

<<员工管理不可不知的135个细节>>

图书基本信息

书名：<<员工管理不可不知的135个细节>>

13位ISBN编号：9787509003725

10位ISBN编号：7509003725

出版时间：2008-11

出版时间：当代世界出版社

作者：范继龙

页数：316

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>

<<员工管理不可不知的135个细节>>

前言

细节无处不在。

任何企业的命运并不都是由大动作决定的，而往往是由无处不在的细节决定的。

做深做透细节工作，就能使企业由小变大，由弱变强，由小舞台走向大市场。

相反，只注重抓大的产值，抓大的市场，抓大的产品，却不在精细管理上下功夫，特别是在精细管人上下功夫，一味地粗放经营，忽略了人、财、物的小跑、小漏、小遗失，最终就会像一艘海上“巨无霸”一样，沉没于一个微不足道的透水点上。

实践证明，做精做细人的管理，不仅是企业的优势所在，更是企业久胜不衰的不二法则。

有不少管理者在背后不停地抱怨，现在的员工越来越难管，不是不听话，就是牢骚怪话多；不是不服从安排，就是对工作讨价还价；不是不干活，就是工作效率低下等等。

这些抱怨看似有理，但认真分析一下，不难发现还是管人者没有在管理中牢牢抓住左右人们思想行动的细节问题。

事实上每家企业都不乏精明能干、聪颖过人的员工，可是并非每家企业都长盛不衰。

究其根本，则是其管理者忽视了对员工的细节管理，管理者功夫没少下，却没有抓住要害。

对于管理者来说，抓住细节管人就抓住了管理的核心，就能让员工主动发现自己工作中存在的问题和不足，从而解决好问题。

我们认为没有管不好的员工，只有不擅长管人的领导。

很显然，一切组织兴盛与衰败的原因里面，都毫无例外地潜隐着细节因素的影子。

抓住细节管人能够有效调动员工的主动性，最大限度地挖掘下属的潜力，使下属的积极性与聪明才智得到充分发挥。

要让员工自己愿意干，而不是管理者在后面推着他干，或者举着鞭子吓唬他。

只要自己愿意干，就能克服重重困难，创造意想不到的奇迹。

成功者与大多数人的区别就在于成功者能够抓住那些常常被我们忽略的细节，并且能够乘势而上。

细节作为容易被大多数人所忽视的东西，往往成为注意细节者的“独门兵器”，使他们能够很快脱颖而出。

细节管理的招数可谓数不胜数。

在中国，当然是中国特色的管人绝招最有成效。

本书采用大量精当的案例和简明实用的理论，从135个管理细节入手进行了阐述。

紧紧围绕招聘优秀的人才、把人才放到适当的位置、管理者树立权威、千方百计留住人才、妥善解雇人员、充分利用员工的智慧、努力调动员工的积极性、增强企业的凝聚力、激发员工的斗志和提高每个员工的能力等方面的细节问题，进行深入浅出地分析，指导管理者抓住细节进行管理，进而创造出和谐有序、健康运转的组织体系。

本书的最大特点就是摒弃了晦涩的理论说教和泛泛而谈的大道理，从具体细节入手，列举大量翔实的案例并通过精辟通俗的分析，从各个方面论述细节管人的原则、方法和各种技巧，有很强的现实意义和借鉴价值，力求对读者有所启迪，让读者阅读后达到“茅塞顿开、豁然开朗”的功效。

不论你是一位阅历丰富的管理人员，还是正准备步入这个行列者；也不论你是主持一项工作还是管理一个部门，甚至管理整个公司，这本《员工管理细节全书》都是一本易读、易懂、实用性强、易于操作的案卷必备全书，掌握其中的要义，它就会成为你工作中的得力助手、及时的参谋和秘书，为你打开一扇全新的管人之门。

编者

<<员工管理不可不知的135个细节>>

内容概要

《员工管理不可不知的135个细节》采用大量精当的案例和简明实用的理论，从135个管理细节入手进行了阐述。

紧紧围绕招聘优秀的人才、把人才放到适当的位置、管理者树立权威、千方百计留住人才、妥善解雇人员、充分利用员工的智慧、努力调动员工的积极性、增强企业的凝聚力、激发员工的斗志和提高每个员工的能力等方面的细节问题，进行深入浅出地分析，指导管理者抓住细节进行管理，进而创造出和谐有序、健康运转的组织体系。

不论你是一位阅历丰富的管理人员，还是正准备步入这个行列者；也不论你是主持一项工作还是管理一个部门，甚至管理整个公司，这本《员工管理细节全书》都是一本易读、易懂、实用性强、易于操作的案卷必备全书，掌握其中的要义，它就会成为你工作中的得力助手、及时的参谋和秘书，为你打开一扇全新的管人之门。

<<员工管理不可不知的135个细节>>

书籍目录

第一章 管人不立威，做什么都不灵1.端点“架子”更有威仪2.杀一儆百这一招永不过时3.不动声色、控制情绪是立威的前提4.喊破嗓子，不如做出样子5.新官上任要踢好“头三脚”6.纵容员工就会埋下祸根7.严惩“不听话”的员工8.制服有缺点的下属要耍手腕9.对待承诺一定要“说一不二”10.敢用比自己强的人更有威信11.不要被身边的“马屁精”拍晕12.拿自己开刀无损威严第二章 施权不怕太硬，攻心不怕太软13.要敢“打”，更要善“揉”14.从细节着手，温暖员工的心15.天冷的时候，及时给员工送上炭火16.帮员工念好难念的“经”17.以“尊重”攻破下属心理防线18.尽量记住每一位下属的名字19.替下属揽过最能收拢人心20.与员工分享功劳，员工必将誓死追随21.用人以信，收获最大的人才效益第三章 知人善任，让恰当的人做恰当的事22.用其长避其短，木匠手中无烂木23.让猴子走钢丝，海豚戏水球24.识人识才干，对个性问题可以宽容25.做个善用“偏才”的“伯乐”26.任用“鲶鱼式”人物激活局面27.对有过错的员工不妨大胆使用28.挖出内部潜藏的“诸葛亮”29.知识型下属更需要自由30.活用中老年下属31.正确引导年轻下属32.用人需把握平衡互补之道33.心中有杆人才之秤，让配置达到最优第四章 在实战中施教，把员工培育成材34.适度施压是锻造人才的一大法宝35.教会员工从错误中获利36.以自己的亲身经历代替说教37.教会员工最佳的工作方法38.培养员工的合作精神39.努力培养员工的自信心40.指导下属改掉不成熟的稚气41.指导下属独立思考42.老实不是人才，培养下属的创新能力第五章 分身有术，让下属更快地成长43.是将军就别抢着干士兵的活儿44.学会做“甩手掌柜”45.授权之后要勤于监督46.寻求授权与控制的平衡47.怎样避开授权的误区48.防止和纠正下属越权的妙招49.别犯越级指挥的低级错误50.做一个会派活儿的领导51.下达命令要因人而异52.命令如山，不可等同戏言53.少用命令，多用建议54.让下属理解你的命令55.令出如山，决不妥协第六章 靠有效的沟通，营造人和旺势56.管住自己的嘴巴，竖起自己的耳朵57.让沟通如细水常流永不间断58.及时疏导，决不让泥沙阻塞了河道59.把握沟通的14个细节60.要锤炼说服下属的过硬技巧61.善用幽默充当沟通的“润滑剂”62.客串心理医生，打开下属的心锁63.灵活采纳下属的建议64.发问时要循循善诱65.应对下属反对意见的技巧66.发挥个别谈话的微妙作用67.准确地传递口头信息第七章 适度表扬，激起员工的冲天干劲68.学会用称赞的魔棒指挥员工69.掌握表扬的原则，避免弄巧成拙70.表扬下属有方法^71.表扬越具体，效果越显著72.表扬也要另辟蹊径73.赞扬下属一定要及时74.对下属微小的进步也要适当表扬75.表扬下属要放下架子76.小心，表扬不当会伤人第八章 在痛处扎针，批评才能倍显实效77.掌握批评下属的原则78.选择最合适的批评方法79.选准批评的最佳时机80.当众责骂下属是拙劣的做法81.给批评包上“糖衣”82.不要让批评跑了题83.不用家庭式指责法84.批评要对事不对人第九章 激励员工的手法，力求花样翻新85.处罚员工要学会使用“递进式”86.适时给员工一份意外荣耀87.巧用“激将法”点燃下属的好胜心88.用“高帽子”制造员工使命感89.检查一下，你的奖励为何适得其反90.给下属设立一个“竞争对手”91.善于“煽出”员工的干劲92.引导良性竞争，防止恶性竞争93.小心花钱买来“离心力”94.有效激励的“金点子”95.奖励的十种绝招96.奖成果不奖表面文章第十章 留人留住心，打响反跳槽的攻坚战97.要找到员工跳槽的真正原因98.以高待遇和大空间一起留住人心99.减少优秀人才流失的具体步骤100.用“感情之索”拴住真英雄101.“得力干将”要辞职怎么办102.盯紧爱跳槽的员工103.留住新员工的技巧104.激发员工的主人翁意识，使其更具归属感105.员工跳槽后要巧补残局第十一章 该唱黑脸时，坚决横下一条心106.不当辞退会带来负面影响107.“炒鱿鱼”要注意给员工留面子108.解雇之前要再三思量109.与离职者谈话的技巧110.辞退员工应注意的问题111.要把“黑包公”扮演到底112.炒员工鱿鱼的五大绝招113.怎样对功臣“痛下杀手”第十二章 像谋略大师一样把矛盾消弭于无形114.一定要懂得运用化解矛盾之法115.处理下属之间矛盾的技巧116.对于箭在弦上的矛盾不妨“冷处理”117.当好“和事佬”，学会“和稀泥”118.用隔离、牵制的手段防“兵变”119.找出那根彼此互相牵制的绳子120.会适时装糊涂的才是明白人121.好态度助你解决大矛盾122.调解下属之间矛盾的原则123.处理矛盾要防止踩到“雷区”124.与下属起摩擦，自身先检讨125.以高姿态主动化解与员工的矛盾126.化解与员工矛盾的法则第十三章 灵活变通，再棘手的事都不再是难题127.怎样拒绝下属的不合理要求128.下属要求加薪，领导巧妙应对129.灵活掌握制度的“弹性”130.决不让小牢骚造成大麻烦131.让“桃色事件”不再棘手132.巧妙应付下属踢回的球133.妥善解决员工的私人问题134.通报坏消息要学会“兜圈子”135.关注下属情绪“晴雨表”

<<员工管理不可不知的135个细节>>

<<员工管理不可不知的135个细节>>

章节摘录

9.对待承诺一定要“说一不二” 在中国秦朝末年的楚汉争霸时期有一位名将叫季布。他原是楚王项羽的手下，作战骁勇，刘邦吃尽了他的苦头。所以对他耿耿于怀，在项羽自杀、汉朝统一天下之后，马上悬赏追捕季布：任何人只要取得季布的头颅可换千金；相反的，如果藏匿季布，必诛杀全家。

可是法律尽管订得那么严，还是有人愿意庇护他，甚至替他向刘邦讲情。到底季布这个人有什么魅力，使得众人在千金重赏之下还不会出卖他呢？原因很简单，只因为季布是一个讲信用的君子。

在当时，曾经有一句俗语说：“得黄金千两，不如得季布一诺。”

可见他守信的程度，是受人敬重的要素。

后来，刘邦知道了内情，深为他能坚守信用而叹服，也就赦免了他，并且让他在汉朝当官，他取得了很大的成就。

墨家的开山鼻祖墨翟说：“言而不信者，行不果。”

意思是身为领导者，如果说话不诚实，不讲信用，那就休想得到别人的信任和帮助，也就办不成大事。

领导者要深刻认识到“一诺千金”的重要性，你的话具有一定的权威性。

如果你自己破坏了这一权威性，你的员工也不会对你保持信赖和尊敬。

东汉末年，天下大乱，豪杰并起，逐鹿中原。

袁术是世家子弟，仗着祖辈的余荫，坐镇一方，也想趁机多捞点好处。

孙策在孙坚死后，继续追随袁术。

袁术为了激励孙策为自己卖命，曾许诺说只要他攻下九江，就让他任九江太守，但孙策攻克九江后，袁术却任陈纪为九江太守。

孙策的感受可想而知。

过了段时间，袁术为了让孙策去攻打庐江太守陆康，又许诺说：“本来是要你担任九江太守的，可我却错用了陈纪，我知道对不住你，一定会对你有所补偿。

现在你去攻打庐江，胜利后就任你做庐江太守。

孙策心中升起一线希望，受命而去。

孙策骁勇善战，得胜而回。

不料，袁术却不提加封之事，把庐江太守的位子给了老部下刘勋，拿孙策不当回事。

孙策彻底对袁术失望了。

后来，孙策借机假装替袁术征讨江东，请派兵马。

袁术信以为真，认为孙策仍会为他死心塌地地卖命，就给他调兵遣将。

孙策有了兵马，又碰上了周瑜，势力越来越大，最终占据了江东。

袁术因为不守信用失去了孙策，手下又无其他能人，最终穷途末路，呕血而死。

以封官加赏让下属赴汤蹈火，确实有很大作用，但像袁术那样，让拼死效力的人什么也得不到，却让那些无德无能的人坐享其成，这就等于逼迫忠诚下属背离自己。

领导一言即出，承诺了一件事，下属即对领导产生了期望。

如果承诺不能兑现，下属便会厌恶，随之领导也就失去了影响力。

如果你当众宣布：“若能超额完成任务，大家月底能拿到40%的分红。”

这是怎样的一则消息呢，情绪亢奋的员工可能无暇顾及它的真实性了，员工的想像力早已进入了月底分红的那一幕。

这个月员工们必定会热火朝天地工作，扳着指头盼望着月底的到来。

到了月底，你的员工们都眼巴巴地指望你能说话算数，而你却只能来一句——对不起！

想想看，这后果是多么的可怕。

如果你下次再发出号召，让员工们苦干并给予一定的奖励，有谁还会为你真心真意地干活呢？

谁都会对你的话打一个大问号。

<<员工管理不可不知的135个细节>>

而一旦员工有了这样的心态，那么你在组织中就是一个彻底的失败者。

你的权威没有了，难得树立起来的信任也失去了，赤裸裸的雇佣关系会让你觉得自己置身于一个由僵硬的数字符号构筑的组织环境之中。

承诺，说起来容易，上嘴唇碰下嘴唇，就把想要做的事情说出来而已。

但做起来就不是那么容易的事，有时会遇到各种各样的现实问题，使你当初的计划和设想化为泡影。

这样就不如不承诺，一旦承诺兑现不了，就会造成负面的影响。

当确实因特殊的原因实现不了承诺的时候，就要立即通知对方知晓，并解释无法兑现的原因，切不可采取轻视的态度，言而无信，只说不练。

作为现代领导，要激发员工的动力，就要自身行信，言行一致，做到兑现不了的事干脆不说，说出的话就一定要做到。

尤其涉及到员工切身利益的问题，更要讲“信用”。

如对赏罚、奖金与福利待遇等制度，定出的就一定要执行；对许诺培训、升迁等，要说话算话。

同时在员工权力、管理人员的制约等方面，更要讲信用。

如何才能做到言行一致、恪守承诺呢？

你可以从以下几个方面进行改进： (1)承诺前的深思熟虑 如果不能完全肯定自己能够实现，那就不要承诺。

承诺要全心全意，要保证它能不折不扣地实现。

当你说：“完成这个任务后，我给你加薪。

”你心里要确保这个承诺能实现。

(2)按时实现自己的承诺 承诺后，你要时时记住这个承诺，并在他人提醒你之前实现它。

当他人提醒你时，也就是他们看到了你想拖延不履行承诺的一面。

千万不要给别人留下这种印象。

(3)学会处理意外情况 这是你在做出承诺时可以合理预见的吗？

如果是，你为什么不做好准备后再承诺？

如果不是，那么，一旦知道自己无法实现承诺，就应该开诚布公地与接受你承诺的人重新进行商洽。

这件事要尽快做，不要等到火烧眉毛。

如果员工们知道你一般总能恪守承诺，而在无法实现时也会尽可能地和他们进行协商，他们就会相信，你是一个可以依靠、可以信赖的领导者。

言出必行的守信作风，永远是让人尊敬和敬佩的。

<<员工管理不可不知的135个细节>>

编辑推荐

《员工管理不可不知的135个细节》中认为对于管理者来说，抓住细节管理员工就抓住了管理的核心，就能让员工主动发现自己工作中存在的问题和不足，从而解决好问题。没有管不好的员工，只有不擅长管理的领导。一切组织兴盛和衰败的原因里，都毫无例外地潜隐着细节因素的影子。

<<员工管理不可不知的135个细节>>

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>