

<<总经理如何识人、用人、管人>>

图书基本信息

书名：<<总经理如何识人、用人、管人>>

13位ISBN编号：9787509806647

10位ISBN编号：750980664X

出版时间：2010-4

出版时间：中共党史出版社

作者：王磊

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>

<<总经理如何识人、用人、管人>>

前言

现代企业的竞争通常是由企业所拥有的人力资源所决定的。

因此。

人才对于企业的重要性是不言而喻的，他们是一个企业的标尺，是企业发展的柱石。

“如果把我的厂房、设备、材料全部烧掉，但只要保住我的全班人马，几年之后，我仍将是一个钢铁大王。

”这就是卡内基的秘诀。

既然人才是企业最重要的资产，总经理们首先要学会的就是识人！

正泰集团董事长南存辉说过：“管理者必须学会慧眼识人，人才不仅要有才干，更要品德好。

有才有德是正品，有德无才是次品，无德无才是废品，有才无德是毒品！

”管理者必须学会透过外貌长相、穿衣打扮、言谈举止、行为习惯等因素来洞察人心，为企业寻找到人品好、技术好、身体好的“三好员工”。

三星集团创始人李秉哲说过：“人才是最难得的资源。

因此，一旦发现了人才，不光要留住他，更重要的是重用他，给他创造施展才华的环境。

”所以，在选好、选对人之后，总经理需要让人才能够发挥最大的能量，为公司创造最大的利益。

成功总经理的真正才干，就在于他们精于用人。

“善用人者，聚众人之智慧，人尽其才，各尽其能，决胜于事业之上。

”IBM前总裁郭士纳说过：“公司是人办的，管理公司就是管人。

”总经理不仅要学会识人、善于用人，更要懂得如何管人。

善于统御人才，人才才会有高产出！

能否管好下属是判断一个总经理优秀与否的关键所在。

管人的关键在于总经理自己独特的方法和技巧，以利激人、以理服人、以情感人、以法治人，因事制宜、因地制宜、因人制宜。

这些都是管人的艺术。

本书把识人、用人、管人拓展为识人、察人、知人、用人、夸人、信人、容人、聚人、励人、育人、留人、裁人等36个方面，全方位地阐释了人事管理的秘诀。

<<总经理如何识人、用人、管人>>

内容概要

《总经理如何识人、用人、管人》三大特点：《总经理如何识人、用人、管人》注重实用性，侧重于企业（公司）对人的标尺和柱石，对如何识人用人管人进行全方位指导，堪称“识人全书。”

”《总经理如何识人、用人、管人》对识人用人管人的各种方法、模式和技巧进行36个方面介绍。指导_读者选择适合你的方案，堪称“用人宝书。”

”《总经理如何识人、用人、管人》内容完全针对本土公司操作，兼顾不同文化水平和管理层次人员，堪称“管人奇书。”

”《总经理如何识人、用人、管人》三大用途：每位总裁和老板都要读读这《总经理如何识人、用人、管人》，它将探讨你识人用人的方式方法，引领你早日成为中国的“卡耐基”。

每位经理和企业高管也要读读这《总经理如何识人、用人、管人》，它将告知你最新的识人方法、用人技巧和管人招数，使你早日成为优秀的管理大师。

每位已经创业和准备创业的企业法人和领导更要读读这《总经理如何识人、用人、管人》，它将给你最切合实际的人力管理方法，使你省去好多麻烦。

少走弯路。

拥有更多人才。

<<总经理如何识人、用人、管人>>

书籍目录

总经理识人用人管人36大法则之 识人 作为管理者,你必须学会慧眼识人。

只有学会了客观、系统、全面地了解他人,你才能挑选到最优秀的员工,才能在竞争中占据有利地位,最终成为商战中的胜者。

001. 透过头部识人 002. 透过眼睛识人 003. 透过口鼻识人 004. 透过下巴识人 005. 透过言谈识人 006. 透过说话识人 007. 透过语音识人 008. 透过语态识人 009. 透过口头语识人 010. 透过双手识人 011. 透过坐姿识人 012. 透过站姿识人 013. 透过走姿识人 014. 透过颜色识人 015. 透过帽子识人 016. 透过手表识人 017. 透过饮酒识人 018. 透过抽烟识人 019. 透过熄烟识人 020. 透过习惯识人 021. 透过工作识人 022. 透过签名识人 023. 透过信件识人 024. 透过排行识人 025. 透过星座识人 026. 透过谈吐识人 027. 透过办公桌识人 028. “见微知著”识人法 029. “海滩拾贝”识人法 030. “疾风知劲”识人法 031. 识别老实人的九准则 032. 识别人才的七大原则 033. 识别人才的六个禁忌

总经理识人用人管人 36大法则之 察人 俗话说：“人上一百，形形色色。”

在这个世界上,每一个人都与众不同,每一个人都是独一无二的。

企业中也同样存在着各种各样的员工。

所以,我们不能按照统一的标准来对待所有的员工。

总经理对他们要全面了解,全盘掌握,合理控制,适当引导。

只有这样,才能使其为企业发挥最大的效益和能量。

对于总经理来说,永远都是只有适合的才是最好的。

034. 看透人心的八种方法 035. 戳穿伪装的四个步骤 036. 开拓型人才的十特征 037. 明辨贤臣与小人 038. 透过假象看本质 039. 察言观行辨下属 040. 慧眼识出千里马 041. 关键时刻见人心 042. 细节中发现人才 043. 捕捉员工心理需求 044. 静中观察了解人才 045. 动中观察了解人才 046. 广咨博询了解人才 047. 快速识别人才的四个手段

总经理识人用人管人 36大法则之 招人 公司的竞争就是人才的竞争,人才是企业的根本,是企业最宝贵的资源。

招聘是企业吸收与获取人才的过程,是获得优秀员工的保证。

048. 招聘前考虑的七个问题 049. 招聘前的两项准备工作 050. 招聘新员工的五个步骤 051. 面谈之前要注意的事项 052. 有关面谈的十三个提示 053. 招聘应遵循的八个原则 054. 提高面试效果的十一个技巧 055. 招聘时容易忽略的三个问题 056. 用考试选拔人才的三个优点 057. 新思维招聘来好人才 058. 面试的三种提问方式 059. 规避招聘的六种风险 060. 招聘易犯的六种错误 061. 选聘能人要考虑三点 062. 总经理最喜欢的员工 063. 招聘最好的赚钱机器

总经理识人用人管人 36大法则之 选人 选拔人才应当不拘一格,如果是金子,就该让他发光;如果是人才,就该使他才良也闻。

064. 优秀员工必备的十个条件 065. 认真把握选人的五个标准 066. 灵活选用人才的七种方式

067. 正确选人的三个步骤 068. 选择副手的六个法则 069. 适合做副手的三种人 070. 适合当

心腹的三种人 071. 任用接班人的五步骤 072. 选拔英才的五个法宝 073. 选人的四大绝招 074. 有比较才有鉴别 075. 比较也需要科学 076. 选人用点儿心理学 077. 在下属中选骨干

总经理识人用人管人 36大法则之 知人 用人是一门艺术,用人中最主要的工作就是知人善任,任人唯贤。

善任是目的,而知人是提。

一个成功的总经理,必须有知人之明。

俗话说“人无弃才”,关键在于“知人”。

只有知人,才能人尽其才,才尽其用。

078. “知人”才能“善任” 079. 人才测评的五个技巧 080. 绩效测评的四个方法 081. 人才测评的三个误区 082. 借鉴三种外国测评法 083. 诸葛亮的七种辨才术 084. 人才测评的全部过程 085. 员工路线的三个特点 086. 选材没必要舍近求远 087. 摸清员工的五种需求 088. 考察人才非智力因素 089. 鉴别人才类型的四招 090. 人才的四种常见类型 091. 常见的六种气质类型 092. 按能级能质安排职位 093. 测评中常见的六种不良心理因素

总经理识人用人管人 36大法则

<<总经理如何识人、用人、管人>>

之用人 用人如器，各取所长，这是现代企业总经理的最基本的管理才能。

对待不同类型的下属，应当采取不同的用人之道。

好马可历险，驽马可犁田，水平不同的人要派上不同的用场。

同时，总经理还要清楚地看到，世界上没有完美的人才，必须针对实际情况合理地使用人才，在用人上长短并用，达到方圆互补的境界。

094．用人“四戒” 095．用人“四诀” 096．人尽其才，各得其所 097．因事设人，能职匹配
098．不同年龄，不同要求 099．疑人不用，用人不疑 100．人有长短，世无全才 101．用人之长，避人之短 102．短中见长，善用短处 103．用人如器，各取所长 104．以变应变，以变制变
105．不同阶段，用人不同 106．发掘潜能的四个手段 107．潜力人才的五种培养 108．四种错误的用人套路 109．四种正确的用人思路 ……总经理识人用人管人 36大法则之任人总经理识人用人管人 36大法则之策人总经理识人用人管人 36大法则之激人总经理识人用人管人 36大法则之励人总经理识人用人管人 36大法则之束人总经理识人用人管人 36大法则之夸人总经理识人用人管人 36大法则之惩人总经理识人用人管人 36大法则之训人总经理识人用人管人 36大法则之酬人总经理识人用人管人 36大法则之核人总经理识人用人管人 36大法则之授人总经理识人用人管人 36大法则之信人总经理识人用人管人 36大法则之容人总经理识人用人管人 36大法则之赢人总经理识人用人管人 36大法则之聚人总经理识人用人管人 36大法则之驭人总经理识人用人管人 36大法则之衡人总经理识人用人管人 36大法则之管人总经理识人用人管人 36大法则之带人总经理识人用人管人 36大法则之服人总经理识人用人管人 36大法则之笼人总经理识人用人管人 36大法则之为人总经理识人用人管人 36大法则之待人总经理识人用人管人 36大法则之治人总经理识人用人管人 36大法则之处人总经理识人用人管人 36大法则之防人总经理识人用人管人 36大法则之揽人总经理识人用人管人 36大法则之育人总经理识人用人管人 36大法则之留人总经理识人用人管人 36大法则之裁人

<<总经理如何识人、用人、管人>>

章节摘录

一般说来，爱喝白酒者善于社交；爱喝鸡尾酒的人值得信赖；爱喝洋酒者追求豪华；爱喝啤酒的人性格活泼；慢喝的人比较稳健；狂饮者豪爽。

希望这些透过饮酒习惯得到信息能对你的人际交往有所帮助。

透过抽烟识人有的人认为抽烟是缓解情绪的一种方式，有的人认为抽烟是打发寂寞的最好办法，但没有人想到抽烟也是评判一个人的重要依据呢？

(1) 啃咬烟嘴的人。

这种人被称为自虐型的人，当单位发生问题后，很容易把一切责任归罪在自己身上。

虽然有一定办事能力却操之过急，阻碍了个人的发展。

(2) 只是抽口湿润的人。

这种人大多是情绪起伏不定、易热易冷的性格。

往往会因异性问题发生纠纷，造成工作上最大的阻碍。

(3) 嘴上叼着烟工作的人。

这是对自己的工作带有自信的象征。

如果自己的能力没有受到旁人的认可，他们会强烈反抗或意志消沉。

工作的失败与成功呈两极化。

(4) 抽烟抽到接近吸口的人。

这种人属于处心积虑、猜疑心强，极少暴露真心的孤独型。

(5) 急速吸烟的人。

这种人比较性急、易怒，对人的好恶明显。

(6) 略扬起头以嘴角抽烟的人。

对自己的工作具有信心，可能成为某项专业的专家。

不过，处事过于勉强又自视过高，常常与同事格格不入。

(7) 喜欢抿着下唇抽烟的人这种人性格稳定具有适应性，不会引人注目。

处事虽非轰轰烈烈却很少失败，能按部就班地努力前进而获得成功。

此类人进公司一两年内，很少有发挥自我才能的机会。三四年后才渐渐受到上司的信赖。

不过，这种人欠缺工作主动性。

<<总经理如何识人、用人、管人>>

编辑推荐

《总经理如何识人、用人、管人》：正泰集团董事长南存辉说过：“管理者必须学会慧眼识人，人才不仅要有才干，更要品德好。

有才有德是正品，有德无才是次品，无德无才是废品，有才无德是毒品！

”识人、察人、招人、选人、知人、用人、任人、策人、激人、励人、束人、夸人、惩人、训人、酬人、核人、授人、信人、容人、赢人、聚人、驭人、衡人、管人、带人、服人、笼人、为人、待人、治人、处人、防人、揽人、育人、留人、裁人。

IBM前总裁郭士纳说过：“公司是人办的，管理公司就是管人。

”“如果把我的厂房、设备、材料全部烧掉，但只要保住我的全班人马，几年之后，我仍将是一个钢铁大王。

”这就是卡耐基的成功秘诀。

三星集团创始人李秉哲说过：“人才是最难得的资源。

因此，一旦发现了人才，不光要留住他，更重要的是重用他。

给他创造施展才华的环境。

”识人36法，用人36法，管人36法，卓越总经理三大领导艺术：识人识面要识心，用人用才更用德，管事管兵也管将。

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>