

<<抓住人才的鱼钩>>

图书基本信息

书名：<<抓住人才的鱼钩>>

13位ISBN编号：9787511321688

10位ISBN编号：7511321682

出版时间：2012-4

出版时间：中国华侨出版社

作者：廖钢

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>

<<抓住人才的鱼钩>>

内容概要

21世纪最宝贵的是什么？

答案是人才。

现今市场竞争越来越激烈，企业之间对于人才的争夺也日趋白热化。

很多企业提供丰厚的薪金，优越的待遇来吸引人才。

应该可以说，谁能赢得更多的优秀人才，谁就能在未来的市场竞争中立于不败之地。

那么，作为企业的管理者，应该如何慧眼识英雄，又如何能够用好人才呢？

现代社会，人才的标准已经不再单纯地局限于学历和资历。

要想做一个好的伯乐，必须首先打破传统的观念束缚，做到“不拘一格降人才”。

在选拔人才时，注重应聘者的实际操作能力，在实践中考察人才。

另外，管理者还必须放下自己的个人偏见，以宽广的胸怀接纳各种各样的人才。

管理的本质在于用人。

本书告诉你：高明的管理者不必事必躬亲，只要善于用人，便能够让企业的各项工作有条不紊，实现“人尽其才，物尽其用”的目的。

人才难求，如何做个善识人，会用人的管理者？

希望本书能够对作为管理者的你有所裨益。

本书由廖纲编著。

<<抓住人才的鱼钩>>

书籍目录

第一章 树立威信：让员工真心佩服你

1. 威信对管理者至关重要
2. 管理者应全方位树立权威
3. 优秀管理者应具备的素质
4. 要有自己的管理风格
5. 以身作则，为员工树立榜样
6. 令必行，严格要求下属
7. 言而有信者才会有威信
8. 学会管理自己的情绪
9. 善于倾听，从谏如流
10. 做受员工欢迎的管理者

第二章 伯乐相马：慧眼识人讲究智慧

1. 先要识人，才能用人
2. 识人选人的3大原则
3. 大胆任用尖子人才
4. 不要依据资历择人
5. 在实践中考察人才
6. 别让个人喜好占上风
7. 千万不要迷信文凭
8. 别拿偏见去看人
9. “恶意推导”是个陷阱
10. 这14种人要慎用

第三章 学会激励：调动员工的积极性

1. 一定要重视薪酬制度
2. 建立高效的激励机制
3. 掌握激励的具体手段
4. 员工奖励是必不可少的
5. 奖励惩罚要坚持原则
6. 奖励员工平均主义不可取
7. 头衔能给下属带来荣誉感
8. 真诚赞美你的员工
9. 称赞一定要有激励效果
10. 迟来的奖励不受欢迎

第四章 巧妙批评：帮助下属得到成长

1. 批评也是一门艺术
2. 批评下属要坚持原则
3. 选择不同的批评方式
4. 学一下幽默式的批评
5. 艺术的批评是一种激励
6. 别让批评伤了员工的心
7. 批评时要记住“五不要”
8. 批评下属要注意场合和情绪
9. 批评中要注意三点
10. 婉转地指出员工的失误

第五章 团队合作：众人拾柴火焰高

<<抓住人才的鱼钩>>

- 1.合作是成功的基础
- 2.团结才能高效
- 3.高效团队的三大优势
- 4.团队合作的四大基石
- 5.高效团队必须有敬业精神
- 6.团队合作一定要落到实处
- 7.用竞争激发团队活力
- 8.团队成员的个性不容忽视
- 9.“核心员工”是不可替代的
- 10.正确看待团队中的超级明星

第六章 及时沟通：巧妙处理内部矛盾

- 1.要坚持公正公平的原则
- 2.认识沟通的重要性
- 3.处理矛盾前要先查清原因
- 4.解决日常工作中的矛盾
- 5.要重视下属的不满情绪
- 6.处理矛盾要遵循的六大原则
- 7.保持内部势力均衡
- 8.追究责任不是最终目的
- 9.要寻求利益平衡点
- 10.别让成见妨碍公平

第七章 适当授权：别做专制的管理者

- 1.凡事亲力亲为是浪费资源
- 2.激发员工的进取心和创造力
- 3.掌握授权的策略和技巧
- 4.选择受权者时要慎重
- 5.授权中最重要的是信任
- 6.授权时要注意的几点
- 7.集权分权切勿走极端
- 8.授权并不等同于弃权
- 9.授权时谨防这些误区

第八章 刚柔并济：做个有原则的领导

- 1.用紧迫感帮员工成长
- 2.惩戒下属要有度
- 3.斥责也是一剂灵药
- 4.摆平生性狂傲的下属
- 5.真理掌握在少数人手中
- 6.严厉打击无理挑战权威者
- 7.知道何时雷厉风行
- 8.解雇员工要当机立断
- 9.“老好人”式领导不可取
- 10.太宽容就是不负责任

第九章 人性关怀：得人心者方能得天下

- 1.讲制度，也要讲人情
- 2.人性化管理是大势所趋
- 3.学会尊重你的员工
- 4.和你的员工打成一片

<<抓住人才的鱼钩>>

- 5.真诚地关怀下属
- 6.以下属心为己心
- 7.危急时刻更要上下一心
- 8.重新接受再回头的员工
- 9.关心下属的八大误区

第十章 讲究谋略：做个职场“诸葛亮”

- 1.管理的本质在于管人
- 2.高明的棋手掌控全局
- 3.用人不疑，疑人不用
- 4.掌握管理中的遥控艺术
- 5.善于发现员工的优势
- 6.不妨学学“无为而治”
- 7.管理性格各异的下属
- 8.使功不如使过
- 9.做个大智若愚的“糊涂”人

<<抓住人才的鱼钩>>

章节摘录

版权页:对任何一个管理者来说,威信都是非常重要的东西。

没有威信的管理者,绝对无法成为一个好的管理者。

管理者不立威,就不可能有任何作为。

毫无疑问,实力与威信是构成领导能力的要素。

许多人总是强调,作为一个管理者,能力比什么都重要,其实未必尽然。

要成为一个优秀的管理者,除了拥有超群的实力,还需拥有非凡的领袖气质。

这种领袖气质,我们通常称之为威信。

威信,是管理者头上的一道光环。

失去了它,再有能力的领导在下属眼中也显得一无是处。

因此,要成为一个优秀的管理者,获得高超的驾驭下属的能力,就必须静下心来仔细想想以下的经历,并从中找到真正的答案:为什么有许多人在没有加班费的情况之下,仍然愿意辛勤工作?

为什么总有一批人为你所设定的目标全力冲刺?

为什么总有一批人为你毫不保留地奉献自己所有的才智?

多年来,许多人一直不断思索这些问题,终于取得这样一个答案:成功的管理者,是因为他具有99%的个人威信,却只进行1%的权力行使。

所谓管理者,其实就是把威信发挥到极致,进而影响他人合作,以实现目标的一种身份。

一个人之所以愿意为他的上司或组织卖力工作,绝大多数的原因,是上司拥有的个人威信,像磁铁般征服了大家的心,激励大家勇往直前。

有一位著名的企业经理在研讨会上,曾单刀直入地告诉职员:在现实世界里,众所皆知的一流管理者,无一例外地都具有一种罕见的人格特质,他们处处展现出领袖的风范。

他们不但能激发下属们的工作意愿,而且具有高超的沟通能力,动之以情,晓之以理,浑身散发出热情,尤其重要的是,他带领团队屡创佳绩,拥有一连串骄人的辉煌成就。

运用奖赏力与强制力来管理,也许有效,但是如果你要提高自己的威信,赢得众人的尊重和喜爱,我建议你们要尽最大的努力以影响和争取下属的心。

假如你们之中谁能做到这点,谁就能成为一位成功的经理人,而且也可能完成许多看似不可能完成的任务。

因此,对一个管理者来说优秀的管理才能,特别是个人的威信或影响力,比他的职位高低和薪金、福利的优劣来得重要得多。

它才是真正促使人们发挥最大潜力,实现一切计划、目标的魔杖。

《红楼梦》中的探春最初接管园中事务时,是以闺中的娇小姐身份来接替人见人惧的王熙凤,每个人都以嘲笑的心情来看她如何支撑局面,根本不把她放在眼中。

探春的“亮相”自然要不同凡响。

她一上来就对王熙凤定下的种种不合理的规矩一一驳斥、废除,使在座者无不心服口服;她还借助了李纨的地位、宝钗的心细,加上她自己的精于计算,大刀阔斧地改革,形成了“三独坐”的局面。

探春的几把“火”烧对了地方,也“烧”出了威信。

大观园在探春的管理下一度显得井井有条。

管理者立威就得“烧”几把火,但火不能烧得过度,树立权威也要掌握一定的技巧。

1.对那些你无法接受反应,立即且坚定地做出适当的回应:下达命令,要求改正。

2.把自己私人的生活和问题留给自己解决。

3.以平和的态度接受成功,把成功归于下属。

4.以比正常略为缓慢的速度清晰地提问题,等候回答。

5.不要尝试强迫别人立即行动。

大部分人会觉得受到压迫,需要一点时间整理一下思绪。

如果你显露权威,他们还是会行动,但是最好让人有缓冲期。

6.不要期待在那些你采取如此手段对待的人当中交到任何朋友,也不要试图想除去任何一人。

<<抓住人才的鱼钩>>

以上的六条规则是为管理者提供表现权威的方法。

在你必须对一个棘手的事情负责时，可能想要把它们全部用上，或者仅使用其中一个方法。应该利用多少程度的权威全随情况和你的性格而定。

如果对于使用这种方式感到不舒服，应该试着一次练习一个规则，直到觉得熟悉了为止。

若对使用这些方法感到不安，就不要用。

否则，不仅欠缺说服力，还会陷于比刚开始还要糟的境况。

所以，一个优秀的管理者更需要的是令人慑服的威信，而不是令人生畏的权力。

是否拥有这种威信，正是一个管理者能否成功的关键！

<<抓住人才的鱼钩>>

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>