

<<人性管理>>

图书基本信息

书名：<<人性管理>>

13位ISBN编号：9787506024419

10位ISBN编号：7506024411

出版时间：2006-04-01

出版时间：东方出版社

作者：曾仕强

页数：330

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>

<<人性管理>>

内容概要

常听见有些领导抱怨：中国人难管！

我们的回应则是：谁叫您管中国人？

上司管下属，触犯了下属不喜欢被管的人性弱点；而即使下属觉得丧失了尊严，也不敢明目张胆地有所抗拒。

在这个时候，下属表面上顺从，暗地里却在想尽办法，要把上司活活“气死”。

这便是忽视人性管理的恶果。

“管理”一共两个字，一个是“管”，一个是“理”。

作为管理者，既不能“不管”，也不能“不理”，要“管事理人”。

上司看得起下属，下属就会更加用心地把工作做好。

这是人性管理的要领。

中国人爱面子，最怕被别人看不起。

但是，要有面子，希望别人看得起自己，最好的办法，即在于自觉、自反和自律。

<<人性管理>>

作者简介

曾仕强教授 英国莱斯特大学管理哲学博士，美国杜鲁门州立大学行政管理硕士。
现任北京时代光华公司特聘高级培训，中华企管网集团首席顾问，华夏智业管理学院院长。
长期担任企业经营顾问，历任大学校长、教授。
专研中国式管理数十载，主讲大易管理千场次以上，广受赞誉。
被誉为：中国式管理大师，华人三大管理学家之一，最受学生欢迎的教授之一，最受企业界人士欢迎的十大名嘴之一。
其他重要著作有《中国式管理》、《中国式的管理行为》、《管理思维》、《管理大道》等。

<<人性管理>>

书籍目录

自序第一讲 什么叫做人性管理中国式管理\3管理的原则：以人为本\6什么都在变，只有人性从来没有变\7人性不喜欢被管，有人管就不自在\10人性喜欢理，喜欢被看得起\12人性管理就是只理不管，管事加理人\14第二讲 怎样才能做到只理不管呢理的意思是看得起，有面子\21又要理他，又要不管他\22事情既要理，又要做得圆通\25圆通不等于圆滑\27推、拖、拉是管理的一个有效方法\28做事要有原则，外圆还要内方\32第三讲 什么叫做内方外圆“方”，是方针、准则，是心中的东西\37“圆”，是变通、涵养，不是没有原则\39方形是“经”，圆形是“权”，有所变，有所不变\41不可不变，不可乱变\43合理变通\46第四讲 做事有哪些基本原则守本分，首先把自己的本职工作做好\53守规矩，凡事依照制度，按规定办事\54守时限，提前完成才可能\56守承诺，答应的事情必须做到\57重改善，精益求精，求持续做得更好\60重方法，讲求正确有效的方法\62第五讲 怎样建立制度才能合乎人性管理一定要制度化，但制度必须合理\67合理的制度，大家一定要自觉遵守\68制定制度，由下而上最管用\72下面定得不合理，领导还有决定权\72上下多交流，彼此尊重，叫做好商量\73制度要常常修改，要学会动态平衡\76好制度关键在执行\77凡事要合理合法\78第六讲 遇事应该怎样处理遇事要讲情，依理给对方面子\83遇事不要辩解，用情和行动去化解\85不要面子不讲理，只好翻脸依法处理\87由情人法，处理事情人性化\89得到面子要珍惜，要格外讲理\90执行制度要有软件相配合\91第七讲 处理事情之前怎样思考比较合理思考的方式和处理事情的方式相反\99凡事先看规定，合乎规定才去做\100合法只是底线，遇事还要变通，要有所作为\102不能变通，要求得理解\104如果需要变通，要求得上级的同意与谅解\105合理合法，还要考虑可能产生的后遗症\107第八讲 上级交办的事情怎么办与上司交往的第一条，不能拍马屁\113“上司永远是对的”，上司交办的事情要接受\116难以领命的事情不能做，也不能说\118研究实际情况，有问题提出来试试看\119有问题向上司汇报，让他自己拿主意\121察言观色，心中有数\122第九讲 部属工作做不好怎么办指派工作是考验上司的能力，要慎重\127适当分派工作，还要跟踪指导\128老板和员工要好聚好散\130部属工作做不好，要分辨是“不能”还是“不为”\132“不为”的原因有几种，激励不够或重视不够\133对能干、耍大牌的部属要安抚，要有气度\134第十讲 部属越级报告怎么处理越级报告应视为非常态，而不是常态\141越级报告不可以听也不能不听，都有不良后果\142认真倾听，但不必亲自处理\144静观其变，无为而治\145认真与部属沟通\147各居其位，各自修炼，各安其所\150第十一讲 上级越级指示部属要怎样回应上下够不着，中间最难受\155不可以向上级抗议，也不必询问部属\157平时做出宣示，自行承接越级指示须自行负责\158该教训要教训，该宽容要宽容\160老板做事要留有余地，越级指示不可常发生\162承接越级指示要慎重，对后果要自行负责\164如何对待平行同事的越位指示\166第十二讲 向上级报告应注意哪些问题尊重领导，至少礼让三分\171上级想听才去说，要有方案才去请示\172报告只说过程和想法，不可替老板做决定\173报告不可从头说起，要分三段一层一层往下说\174方案与老板的想法有分歧，要想尽办法做调整\176报告要择时、择机，点到为止\178第十三讲 向部属指示应该采取什么方式少骂人，少做指示，要借用别人的智慧\185提出问题让部属制定他们愿意做的方案\187集众人之智，尽可能听取各种不同意见\188把指示放在腹中，让大家自动找出来\190让部属多动脑筋，找出最佳方案\191对上级的指示中层干部要学会承上启下\192保持紧急时发号施令的权力很有效\194第十四讲 平行同事要注意哪些原则大家一般大，谁也不怕谁，互相不服气\199将心比心，互相体谅，互相支援\200同级之间要照顾，做到这一点你就很出色\203让大家明白，跟你打交道保证不吃亏\205同事之间要善待，好处要分享，坏处要担待\207竞争是你看有则有，你看无则无\209第十五讲 怎样指派新任务人员没有增加，新的业务却不断产生\215增事不增人，让下级心甘情愿接受新业务\217用简化、合并、重组的方法调整原有工作\221指派新工作要坚持量才适用\223新任务指派给谁由主管控制\224宴存不接受指派，适当少派好差事\225第十六讲 不能如期完成任务怎么办任务不但要完成，还要如期完成\229不要等到最后才发现\230发现进度有问题，要及早想办法解决\232因人而异，一切都在控制之中\234确定事情不能如期完成，要有补救方案才妥当\237时间和质量冲突，绝不能降低质量\240第十七讲 部属犯错误要怎样处理不能放过部属的错误，但首先要预防\245派人实际检查部属的工作，不可空口说白话\247指出部属错误要策略，用“三明治”方式有效果\249初犯不罚，再犯不赦\251初犯不罚

<<人性管理>>

, 重在教育过程 \ 252 管理干部重在做人, 教育员工要诚心诚意 \ 255 第十八讲 做事是否合理如何判断
人性喜欢合理, 但合理与否很难讲 \ 261 做事先定位, 位置不同则道理不同 \ 264 时也, 命也; 势可以
造, 时只能等 \ 265 合理就是“中”, 不合理是“不中” \ 266 做事合理不合理看看反应就知道 \ 267 懂
得合理的标准, 还要会灵活运用 \ 269 不要批评老板, 当干部的没有这个权力 \ 271 第十九讲 人性管理
的要诀做事情、做学问都要“摸着石头过河” \ 277 做任何事以“两难”为起点, 安全有效 \ 278 身处
“两难”要会“兼顾” \ 279 “兼顾”不了求“合理” \ 282 遇事三思而后行, 遵循“六字原则” \ 284
也许第三种处境是最好的解决方案 \ 288 第二十讲 为什么要实施人性管理降低成本的有效方法, 是最
经济的方法 \ 293 让大家乐于工作, 发挥潜力 \ 295 大家合作协同, 组织才有力量 \ 296 管理也要“与时
俱进” \ 299 尊重员工的尊严, 让其安心工作、体现价值 \ 300 人性管理适用于各种管理模式 \ 301 中国
文化理应作为企业的主流文化 \ 303 第二十一讲 怎样实施人性管理 21 世纪是中国的世纪 \ 309 不要讲“
人力资源管理”, 视人犹物 \ 310 不要存心去管人, 不要忽略人的情绪 \ 312 不要讨论人性的善恶, 人
富有可塑性 \ 313 不要开口闭口讲法, 最好由情人理 \ 314 有成绩时要感谢上司给了你机会 \ 316 附录 曾
仕强教授做客《名家论坛》对话“人性管理”

<<人性管理>>

章节摘录

中国的是与非 中国人的头脑里是《易经》，是太极思想；中国人的文化渊源是《易经》，是阴阳的变化。我国的太极图代表“圆满”，基本上是一个整体，在同一整体内产生“是”、“非”两种相异的现象。

我们说“要”，含有“不要”的成分，“此一是非，彼亦是一非”。

“你明天要去开会吗？”被问的人先要看看旁边有没有其他的人，如果有其他人，他一定讲“不一定”，因为他怕得罪人。

如果是两个人对话：“你明天要去吗？”“我去。”结果他没有去。

这也是常有的事。

我们讲Yes，含有No的成分；我们讲No，含有Yes的成分。

中国人就这样，阴中有阳，阳中有阴。

中国人跟外国人谈判、讨价还价。

外国人盘算完说：“不行，我不够成本。”

他这是在拒绝，他的口跟心是一致的。

中国人会拿起算盘推算一番：“不可能啊，这样我会亏本啊！根本就不够成本啊！”然后把算盘一放：“这样，卖给你算了，统统卖给你了。”

如果你不了解这个，怎么跟中国人打交道啊？中国人讲“不行”就是“行”，讲“行”就变“不行”。

管理也是这样，怎么可以不管呢？但是你该讲不管。

你说“不管，不管”，他就会让你管；说“我要管你”，他就不让你管了。

一个新官上任，先要说人事安定。

结果，不到3个月就把所有人换掉了，他就安心了。

如果才上任就说“我要换人”，他就完了，自己先被“干掉”了。

说“不换”，结果一个一个地换掉，他没事了；说“要换”，结果自己就被换掉了。

老实讲，这套本事不好好去研究是学不到的。

如何管中国人 大家都不喜欢被管，但是作为领导来说，可能还是要管的。

那么，应该怎么去管？这就是我为什么一直强调“不管”的道理。

如果我一直叫他不管，到后来他还是会管；我如果再强调他管，他就管得更厉害。

所以，为什么我们只能讲“不管”？因为他不可能不管。

你不让他管，他还会管，这样他会管得少一点儿，就比较合理；如果你叫他管，他就一直管下去，管到最后他完了——因为中国人不喜欢被管。

中国人的“不受管”，含有“受管”的成分，关键在于“需要”，需要时要你管，不需要时又不要你管，这才是中国人不受管的真相。

因为他工作做得顺利时，最讨厌别人管他；但他一旦遭遇困难，特别是走投无路的时候，他就会大声喊叫：“为什么你不管我！”贤明的管理者，应该在这种时候再来管他——在他需要时管他。

<<人性管理>>

编辑推荐

曾仕强教授最新力作，同名电视讲座轮番热播。
打破科学管理范畴，成就高绩效管理者！
揭开管理的时尚面纱，剖析最实用的管理实务！
不只让你做一名经理，更要让你成为一名经理！
管理没有最佳途径，但有更好的途径，以人为本才能更好地创造利润！
在《人性管理》一书中，曾仕强教授就所有经理们都关心、迷惑甚至至烦恼的管理问题进行了细致而生动的分析。
作者揭开了管理时尚的面纱，向管理大师们发起挑战，剖析了各种管理理论，测试了各类管理模型，并就最实用的管理实务作出了解释。

<<人性管理>>

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>