供了大量的“拿来即用”的培训方案。

本书适合企业管理者、企业培训师、高校教师等相关人士阅读、使用。

<<用人能力培训全案>>

书籍目录

第一章 用人能力培养与培训提升

第一节 用人能力在管理中的应用

第二节 用人能力提升的基本模型

- 一、用人准备
- 二、用人方向
- 三、用人态度
- 四、用人制度

第二章 选拔人才

第一节 选拔人才的训练提高

- 一、老板选聘收银员
- 二、选拔人才七途径

第二节 选拔人才的4个寓言

- 一、老虎恶面终显露
- 二、这是一棵什么树
- 三、卫士这样来挑出
- 四、凤凰弟子怎选出

第三节 选拔人才的20个故事

- 一、此人有力但无胆
- 二、新弓好看但易断
- 三、马棚诸事哪件难
- 四、大师收徒德为先
- 五、师父为何不去看
- 六、看人不可太主观
- 七、倒杯热水放桌前
- 八、什么才是真勇敢
- 九、以貌取人易失贤
- 十、三请马周来相见
- 十一、让我飞走如鸿雁
- 十二、五张羊皮把人换
- 十三、要想得贤如此办
- 十四、太宗批评不举贤
- 十五、重用降虏让人叹
- 十六、依靠百姓选拔官
- 十七、昭宗不该信其言
- 十八、选拔人才很大胆
- 十九、管仲慧眼识三奸
- 二十、禅位诏书识佞贤

第四节 选拔人才的两个游戏

- 一、模拟招聘的游戏
- 二、制定选人的方案

第五节 本章经典语录

第三章 培养人才

第一节 培养人才的训练提高

- 一、GE的人才培养
- 二、人才培养六方法

<<用人能力培训全案>>

第二节 培养人才的4个寓言

- 一、老虎收徒看长相
- 二、不是谁都能飞翔
- 三、最重要的是成长
- 四、白纸多高请想象

第三节 培养人才的9个故事

- 一、吕蒙潜心学文化
- 二、官员素质变化大
- 三、儿子为何如此差
- 四、松下到底制造啥
- 五、岗位轮换作用大
- 六、外部培训有方法
- 七、培训花费大不大
- 八、砍柴也要有方法
- 九、不一样的放羊娃

第四节 培养人才的两个游戏

- 一、通过电影来育人
- 二、两人合作抛水球

第五节 本章经典语录

第四章 搭建平台

第一节 搭建平台的训练提高

- 一、种树成功的经验
- 二、搭建平台六方面

第二节 搭建平台的3个寓言

- 一、为何待在动物园
- 二、这样安排捕蚊难
- 三、狮子大王练兵难

第三节 搭建平台的6个故事

- 一、提供施才的空间
- 二、创造说话的条件
- 三、不罪反赏三十万
- 四、“试错冶培训看微软
- 五、提拔人才促发展
- 六、项羽亡身因惜权

第四节 搭建平台的两个游戏

- 一、公共创意的合集
- 二、新奇的铁钉游戏

第五节 本章经典语录

第五章 尊重人才

第一节 尊重人才的训练提高

- 一、为下属赢得尊重
- 二、尊重人才九方面

第二节 尊重人才的两个寓言

- 一、怎能如此待战马
- 二、善意为何鸟害怕

第三节 尊重人才的11个故事

- 一、太宗不改七德舞

<<用人能力培训全案>>

二、文侯礼遇段干木

三、康熙大度尊大儒

四、赢得人才需风度

五、他对大臣很爱护

六、七擒七纵孟获服

七、深情感动董伯度

八、管理不善为何故

九、刘邦拜将显大度

十、鲜花被扔真无辜

十一、美国强大因何故

第四节 尊重人才的两个游戏

一、不要忘了说谢谢

二、秦昭王五跪得贤

第五节 本章经典语录

第六章 用人不疑

第一节 用人不疑的训练提高

一、成于信任败于疑

二、用人不疑三方面

第二节 用人不疑的3个寓言

一、信任恶狼终失羊

二、不信鼯鼠子女亡

三、不会授权是狮王

第三节 用人不疑的10个故事

一、齐王知他不叛变

二、信任下属学孙权

三、不用诡计辨忠奸

四、刘邦信人不一般

五、君臣互信增情感

六、官渡之战可为鉴

七、崇祯疑杀袁崇焕

八、信任使得人心安

九、考验孔子用铜板

十、孙权不免潘睿官

第四节 用人不疑的两个游戏

一、信任队友的背摔

二、如何去对待谣言

第五节 本章经典语录

第七章 宽以待人

第一节 宽以待人的训练提高

一、宽容成就大事业

二、宽以待人七方面

第二节 宽以待人的3个寓言

一、损失可以当学费

二、过度宽容要受罪

三、批评方式要学会

第三节 宽以待人的16个故事

一、为得人才仇不记

<<用人能力培训全案>>

- 二、仁慈宽厚孝文帝
- 三、曹操不究臣通敌
- 四、石勒不怪他犯忌
- 五、被骂为何不生气
- 六、大度推荐鸟不吕
- 七、心胸宽广用仇敌
- 八、宰相不去查恶语
- 九、善待下属学丙吉
- 十、善待冯谖威名立
- 十一、让他戴罪去杀敌
- 十二、宽容待下显大气
- 十三、背叛之人也礼遇
- 十四、张飞死于坏脾气
- 十五、宽容害死梁武帝
- 十六、刘备大德放孝子

第四节 宽以待人的两个游戏

- 一、你会怎样去沟通
- 二、林肯的宽容用人

第五节 本章经典语录

第八章 用人唯贤

第一节 用人唯贤的训练提高

- 一、唐玄宗用人成败
- 二、用人唯贤五方面

第二节 用人唯贤的3个寓言

- 一、为何无法再牧羊
- 二、兔子不该引进狼
- 三、乌鸦偏要充内行

第三节 用人唯贤的9个故事

- 一、曹彬不会骗主上
- 二、武帝上了他的当
- 三、用人唯贤诸葛亮
- 四、康熙用人的主张
- 五、选他为师因善良
- 六、唯才是举祁黄羊
- 七、以德为先公司强
- 八、培养人才应这样
- 九、若用吕布命不长

第四节 用人唯贤的两个游戏

- 一、怎样来考察品德
- 二、如何来用人唯贤

第五节 本章经典语录

第九章 用人所长

第一节 用人所长的训练提高

- 一、豹子主人的失误
- 二、用人所长三方面

第二节 用人所长的3个寓言

- 一、破桶不必太沮丧

<<用人能力培训全案>>

二、腿应看到尾之长

三、狮国全才真是棒

第三节 用人所长的11个故事

一、女王用人不一般

二、总监巧妙用优点

三、金锭不用等同砖

四、伯愁为何要长叹

五、利用小偷把敌赶

六、不去考察就封官

七、韩晃能用人之短

八、不拘一格找优点

九、陈赓用人很大胆

十、用人所长促发展

十一、曾公能够容人短

第四节 用人所长的两个游戏

一、发现他人的优点

二、无用之人亦有用

第五节 本章经典语录

第十章 组合使用

第一节 组合使用的训练提高

一、房谋杜断的组合

二、人才的组合使用

第二节 组合使用的3个寓言

一、狐狸出了好主意

二、大象聘了新经理

三、两头怪鸟为何死

第三节 组合使用的5个故事

一、本田组合领导层

二、巧妙组合成三贤

三、老少搭配来使用

四、巧用二士来争功

五、大唱反调有妙用

第四节 组合使用的两个游戏

一、三人组合挤气球

二、五人协作来取水

第五节 本章经典语录

第十一章 制度管人

第一节 制度管人的训练提高

一、英国政府的难题

二、制度管人三方面

第二节 制度管人的3个寓言

一、如此分桃保公平

二、赏罚分明得好评

三、狮王被骂真无情

第三节 制度管人的10个故事

一、政治改革固隋廷

二、韩信执法不留情

<<用人能力培训全案>>

三、廷尉执法很严明

四、戴胄执法很公平

五、宽大政策不可行

六、制度改革被称颂

七、他给臣子发薪俸

八、请您出示通行证

九、制度感情应并重

十、分工害死老富翁

第四节 制度管人的两个游戏

一、三个和尚有水喝

二、七人如何来分粥

第五节 本章经典语录

第十二章 正确考核

第一节 正确考核的训练提高

一、师父的简单考核

二、正确考核的方法

第二节 正确考核的4个寓言

一、尽忠职守反被赶

二、狮子偏听被狼骗

三、偷油不成为哪般

四、踩死蚂蚁和翻船

第三节 正确考核的8个故事

一、严格考核地方官

二、考核不能唯节俭

三、武帝赏罚不手软

四、提拔官吏树模范

五、嘴甜不能获升迁

六、尧舜怎样把位传

七、巧妙封赏众臣安

八、特殊顾客效果显

第四节 正确考核的两个游戏

一、怎样来制定标准

二、如此考核不可行

第五节 本章经典语录

<<用人能力培训全案>>

章节摘录

版权页：插图：四、大师收徒德为先问题导向管理者如何看待人的品德好坏与企业的关系？
管理者如何认识善良的人与恶毒的人的作用？

大师收徒德为先一位美术大师要选一个年轻人做他丹青事业的关门徒弟。

前来参试的人很多，经过几轮严格的淘汰赛，只剩下两个年轻的画家：一个是刚刚从美院毕业的，他的作品已多次参加各种画展，并且获得了不少奖项，实力确实不俗；另一个年轻人则是来自农村，他酷爱绘画，画出了不少上乘之作，他自学成才，备受画坛同行称道。

大师说：“你们两位的作品我都看了，各有千秋，难分伯仲。

看来，我只好再测试一下你们各自的美术天赋了。

”大师让他们俩分别为对方画一张白描画像。

两个年轻人听了，立刻支好画板，迅速观察对方画起来。

农村来的这个年轻画家想：画人，一定要抓住一个人美的形态，把一个人外在的美和内在的美完美地结合起来，使被画的对象更美，于是他就不停地观察对方所具有的美的特质，一笔一笔谨慎地为对方画像。

对方的额头较窄，他就把他画饱满些；对方的眼睛较小，他就尽可能地把它画大些，使它更具神采。而从美院刚毕业的这位年轻画家就不同了，他暗暗思索：对方现在是我唯一的竞争对手，把他画得太美，无疑将对自己不利，不如略微把他画得丑一些，这样对于向来喜欢洁净、纯美的大师来说，自己也就多了一份胜算。

于是，他就着意渲染对方皮肤的粗糙，着意渲染对方脸上那个不太明显的痞子。

两个年轻人都很快画好了，应该说，这两幅作品都是他们难得的得意之作。

他们把各自的作品交给大师，紧张地等待大师的评判。

大师拿起两幅画又再三瞧了瞧这两个实力都着实不俗的年轻人，最后大师对从美院刚刚毕业的那个年轻人说：“很遗憾，我们两个没有师生的缘分。

”这个年轻的画家很不解，问大师为什么这么快就做出了选择，大师叹了一口气，说：“从事美术创作需要一种天赋，那就是从平凡中发现美、渲染美，不管他是你的敌人还是你的竞争对手，你都要观察和着意表达他的美，不能因为其他的因素而掩盖对方的美。

画出你的对手美、画出你的敌人美，这才是一个杰出画家所必需的天赋和胸怀，这样的画家才会有前途，才具有成为画坛大师的天赋。

”这个年轻人明白了，惭愧地背起自己的画板，低着头走了。

思考导向一个人品出众的高中生，比一个品行恶劣的博士后对企业来说更有价值。

善良的人耕耘成功，能够将企业带入辉煌；恶毒的人酝酿罪行，只能使企业走向灭亡。

五、师父为何不去看问题导向管理者如何理解选才和选材之间的关系？

管理者如何避免受到候选者外表的欺骗？

师父为何不去看从前，有位老木匠，带着一群徒弟前往齐国。

他们来到一个叫曲辕的地方，看见一棵大树生长在土神庙旁，这棵大树的树身粗过百尺，树干高过百丈。

尽管围观这棵树的人多如牛毛，可老木匠却视而不见，不停脚地向前赶路。

徒弟们大开眼界，却弄不懂师父不屑一顾的态度，于是追上前去询问老木匠：“师父，我们跟随您走南闯北学手艺，从来没有遇见这样好的木材，您为什么一点也不看重它呢？

”老木匠回答：“这棵树虽然又粗又高，其实却脆而不坚，造船易沉，制棺易腐，做成柱子容易招惹蛀虫……正是因为它没用，所以才生得这么大，活得这么久！

”

<<用人能力培训全案>>

编辑推荐

《用人能力培训全案(第2版)》：如何选拔和培养人才？

如何为人才搭建平台？

如何做到尊重人才？

如何做到用人不疑和宽以待人？

如何才能用人唯贤？

如何才能用人所长、将人才组合使用？

如何实行制度管人和正确考核呢？

朴明哲的《用人能力培训全案（第2版）》从选拔人才、培养人才、搭建平台、尊重人才、用人不疑、宽以待人、用人唯贤、用人所长、组合使用、制度管人、正确考核共11个方面，细化了用人所需的各项能力。

找出能力的差距、打开思维的大门、解读管理的智慧、体验管理的方法、提炼各章的精华。

通过自测找差距、通过寓言拓思维、通过故事学方法、通过游戏提能力、通过语录理精华。

拿来即用的经典语言故事，以能力提升为中心，寓言+故事+游戏+语录。

<<用人能力培训全案>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>