

<<领导三策>>

图书基本信息

书名：<<领导三策>>

13位ISBN编号：9787507426007

10位ISBN编号：7507426009

出版时间：2012-6

出版时间：中国城市出版社

作者：宋石岩

页数：324

字数：283000

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;领导三策&gt;&gt;

## 前言

现代管理圈中流行一句形象的比喻：“一匹狼领导的羊群可以打败一只羊领导的狼群。”领导者的能力直接关系到团队的成败与否。

这里所说的能力，不仅仅是专业能力，更重要的是驾驭专业人员的能力。

外行领导内行虽然受人诟病，但并不是每一个内行都可以领导其他内行，关键在于是否具有用人识人管理的能力。

不是想当将军的士兵就一定能做将军，同样的，想做领导的人很多，并非人人都能担当此任。做人做到一定境界，做事做到一定水准，才能做领导。

做领导是做人做事所追求的理念，是做人做事的延伸。

抛开常识或世俗意义上的观念，从个性化的角度来看，做领导是个体所达到的境界的反映。

所谓“遇横逆之来而不怒，遭变故之起而不惊，当非常之谤而不辩”，是一个称职领导者必备的素质。

成功的领导能够自如驾驭强过自己的人，并将他们有机地组织到整个机构之中，扬其长抑其短，而这种素质的培养需要有宽广的胸襟。

有了客人的雅量，才可能客观地识人、选人、用人。

高明的领导提拔人才，糟糕的领导喜欢庸才。

领导是一种艺术，也是一种天赋，果断、创新是领导之所以为领导的意义所在，也关乎领导的成败。

自知之明同样是领导者必不可少的素质。

“知人者智，自知者明”，做人如此，做领导也如此。

一个领导不仅要知人善任，更要有自知之明。

自知才能知人、用人、服人。

领导原来的特性是可以求得的。

只要愿意，只要追求，没有任何障碍会阻止一个人去用人识人。

领导用人、识人、管理人的能力不是那些“天赋异禀”的人所独有的，领导所需要的能力是可以通过学习获得的。

只要愿意，只要追求，没有任何障碍会阻止你去用人识人。

本书的核心是领导要用自己的智慧，把上上下下拧成一股绳，让每位员工都能在“工作流程”中释放智慧和能量。

善于用人的领导，以赢得人心为第一；善于识人的领导，以挖尽人才为第一；善于管理的领导，以全听指挥为第一；三者兼而有之者，就是最高明的领导。

本书有理论，也有技巧；有较强的借鉴、模仿、参照和可操作性。

当然，模仿和借鉴只能是一种手段、一种过程，“他山之石，可以攻玉”，但攻城掠地还得依靠自己的修为和实力。

本书只是一种工具，灵不灵，关键还在于各位“运乎于心”，而成乎其用。

盼望您阅读过本书后，您的用人、识人、管理人的能力得到大幅提升，能在群体的最前面得到您的位子。

## <<领导三策>>

### 内容概要

领导者的能力直接关系到团队的成败与否，这种能力不仅仅是专业能力，更重要的是驾驭专业和专业人员的能力，尤其是要有用人识人和管理的能力与策略。

领导者不一定样样都行，样样才干过人，但他必须善于识人用人和管理。

只有把合适的人放到合适的岗位上，做到人尽其才，合理适用，才能硕果盈枝，开辟出一片广阔的蓝天。

《领导三策：用人识人会管理》告诉领导者如何运用自己的智慧，发挥用人识人和管理的策略，把上上下下拧成一股绳，让所有下属都能尽情释放智慧和能量，让您成为最高明的领导者。

## <<领导三策>>

### 书籍目录

#### 第一篇 用人之策：善用人才是领导者成熟的主要标志

##### 第一章 重人：员工是重要的资产

事业靠人才发展  
人比资产更重要  
与下属平等相处  
和员工拉近关系  
善于发挥人才的长处  
少命令，多商量  
每个人都值得欣赏  
全方位认可员工

关心下属，以下属为本  
既当好领导，更当好老师

##### 第二章 选人：择取最优秀的人才

在赛马中识别好马  
选人的三种禁忌

亲仇不避  
唯才是举

##### 第三章 容人：心量越大成就越大

气度要恢宏  
见忤不怪，大家风范  
不容人办不成大事  
无可无不可  
唾面自干的雅量  
好品格造就好领导  
总是一片宽厚相

##### 第四章 信人：用人不疑，疑人不用

重用是奖励，信任易胜任  
信任带来和谐与效率  
不信任是最大的浪费

让人人成为老板  
松开比握紧拥有更多  
授权是领导的精髓

##### 第五章 和人：只有团结才能走向成功

领导集体也要团结协作  
与人分享，才能共赢  
协调与副职的关系  
正职与副职发挥各自的作用  
实现领导班子结构优化  
正确解决领导班子的内耗  
提高领导班子的效率

化解领导班子的内部冲突

##### 第六章 育人：像养花那样养育员工

对人才进行培训  
员工培训的类型  
培训的方式

## <<领导三策>>

大力扶持新职员  
不要冷落新员工  
重视培养接班人  
培养接班人要做好四件事  
第七章 留人：将企业塑造成家的氛围  
裁人与留人  
留人的4个败举  
心理抵触导致人才流失  
不轻易炒下属鱿鱼  
增强员工的归属感  
防止跳槽的六个建议  
塑造“大家庭理念”  
创造良好的工作环境  
第八章 责人：批评是为了帮助他成长  
惩罚要稳、要准、要狠  
掌握批评的尺度  
保持克制和冷静  
为什么要首先降低声音呢？

批评的四种方式  
原谅下属的无心之过  
指责别人前先指责自己  
第二篇 识人之策：识人知深浅，慧眼识英才  
第一章 听其言：说话表现一个人的交际能力  
洞察说“不”的内涵  
称呼  
幽默感  
阿谀奉承者  
打招呼  
口头禅  
常说错话  
爱说粗话  
喜欢辩论  
散布流言  
找借口  
人的声音不同  
闻声辨思  
闻声辨理  
第二章 观其行：行为反映一个人的心理状态  
坐姿  
站姿  
走姿  
习惯动作  
假动作  
擦嘴动作  
涂写动作  
握杯动作

<<领导三策>>

敲门动作

第三章 察其爱：爱好折射一个人的生活情趣

读书偏爱161

音乐偏好

旅游偏好

收藏爱好

益智游戏

休闲嗜好

驾车爱好

饮食爱好

第四章 审其美：形象决定一个人的未来成就

第一印象最重要

衣装是人的门面

透过衣衫识人心

人追求整体的美感

人体美的特征

人体美的标准

人体美的性别之分

不同的面孔不同的形象

不同的体型不同的特征

观察人的气质修养

气质的七种类型

第五章 品其性：性格决定一个人的人生命运

性格的四种特征

古代性格分类

现代性格分类

血型与性格

从签名观察对方的性格

从吃鸡蛋的方式看性格

从打电话观察人的性格

从喝茶发现对方的性格

第三篇 管理之策：沉住气做领导，沉下心做管理

第一章 拟订计划：搭建现状与未来之间的桥梁

计划就是能实现的蓝图

计划的四大层次

拟订计划的最佳时间

有效的计划制订过程

第二章 沟通协调：领导工作离不开沟通

“蜂舞”法则

常见的沟通障碍克服方法

建立完善的沟通制度

沟通，从心开始

提高沟通能力的技巧

第三章 决策管理：采纳建议，大主意自己拿决策与效率

决策与远见

决策与冒险

决策的正确思路

## <<领导三策>>

刚愎自用者必垮台

倾听不同的意见

有人说“不”并非坏事

大主意最后自己拿

第四章 制度管理：用制度管人，按制度办事

修路理论与制度建设

公司制度的热炉法则

从整肃纪律入手

管理和纪律的统一体

春兰公司的“三铁”法则

第五章 危机处置：危机的背后是转机

危机新闻发言人的特点

危机恢复管理的策略

危机后修复形象的策略

面对危机时的十大禁忌

第六章 当众演讲：考验领导素质的镜子

演讲者的修养

演讲口才的要求

加强心理训练

演讲的禁忌

给演讲表达定一个基调

用热情感动听众

把自己的热忱传达给听众

第七章 砍掉成本：不懂财务就当不好领导

身体力行倡导节约

节约的都是利润

经常查看会计报表

会计报表的分析方法

第八章 自我修为：魅力比权力更重要

领导魅力是第一要诀

培养魅力需要立即就做

无为而无不为

不摆领导的架子

树大招风，保持低调

能谦虚就能有成就

公、正、明、大

领导要有悲悯情怀

养成服务的领导观

做一个正直的领导

第九章 主持会议：领导的一项基本功

精彩开场，先声夺人

因境制宜，调动情绪

打破沉默，积极引导

善始善终，有头有尾

处理意外情况的准则

如何主持好政策性会议

如何主持好总结性会议





## &lt;&lt;领导三策&gt;&gt;

## 章节摘录

人比资产更重要 一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮。一个领导再神通广大，也有“玩不转”的地方；要想让事业发达，买卖兴隆，没有得力的人才相助，是难以成功的。

因此一个成功的领导者，不但要有横刀跃马、驰骋沙场的将才，也要有知人善任、统率三军的帅才。集众人之所长，依靠众人的智慧、力量，才能成就大业。

美国著名的女企业家玛丽·凯在她根据自己几十年管理经验写成的《经理成功之路》一书中曾这样写道：“人比资产更重要。

”美国通用汽车公司前总经理斯隆甚至夸出这样的海口：“把我的资产拿走吧，但是要把我公司的人才留下，5年后我将使拿走的一切失而复得。

” 企业与企业之间的竞争，归根到底还是人才的竞争。

只要有人才，有能人相助，我们便能学会原来不会的东西，做到原来做不到的事情。

纵观历史，凡是成功的领袖，身边总有几员得力大将，或者心腹、亲信之人。

这些人更能做到对领导者的忠心耿耿，甘苦与共。

春秋时晋公子重耳，由于受到国君迫害，不得不逃亡他国。

跟从他一起逃亡的，就有魏双、狐偃等一批大臣。

有一天他们逃到卫国，卫国公却待他们十分傲慢。

卫国有个大臣叫僖负羁，他的妻子对他说：“我看晋公子身边的人，都有将相之才，将来晋公子必然复国，当上国君。

”僖负羁因此善待重耳一行。

重耳后来果然复国，是为晋文公。

因此，仁君明主都离不开才华出众的将相的辅佐。

在今天，在日趋激烈的市场竞争中，对一个领导而言，最重要和最宝贵的财富就是人才，有了人才，就等于有了新技术、新产品，有了创造力和革新精神，有了生存竞争能力和经济效益。

谁拥有最多最好的人才，谁就会在竞争的道路上跑得最快。

“人才是事业最重要的资本”，是现代管理者的价值观念。

美国麦肯塞公司前主任鲍罗恩曾经这样说：“成功的领导者总是用最简单的方法管理着最复杂的机构。

第一，他们把人看做是组织的成员而不是雇员；第二，他们采用分工价值，而不使用严格的程序和控制来指导工作；第三，他们把‘远大思想’观点置于企业策略之中；第四，他们乐于听取所有人意见。

”如果将鲍罗恩的观点再做进一步概括，就是：成功的企业在经营和生产中贯彻以人为本的精神，使企业中的每个员工都把自己当成企业的主人。

与下属平等相处 有位税务局的局长在平时进餐馆、逛市场的时候，认出他的人对他都毕恭毕敬，他对此也习以为常。

一次他去医院看病，由于病人较多，他排了一个小时的队才走进医生的诊疗室。

医生头也没有抬，指着桌前的一张椅子说：“坐下”，税务局长从未受到这种冷落，觉得非常恼火，便站着提醒医生道：“我是税务局的局长。

”医生抬头看了他一会儿，若有所思地点点头，说到：“噢，那么，请你坐两把椅子。

” 这是一个幽默故事，很显然，看病时坐两把椅子并不比坐一把椅子更舒服，或者显得更加高贵。

其实，作为上司，在一般的场合中，不必追求不必要的威严。

如果你把自己看做一个普通人，就不会遭受不必要的心理失落，同时反而能赢得他人的尊重。

领导者要统御下属，除了规章制度的管理之外，更重要的是要紧紧抓住下属的心，让他们尊重你、服你。

而要做到这一点，关键是要让下属感到你就在他们的身边，时时刻刻与他们的心在一起。

## &lt;&lt;领导三策&gt;&gt;

一些领导者在下属之中口碑很好，其主要原因就是能与下属打成一片，与他们平等相处。

日本本田公司前总裁本田宗一郎就是一位与下属平等相处的好领导。

他不摆架子，经常穿着工作服在工厂食堂里吃饭。

他作风平易近人，与下属没有隔阂，大家都礼貌地尊称他为“老爹”。

正是总裁的这一作风影响着全公司员工的士气。

本田公司有33400多名员工，每年创造52亿多美元的收入。

据统计，在世界的摩托车中，四辆就有一辆是本田产的。

公司的业绩来自所有员工的努力，但这位总裁使员工产生归属感的功劳则是不可磨灭的。

当年中国工农红军长征开始后，一部分红军留在了江南坚持游击战。

四面都是敌人，陈毅带领的部队几乎是在夹缝之中生存，一旦遭敌包围，更是困难重重。

《梅岭三章》充分反映了战争条件的艰苦。

陈毅作为领导，他没有搞特殊，而是与士兵吃在一起，住在一起，有领导在身边，士兵们当然是感到欣慰，在杀敌之时就更加英勇。

经过三年艰苦的游击战，军队的力量得以巩固，国共合作后，这支部队被编为新四军。

前人的经验说明，要征服自己的下属就应该与他们心贴心，手拉手，大家一起努力。

成功是大家共同努力的结果，有领导的一半也有下属的一半。

领导最好与下属共同分享成果，而有的领导偏偏私心太重，在困难的时候对下属真是百般拉拢，一旦情况变了，领导也变了，他把大部分的利益都纳入自己名下，而留给下属一丁点儿。

这样下去，在你重陷困境的时候，下属就不会与你一同渡过难关了。

近几年，由于种种原因许多企业效率不高，负债累累，有的企业领导却总想着“再苦也不能苦了领导”，企业职工工资都发不起，公司领导还照样买车，弄得职工们怨声载道。

这又怎么能够统御好下属，团结好下属呢？

“平等相处”不是嘴上说的，而是要靠实际行动去实现的。

.....

<<领导三策>>

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>