

<<铁腕管理>>

图书基本信息

书名：<<铁腕管理>>

13位ISBN编号：9787115285140

10位ISBN编号：7115285144

出版时间：2012-8

出版时间：人民邮电出版社

作者：张国庆

页数：228

字数：200000

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>

## &lt;&lt;铁腕管理&gt;&gt;

## 前言

管人是个千古不变的话题，如何把人管好，人们研究了几千年，即使在今天西方管理中拿出了“人才测评”、“业绩考核”、“关键指标分析”等一系列的措施和手段，也仍然难以解决一个“人心换人心”的问题。

在中国传统文化中，儒家强调贤明的君主一定要对人的品行了如指掌，要遍寻天下名流，关注他们的名声；又要在使用中考察他们的行为，知道他们的优劣所在。

而法家以韩非为代表，则强调君主集“法”、“势”、“术”于一身，完全具有驾驭臣下的能力，对奸臣尤其要酷罚。

可以说，古今中外在管人、用人、君臣交往问题上已经形成了无数的学派和五花八门的“谋略”。

管理员工的方法多种多样，可以按书本上的操作，也可以按自己的方法去操作。

管人是一件非常复杂的事情，并没有什么定式，因为人心不一，招数也就不一。

无论是书本上的还是你自己的方法，根本的一个目的就在于能够管住人，而被管的人却又没有怨气，这才是管人的最高境界。

谁都知道管理出效益，而管理的关键是管理员工，管好员工才会出更高的效益。

管理者未必是全才通才，但有一种才能是不可或缺的，那就是身为管理者，必须自己先要有胸怀、视野，尤其是自省的魄力和容人的度量以及管人御人之术。

楚汉相争时，就个人素质而言，项羽可能更胜一筹。

项羽勇猛过人，在战场上可谓“战神”一般的存在。

而刘邦出身乡野，文不如张良，武不如韩信，为家守财不如萧何。

然而，刘邦却擅于“管人”，使手下三位天才一般的人物均为其效力，最终以弱击强并取得胜利。

而项羽“管人”无方，致使人才流失严重，落得个“乌江自刎”的结局。

管理员工有没有绝招，可谓仁者见仁，智者见智：传统的管理者大多采用高压的方式管理员工，认为当“头儿”就得有当“头儿”的样，就得对员工颐指气使，吆五喝六，指挥手下的员工，否则就失去了当“头儿”的乐趣。

其实，这种高压式的管理方法，随着时代的进步早已被淘汰了。

现代管理者在管理员工的过程中更注重加入一些人性的东西，更讲究招法和艺术。

现代管理者掌握高超的管人技巧至关重要。

管理者不仅要学会以情感人、以理服人、以法治人的管理员工的基本招术，更要学会因人制宜、因时制宜、因事制宜的灵活方法。

这便是管理员工的艺术、管理员工的绝招，也是高明的管理者与普通管理者的最大区别所在。

美国人斯蒂芬·P·罗宾斯写了一本书叫《管人的真理》，据说十分畅销，然而那是美国人写给美国的管理者看的；而这本《管好员工就靠这几招》是中国人写给中国的管理者看的，它更符合中国企业经营的实际情况，更具可操作性。

企业中只有两种人，一种是管理者，一种是被管理者。

企业的兴衰，归根结底就看这两者之间的关系如何。

企业的问题，说到底都是人的问题，一个管理者如何去管住手下的员工，而被管的员工又心服口服，这里面大有学问。

管人既有真理，也有绝招。

不过，真理也好，绝招也罢，实用就好。

作者

## <<铁腕管理>>

### 内容概要

“人心涣散、队伍不好带”是很多管理者面临的难题之一，《铁腕管理：砸出业绩的15种方法》讲述的铁腕管理方式旨在帮助管理者破解这一难题。

书中介绍了建立规范、贯彻指令、加强考核、监督防范等“硬”管理的方式，帮助管理者树立管理权威，同时介绍了合理施压、赏罚适度等“软”管理的方式，帮助管理者激发下属的热情，使其自动自发地工作。

?

《铁腕管理：砸出业绩的15种方法》讲述的铁腕管理的各种方法始终围绕着提升企业业绩这条主线展开，运用本书的管理思想，管理者可以提高团队的凝聚力和战斗力，最终带来企业业绩的节节攀升。

《铁腕管理：砸出业绩的15种方法》适合企业管理者，特别是劳动密集型企业的管理者阅读。

## &lt;&lt;铁腕管理&gt;&gt;

## 书籍目录

## 一、建章立制：用铁的纪律确保全员步调一致

1. 用制度打开管理之门
2. 铁的纪律造就铁的团队
3. 设计制度的七个原则
4. 制度要与人的利益相关联
5. 确保各项制度的完整性
6. 找出现有制度的不足
7. 让规章制度深入人心
8. 执行制度比制度更重要

## 二、令出如山：不能让自己的命令打任何折扣

1. 命令必须遵循“无折扣法则”
2. 使下属养成服从命令的习惯
3. 下达命令前做必要的构思
4. 确保命令是清楚明确的
5. 让员工完全理解你的命令
6. 下命令时尽量做到因人而异
7. 不该命令时不能随便下令

## 三、督促跟进：别指望人人都能做到自动自发

1. 监督是制度执行的保障
2. 用监督保证命令的实施
3. 成为关注执行的“检查官”
4. 检查工作的三种主要方式
5. 督促和跟进的六种有效方法
6. 让员工把工作详细记录下来
7. 经常评定员工的时间消费情况
8. 如何正确利用电子监控系统

## 四、强力考核：没有考核，就没有强硬的管理

1. 考核是实施管理的有力工具
2. 员工考核必须以制度为保障
3. 设计合理有效的考核指标
4. 把握好考核的原则和尺度
5. 主考官是使考核有效的保证
6. 多角度、多渠道地进行考核
7. 积极防止考核中的偏差
8. 正确对待现代流行的考核方法

## 五、合理施压：油无压力不出，人无压力不进

1. 压力能有效激发人的潜能
2. 增加工作量，让员工忙起来
3. 经常不断地向下属提要求
4. 以紧盯的方式给员工紧迫感
5. 使员工有大难临头的危机感
6. 确保压力保持在合理范围内
7. 把“推力”和“拉力”结合起来

## 六、优胜劣汰：活力与能力往往是淘汰出来的

1. 适者生存是永恒不变的法则

## <<铁腕管理>>

2. 通过竞争机制发现优秀的人才

3. 没有竞争就出不了一流的成果

4. 设法强化员工的荣辱意识

5. 有意地为员工找个竞争对手

6. 合理运用“末位淘汰制”

7. 防止恶性竞争、引导良性竞争

七、批评有方：运用恰当的批评鞭策下属成长

1. 批评是一种必要的管理手段

2. 必要时采取“斥骂管理术”

3. 注意选择合适的批评方式

4. 力争把批评做到恰到好处

5. 开展批评要因人而异

6. “夹心饼”批评法的妙用

八、严惩不贷：对敢越雷池者要给予严厉惩罚

1. 必须拥有惩罚的勇气和魄力

2. 充分认识惩罚的积极作用

3. 把握好惩罚的原则与方法

4. 对违规的有功者也不能留情

5. 必要时抛弃法不责众的观念

6. 该解雇时就不能犹豫不决

7. 不能对员工进行处罚的情形

九、论功行赏：把重奖和严罚有机地结合起来

1. 铁腕管理绝不是只罚不奖

2. 一手罚一手赏，两手都要硬

3. 提供比竞争对手更优厚的待遇

4. 打破薪酬与职位的对应关系

5. 对额外贡献给予的额外酬劳

6. 奖励时不能“普施甘霖”

7. 奖励的内容一定要明确、公开

8. 奖励必须紧紧围绕目标

十、敲击震慑：适时敲打以显示管理者的威严

1. 建立威信必须从上任之时开始

2. 以强有力的措施打开新局面

3. 充分利用权力进行旁敲侧击

4. 对不听话者的忍耐要有限度

5. 根据下属的性情施法威慑

十一、以身作则：走得正行得端才能响当当硬邦邦

1. 对待承诺一定要“说一不二”

2. 当领导最重要的是公正无私

3. 不断提升自己的“内功”

4. 喊破嗓子不如做出样子

5. 带头遵守各种规章制度

6. 领导的效率就是众人的效率

7. 你们干不了的，让我来

十二、刚柔相济：先硬还是先软都只是一种手段

1. 严仁均衡是精深的管理方略

2. 施展铁腕也可以显得很柔和

## <<铁腕管理>>

3. 恩威并举，可不失偏颇
  4. 摆起“黑”与“白”两副面孔
  5. 把“火攻”与“水疗”结合起来
  6. 既敢于“打”，又善于“揉”
  7. 是施恩还是施威要因人而异
- 十三、从容不迫：时时保持沉稳冷静、镇定自若
1. 冷静是一种高超的管理艺术
  2. 感情用事会使自己败得很惨
  3. 沉得住气，才能发得了力
  4. 领导镇定对稳定人心至关重要
  5. 不要为一时一事的得失所拘
  6. 别让不良情绪“冒”出来
  7. 平息不良情绪的5种方法
- 十四、当机立断：犹豫不决必会让自己陷入被动
1. 决断是铁腕管理者最重要的特质
  2. 做领导，一定要有自己的主张
  3. 主动培养刚毅的性格品质
  4. 果断决策才能抓住良好的机遇
  5. 必要时要拿出力排众议的魄力
  6. 为决断力提供支撑的五种能力
  7. 在危机时刻更需要当机立断
- 十五、未雨绸缪：把防范措施落实在问题发生前
1. 始终保持居安思危的心态
  2. 要有必要的风险防范意识
  3. 谨防对手的声东击西手段
  4. 防“内患”是一门“长修课”
  5. 留心躲在暗处的奸猾小人
  6. 及早识破小人的险恶之处
  7. 小心提防别有用心跳槽者
  8. 避免员工对你怀恨在心



<<铁腕管理>>

编辑推荐

思想理念创新性具体措施易操作硬管理方式树立权威软管理方式激发热情用铁腕管理提升业绩企业管理者的必读书



<<铁腕管理>>

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>