

<<中国式管人之道>>

图书基本信息

书名：<<中国式管人之道>>

13位ISBN编号：9787504454355

10位ISBN编号：7504454354

出版时间：2005-7

出版时间：中国商业出版社

作者：王光耀

页数：276

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>

## <<中国式管人之道>>

### 内容概要

以情感人，以理服人，以法制人，这是《中国式管人之道》主张的领导管理的几个准则。如何才能做到以情感人，以理服人，以法制人，本书将予以具体的阐述。相信，领导们要是遵照此准则做事，根本就不会有“高处不胜寒”的体验，甚至会与属下同打成一片。

## &lt;&lt;中国式管人之道&gt;&gt;

## 书籍目录

第一部分 以情感人恰拳适宜地赞扬下属慎重对待当众称赞懂得“士为知己者死”的道理不要对下属的成就无动于衷小气做不得领导用慷慨俘获人心对女员工不要有性别歧视领导者首先要尊重员工尊重员工的失败一切尊重和关心都应出于真诚让员工觉得自己不可或缺关心就是为员工谋福利走出关心下属的误区不但用人所长，更要容人所长宽容不是软弱不要痛打“落水狗”推掉功劳，揽来过错不要不给员工解释的机会责备下属时不要揭人疮疤慎重处理下属之间的矛盾自己做不到的，也不要苛求他人“引而不发”是处理问题的一个妙招委屈自己，消除对立用你的热情鼓舞下属学会随时表达你的情感别把自己当上司，多参加下属的活动让员工有“回家”的感觉多花一点心思为员工们着想最大限度地满足员工的需求给失意者更多的关怀妥善对待“话中有话”的抱怨做下属最好的听众让员工把不满情绪发泄出来增加员工的满足感认真听取下属的建议与员工建立起亲情型关系与员工建立起朋友式的关系与其他部门友好相处拒绝依赖性的请示抓住对方心态，对症下药摸清下属的内心愿望和需求采用背水一战的“激将法”用沉默表达你的不满绝不能只依靠权力来行事用迂回的方式让员工做事用自己的失败现身说法关键时刻挺身而出别在关键时刻“牺牲”下属关键时刻拉人一把努力让员工团结在自己的周围培养员工的自信心对员工有所期望在员工出现失误时更要信任他如何对待执意要走的员工注意沟通中的细节第二部分 以理服人完美的员工不存在从员工的短处中挖掘出长处二流人才一流使用充分发挥下属的长处莫要求全责备让办事不力的下属高效地完成工作任务要避免陷入招聘的误区不妨到基层选拔人才择人切忌取之以貌要任人唯贤给下属充分展示自己的舞台对员工的背景也要加以了解公私一定要分明重奖有功之臣不要轻易许诺选择公正，放弃公平不赏私劳，不罚私怨事必躬亲只会累坏自己给员工一定的决策权授权应以信为重授权应以宽容失败为前提成功的授权艺术避免下属越级沟通训练下属成为有独立性的人员制造一个缺点，能让部属与你相处融洽领导者要高标准地要求自己补偿是领导者工作的理性所在“锯椅背”之法值得借鉴帮助每一名员工树立团队意识让规章制度顺利执行建立一个团结员工的感情号召点危机时刻不裁员实行末位淘汰制，让员工有危机感了解员工为何而竞争利用压力逼出人才外聘高级人才可使内部人员有危机感巧妙地诱导部下进行自我激励让B级人干A级事用目标激发人们的积极性和创造性让员工制定出评价自己工作的打分方法把工作当成锻炼员工的教材避免或减少加班给下属的紧迫感要适度从小事上着手规范管理注重细节管理下命令一定要详尽尽量减少需要填写的表格别让员工长期从事同一工作把领导者和监工的职责区别开克服忙乱，使工作更有秩序弹性管理好处多鼓励员工提供建议让全体人员皆有权参与意见一碗水要端平员工第一，顾客第二谣言不可轻信“小人物”也不要得罪吸引和留住核心员工第三部分 以法制人横茬也要捋顺如何激发老下属的拼搏精神学会应对“老资格”领导者该懂得如何指责下属掌握好红黑脸的艺术掌握好批评的艺术不要做无谓的非难御人必先御己不要越级指挥不要轻视能人的力量给员工制造一个竞争对手让爱扯皮的员工有事做让优秀的异端人士发挥才能与你的下属达成“共同立场”让做事贪快的人处理一些后遗症下达的命令一定要清楚将火力对准一点多建议，少命令绝不让命令打折扣指派任务也需施用技巧发布命令要做到有的放矢极端手段是在极端情形下采用的下属拖延工作，你要给他施加压力凌驾于各种“势力”之上，不偏不倚惩罚要“稳”、“准”、“狠”变反对者为支持者以高姿态对待下属的顶撞用表扬少数的办法来服众容忍桀骜不驯的“非常之才”树立威信以服众个别谈话功效大尽力消除下属的不安情绪适当地向下属“示弱”“推”也是处理问题的一个办法要有洞察人心的睿智不让业务精英掌握公司要害

## <<中国式管人之道>>

### 章节摘录

二流人才一流使用 二流人才并非指那些主观不努力、工作态度很差的人，而是指一些一在学历、技能、年龄、政治条件等方面相对存在劣势的人，如学历较低、年龄大一些、45岁以上的人；手慢一点、脑子笨一些，劳动技能差一点的人等等。

每个公司都有一些条件稍差的员工，领导者千万别把他们当累赘，要学会将“二流人才一流使用”。

只要把他们放在适当的岗位上，他们就是人才，就能为公司创造利益。

每个公司都有大量的简单的熟练工作、脏累工作，即使现代化的企业也如此。

安排条件差的人去干，他们会全力以赴专心致志地工作，他们具有高昂的士气，能创造出很高的工作效率，而不会有自卑感、沮丧感，不会感到大材小用。

因为他们有“自知之明”，期望值并不高。

从一定意义上讲，任何公司都离不开二流人才，全是高学历、高素质人员组成的公司人才结构，未必是最佳结构。

如果有人想，何必那么费事，干脆把他们全解除合同，改用优秀人才多好。

实际上这样效果并不好，较优秀人才不一定能做好那些工作。

比如你需要一位录入员，每日向电脑录入各种数据做市场分析，把这份工作交给一位清华大学毕业的软件工程师，不需要多长时间，他就会感到工作单调乏味。

失去了工作兴趣，自然就会出差错。

可如果你交给一位职业中专毕业的人来做，她会非常热爱这份工作的，会高兴得向同学们炫耀在铺着地毯的微机房工作是多么惬意。

最后，再把这个问题延伸一下，公司无疑是需要大批英俊俊杰的。

可是雇用太多的高级工程技术人员、管理人员对公司并不利。

因为与他们地位相称的职位很少，一旦没有合适的职位，他们一定会不满意的。

因此领导者一开始就要考虑，切莫用太多资历深、学历高的人员。

不管怎样，二流人才也有可用之处。

……

<<中国式管人之道>>

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>