第一图书网, tushu007.com

<<海纳百川的领导者用人艺术>>

图书基本信息

书名：<<海纳百川的领导者用人艺术>>

13位ISBN编号：9787505122277

10位ISBN编号：7505122274

出版时间：2012-4

出版时间：红旗出版社

作者：刘海藩

页数：298

字数：324000

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

内容概要

本书由中国领导科学研究会会长刘海藩总主编，专家组成员来自中共中央党校、中国人民解放军国防大学、国家行政学院、中国人民大学，期待为全面提高领导水平和领导能力及实现领导工作科学化、现代化、高效能做出贡献。

第一图书网, tushu007.com

<<海纳百川的领导者用人艺术>>

书籍目录

前言
第一章　精明领导的识人之术
　一、用人之前先识人
　二、清楚了解员工的才能
　三、从行为看人的品性
　四、看清员工隐形的一面
　五、知人知面还要知心
　六、平淡并不是甘于平庸
　七、不能用耳朵代替眼睛
　八、识别不被人重视的人
　九、用好不一样的“三种人”
第二章　用独特的眼光选用人才
　一、每个人都有发光点
　二、独具眼光选需要的人
　三、用人之前先识人
　四、用人要因势而用
　五、不因世俗观念而避嫌
　六、虽是怪才但也可用
　七、企业需要“潜力股”
　八、领导者要能慧眼识珠
　九、让员工觉得自己很重要
第三章　用人要扬长避短地发挥所长
　一、用人如器取其长
　二、给每一个员工成功的机会
　三、建立人尽其才的制度
　四、用人要不拘一格
　五、把才能进行优势互补
　六、用人特长要讲究方法
　七、激发员工的工作热情
　八、让员工享受当前的工作
　九、只有放错了位置的人才
第四章　知人善用的用人策略
　一、知人善任是一种能力
　二、用人要选优秀的人
　三、因人而异地安排位置
　四、合适的人做合适的事
　五、领导要充当伯乐的角色
　六、让人才发挥实用价值
　……
第五章　用人要宽容信任而不拘小节
第六章　提升员工的工作动力
第七章　选合适的人做有用的事
第八章　对待能人要用特别的方法
第九章　管人有术的不同方法
第十章　善于发挥组织效能

章节摘录

2.敢说敢干的人　　企业中有的员工敢于说出自己的想法，并且他所说的想法很有见解，对企业的发展很有帮助，管理者看到这一点后对其大加培养。
然而，当他真正坐到了领导职位上时，他的所有想法都无法付诸实践当中，原因就在于此人做事优柔寡断、患得患失，使本来很好的想法只能处于空想之中。
这样的人才不能算是“栋梁之材”。
还有一种员工，他们敢于将自己的想法付诸实践，但是，他们不愿意将自己的想法拿到桌面上来进行讨论，在任何人不知情的情况下就会把事情做完。
由于他们的盲目自信会给企业造成一些损失。
这样的员工也不是管理者应该重点培养的员工。
不仅敢说敢干的员工，而且具有良好的理性和感性认知，这才是有望成为企业的中坚力量的群体，管理者应该重点培养他们。
3.有晋升欲望的人　　有晋升欲望的员工分为两种：一种是不择手段地为自己走向领导岗位而做工作，是有野心的员工，他们不会为工作付出更多的精力，只会想着如何通过不正当的手段获取某个职位。
还有一种员工也有做领导的欲望，但是他们所走的途径是通过自己在工作上的付出来获取的。
管理者应该清醒地识别这两种员工，对于后一种员工应该多加培养，因为他们对自己的前途充满希望，同时也能将自己的热情最大程度地投入到企业建设中去。
有晋升欲望的员工对待企业会以主人翁的身份去关注任何一件事情，这也是他们获得进步动力的源泉，是有望成为企业中流砥柱的人物。
4.善学善用的人　　还有一个发现员工潜力的方法就是看员工掌握新知识的速度和应用的程度。
员工掌握新知识的速度快，说明该员工会学习、脑子聪明。
员工对新学习的知识应用程度高，说明他们善于适应环境、应变能力强。
这样的员工属于善学善用的员工，可想而知，他们的进步速度是飞快的，所以他们也应当是将来企业不可缺少的人才，是应加以重点培养的。
现在的社会是信息高速发展的社会，如果员工不能及时学习和掌握新知识必然会落伍，只会依靠经验生存的员工已经不能适应现代企业的发展。
……

第一图书网, tushu007.com

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