<<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?

上司管闻属,触犯了部属不喜欢被管的人性弱点;而即使部属觉得丧失了尊严,也不敢明目张胆 地有所抗拒。

在这个时候,部属表面上顺从,暗地里却在想尽办法,要把上司活活"气死"。 这便是不重视人性管理的恶果。

"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"。

上司看得起部属,部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事情既要做,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,错处要担待 \ 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决做事情、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

中国人的是与非 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",根本上是一个整体,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?但是你应 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

曾仕结教授最新力作,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