

<<卓越团队的人才经营>>

图书基本信息

书名：<<卓越团队的人才经营>>

13位ISBN编号：9787530853030

10位ISBN编号：7530853031

出版时间：2009-11

出版时间：君子 天津科学技术出版社 (2009-11出版)

作者：君子

页数：233

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>

<<卓越团队的人才经营>>

前言

这是一个追求卓越的时代。

在各个领域的方方面面，尤其是商业领域，都在极力提倡卓越，然而真正达到卓越境界的企业或个体。

何其之少！

往往只有一小部分才能窥其境，大部分的竞争者会因为各种各样的因素而被潮流所淘汰。

在企业中。

之所以在管理上有很大的差异，并不全是因为外界的压力造成的。

研究表明。

平庸者无法达到卓越的原因，是在“追求”上出了差错。

只有懂得如何去“追求”卓越，才能够到达卓越的境界！

本书就是教你“追求”的方法。

教你如何通过“追求”。

使自己及企业达到卓越的境界！

本书中的所有内容，是针对企业管理的各种状况，针对企业的人才经营并以服务于各级管理者而写成的。

书中的各部分内容。

或多或少都能够反映出当今企业管理者所面临的境况。

任何一个章节。

即使是很不起眼的一段文字，或者是那些看似琐碎的处方建议。

都可以为每一个管理者提供切实有效的帮助。

当然。

这些处方并不能够说是完全包含管理的方方面面。

但确实是一个良好的开始。

管理者可以因此改善流程、打败所谓的团队杀手、提高产品品质（即使时间不允许）、告别帕金森定律、提升企业及个体的核心竞争力。

以及做其他许多事情的主人。

在几年前。

有一个叫厄尔·柯多比斯的著名斗牛士。

他很有魅力。

因而关于他个人生活与职业生涯的八卦常常都是各大媒体的头条。

在一次采访中，记者问他平常都做什么运动来维持斗牛所需要的体力。

<<卓越团队的人才经营>>

内容概要

《卓越团队的人才经营》中的所有内容，是针对企业管理的各种状况，针对企业的人才经营并服务于各级管理者而写成的。

书中的各部分内容，或多或少都能够反映出当今企业管理者所面临的境况。

任何一个章节，即使是很不起眼的一段文字，或者是那些看似琐碎的处方建议，都可以为每一个管理者提供切实有效的帮助。

<<卓越团队的人才经营>>

书籍目录

第一章 卓越的管理，让每个员工发挥最大的效能
第一节 提高生产力的“窍门”将管理真正转化为生产力
检讨失败的原因
处理人际冲突
消除导致错误的因素
第二节 管理，是讲究方法与技巧的艺术
失败也可以成为卓越的开始
管理无模式“润滑剂”的作用
预则立，不预则废
时间决定质量
打破彼得定律
第三节 绕不开的“加班文化”警惕胡新宇事件
管理者的理论
请给员工充足的自由时间
得到的与失去的经典案例A——天蓝光华公司所遭遇的问题
经典案例B——奔驰公司是如何进行内部管理的
第二章 卓越的组织要“以人为本”
第一节 要把“人力资本”摆在第一位
人力资本的评估
裁员风暴
人才储备
第二节 要尽量杜绝管理中的“罪恶”
早期的人力过剩
再谈时间分割
重视你的投资
第三节 提升员工的归属感——打造社区
打造社区的重要性
每个人都拥有魔力：第四节 人性化的办公环境
氛围
人际环境
气氛
环境
工作作风
经典案例A——万科重视“人”，把员工摆在第一位
经典案例B——常青树企业欧莱雅奉行“以人为本”的原则
第三章 留住团队的人才
第一节 企业要选对人才
聘用人才不以貌取人
面试官常忽略的几个问题
第二节 企业要留住有用人才
该走的不走，该留的留不住
如何培养出适用人才
以人为本——一个需要明确的理念
第三节 用激励机制激励人才
体验出色——我是最优秀的
鼓励超越——伟大目标激励人前进
奖励成就
第四节 员工的行为决定企业的灵魂
真正决定企业命运的是企业的员工
员工的特殊使命
唤醒沉睡的巨人
第五节 离职的员工
离职的好坏
对错
员工的离职率如何控制
第六节 管理的误区
人性化管理的误区
特殊的规定
公司迁址要三思而后行
掌管钥匙
第七节 人力资源的深度开发
如何选用优秀的人才
人力资源的理论创新：企业培训的福利化
让你的下属跑起来
企业的薪酬激励方法
企业非薪酬激励方法
让员工知道：每个人都是重要的
经典案例A——西门子公司人力资源开发
经典案例B——通用电气公司（GE）的人力资源管理
第四章 让团队所有的成员抱成团
第五章 浅谈卓越团队的“战术”炼成
第六章 人才的管理需要管理的人才

<<卓越团队的人才经营>>

章节摘录

比如，如果人际冲突发生在企业的项目组里。

那么，整个项目组就应该也有必要对冲突问题进行研究。

要能够真正判断出，冲突的产生是否是由项目任务、个人利益或个性等问题所引起，要找出问题的潜在根源，然后针对实际情况，提出具体的解决办法。

冲突如果解决得好，可以加快项目任务的完成，节约成本，提高项目质量；如果解决得不好，就可能使项目在时间进度、费用和质量上大打折扣，从而导致糟糕的项目绩效。

甚至根本就无法完成项目任务，使项目被迫中止。

所以，这是需要引起注意并重视的事情，就是作为一名管理者。

你该如何运用自己的管理才能平息这样的人际冲突。

当然引起某场冲突的原因可能是来自多方面的。

就像当有些人告诉你：“不是钱的问题，而是原则问题”时，十有八九的可能就是钱的问题。

利益，对于世界秩序以及我们日常生活所产生的影响。

是巨大的、广泛的，这种影响有时也以潜伏的方式存在，人们能意识到但又往往忽视它的巨大影响力及作用。

不过，奇妙的是：利益本身完全是由人类自己创造的。

这个看起来漫无目标的驱动力却是人类最强大的力量，人们疯狂地追求各种各样的利益，为利益而互相伤害，远超过其他所有原因的总和。

多数人际关系型冲突。

归根结底是利益差异导致的分歧和矛盾。

因此，我们可以这样说，利益分化所引起的冲突，是冲突中最常见的主因。

这一点是需要认真面对的。

即利益的分配不当。

是引起人际冲突的主要原因。

要处理人际冲突。

首先应该做到的，就是着眼于利益的调配。

大多数经理和项目成员都会或多或少地受利益驱动，当个人利益与项目利益或他人利益相悖时。

就会产生冲突。

在这种情况下，你不能偏袒任何一方，否则将导致冲突更加激烈。

你必须从解决问题、消除利益冲突方面下手，如采取合作与谈判的方式，增进双方的利益。

<<卓越团队的人才经营>>

编辑推荐

《卓越团队的人才经营》：一部追求卓越的管理者以及未来的管理者的必读书卓越的企业，需要卓越的管理者；卓越的管理者，最重要的任务就是经营一支卓越的团队！

如何打造一支卓越的团队，如何经营各种各样的人才，所有答案，尽在《卓越团队的人才经营》之中。

人才资源人才经营权威版那些想成为管理者的人读了《卓越团队的人才经营》，将成为管理者；那些追求进步的管理者读了《卓越团队的人才经营》，将成为卓越的管理者！

<<卓越团队的人才经营>>

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>