

<<孙子妙语论管人>>

图书基本信息

书名：<<孙子妙语论管人>>

13位ISBN编号：9787511327628

10位ISBN编号：7511327621

出版时间：2012-10

出版时间：谭晓明 中国华侨出版社 (2012-10出版)

作者：谭晓明

页数：273

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>

## <<孙子妙语论管人>>

### 前言

《孙子兵法》是世界上最早的兵书之一，是中国军事文化遗产中的瑰宝，在中国乃至全世界都被奉为兵家经典、“百世谈兵之祖”。

三国时的枭雄曹操是为《孙子兵法》作系统注解的第一人，从此为后人研究运用《孙子兵法》打开了方便之门。

公元600年左右。

《孙子兵法》被译成多种语言，开始在世界各国传播。

它最早流传至日本，引起了广泛关注，随后又被带到东南亚以及西方各国。

如今，在日本，便有不少研究《孙子兵法》的学会、协会和俱乐部。

在1772年的法国翻译版《孙子兵法》中，其扉页上更是写道：“凡欲成为军官者，都必须接受以本书为主要内容的考试。

”时至今日，它博大精深的内容、缜密的逻辑、深邃的思想，已经延伸到自然科学、哲学、政治学、外交学、成功学等各个领域，在世界上广为传播，更是在政治界、商界得到了广泛的运用。

事实上，《孙子兵法》讲的虽是带兵，实质则是一种博弈，它的思想已然超越了军事应用，对政治、经济、商业以及人事管理等方面都有着极其重要的指导作用。

由此可见，《孙子兵法》早已不能简单定义为一本古人行军打仗的读本，它所蕴涵的诸多智慧都是值得我们借鉴和学习的。

许多成功人士大都将自己的成绩归功于《孙子兵法》的启发，这一点根本无须惊讶。

《孙子妙语论管人》一书，同样是对孙子智慧的一种解读和延伸，我们的主旨在于将战争智慧变为社会智慧，将历史智慧变为现实智慧，以实现读者朋友在管理工作中游刃有余的良好愿望。

本书以孙子的经典格言、卓绝智慧为基础，联系现代管理中遇到的难题，辅以经典案例，透过全方位的视角，对员工管理要点做出了最新的解读。

它言简意赅、通俗易懂，实为管理人士必备的实战手册。

翻开本书，相信它不仅可以启迪你对人生的正向思考，更可以让你的领导艺术日趋完善。

我们解读的是经典的智慧，送给读者的将是人生的精彩！

## <<孙子妙语论管人>>

### 内容概要

《孙子妙语论管人》以孙子的经典格言、卓绝智慧为基础，联系现代管理中遇到的难题，辅以经典案例，透过全方位的视角，对员工管理要点做出了最新的解读。它言简意赅、通俗易懂，实为管理人士必备的实战手册。

## &lt;&lt;孙子妙语论管人&gt;&gt;

## 书籍目录

| 第一篇 | “始计”说“管人”：胸怀大智安天下 领导者需言而有智 让下属有亏欠感 一场好戏能把下属心收得更紧 使功不如使过 请将莫若激将 对难管的下属有的放矢 掌握“劝架”的艺术 | 第二篇 | “作战”说“管人”：行如疾风动如电 行如疾风动如电 “养虎”只会遗留祸患 为下属上紧发条 要做到令出必行 让执行成为一种文化 若想“政令”畅通，就要一诺千金 | 第三篇 | “谋攻”说“管人”：屈人之兵而非战 若安天下，先正其身 没有哪个下属不喜欢赞美 用宽容打动人心 让倾听拉近彼此 做个幽默的上司 不偏不倚，一视同仁 与下属打成一片 把握好距离与分寸 | 第四篇 | “军形”说“管人”：唯管有道方凝聚 依“法”治人才是硬道理 有制必依，违制必究 完善用人制度 绩效考评不可少 薪酬制度决定员工积极性 法不责众行不通 | 第五篇 | “兵势”说“管人”：择人任势心有数 练就识别人才的慧眼 因事设人，尽其所长 人岗匹配，取长补短 组合人才，以尽其效 用人不疑，疑人不用 | 第六篇 | “虚实”说“管人”：因人而异巧用人 全面、客观地了解下属 抓住“弱点”做文章 充分利用“另类人才” 容人之过，用人之能 狂傲不驯者怎么管 让下属把不满表达出来 ..... | 第七篇 | “军争”说“管人”：紧握手中主动权 | 第八篇 | “九变”说“管人”：不妨念念糊涂经 | 第九篇 | “行军”说“管人”：令之以文齐以武 | 第十篇 | “地形”说“管人”：爱卒如子获人心 | 第十一篇 | “九地”说“管人”：打蛇务必打七寸 | 第十二篇 | “火攻”说“管人”：明官不放无名火 | 第十三篇 | “用间”说“管人”：反戈一击惊人心

## &lt;&lt;孙子妙语论管人&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页： 他们认为，在员工与顾客发生冲突时，不要当着顾客的面批评员工。

在把顾客心平气和地送走之后，要了解真实情况，准确判断是非。

如确系员工的责任，当然要严肃处理，如责任确实不在员工，就要尽最大努力做好安抚工作。

如去看望一下员工，给予适当的经济补偿，等等。

员工感到自己与顾客在领导眼里是平等的，领导是明辨是非的，天大的委屈也会消失。

员工有了受尊重的感觉和安全感，工作就会受到鼓舞。

（妙语新悟）可见，“平等”对于下属的感情而言是何等重要。

管理者要想客观地对待员工，就不能与一部分或个别人过分亲密，而同时过分疏远另一方。

在工作问题上，应该是一律公平看待，工作上一样支持，不要戴“有色眼镜”看人，更不能“看人下菜”。

员工一次成绩的取得绝不能成为他赚取私人感情的资本。

你对某个员工的偏爱，会让其他的员工为你们的这种亲密关系不知所措。

一个个问号会在脑海中被肯定了又否定，否定了又肯定，在一段时间的折腾之后，他们与你和你所喜爱的那位员工的距离会越来越远。

由于待遇的不平等、机会享受的不公正（至少他们会认为是这样），企业的人际关系变得紧张了，员工们从你的偏爱中也学会了选取个人所好来加强个人的势力。

结果，最糟糕的事情发生了，企业仿佛变成了四分五裂的散体，无数的小阵营使企业的这股绳结出了许多解不开的“死疙瘩”！

犯了错误的员工通常都有自知之明，他们在对自己行为检讨的同时也是懊恼不已。

你对他们的归类，不仅使得他们的信心又遭受了一次打击，而且，他们还会产生破罐子破摔的消极情绪，并对企业与领导产生了极强的敌对抵触情绪，这显然是企业安定团结的一种巨大的潜在危险。

管理者倘若真能以平等之心看待每个人，就不会依着形骸以外的桂冠而趾高气扬，也不会因为位卑而唯唯诺诺，由此而真正地达到宠辱不惊的至高境界。

一视同仁，说起来容易，做起来难，一个力求公正的管理者首先要警惕不要在以下两方面误入歧途。

1.公正不等于公平。

公正是公平的前提，公平是公正的体现。

但是，公正了不一定就能公平。

例如，管理者为实施激励，出台了一些相应的规定以配合奖惩。

但很多人为了达到奖励标准，会根据考核办法，全力做到符合规定，这时真的、假的、半真半假的、亦真亦假的情况都会出现，弄得考核的人头昏脑涨，很不容易分辨清楚，以致每次公布结果，员工都觉得不公平。

## <<孙子妙语论管人>>

### 编辑推荐

《孙子妙语论管人》由中国华侨出版社出版。

<<孙子妙语论管人>>

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>