

<<员工管理道与术>>

图书基本信息

书名：<<员工管理道与术>>

13位ISBN编号：9787563927487

10位ISBN编号：7563927484

出版时间：2011-6

出版单位：北京工业大学

作者：白山

页数：258

字数：257000

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>

<<员工管理道与术>>

前言

在任何企业里面，总是会有一些难搞的员工：心高气傲者、倚老卖老者、不务正业者、怨天尤人者、投机取巧者等。

这些员工不仅难以做好本职工作，而且会影响整个企业的良性发展。

如何做成功的领导？

如何管理好这些令人头疼的难搞员工？

这是许多企业领导内心里非常渴望知晓的。

作为领导，能管人、会用人是一种能耐，尤其是能够对付这些难搞的员工。

作为领导，只有善于用人，有一双慧眼，才能做到知人善任、人尽其才，才能聚众人之力，让事业蒸蒸日上。

能管人者，往往能洞悉人心，看透员工的心理，因人而异，施展手段，让员工们心悦诚服、忠心耿耿，收敛起那些恶习及毛病。

作为领导者，也只有这样，才能垂拱而治，高枕无忧，成功与财富便会随之而来。

管人用人是一门深奥的学问，有一位著名的企业咨询师曾经说过：“根据我们的经验，中国企业中高层领导者所欠缺的，不是艺术。

而是技术，是管理的基本方法和技术，包括如何接受上司的指令，如何给上司提出意见，如何给下属布置任务，如何与客户进行沟通，如何授权，如何谈判，如何了解员工的心态并有效地激励他们，如何通过自己的专长影响下属，如何有效利用时间、摆脱工作中的繁忙状态等。

”事实上，对于很多事情，不是领导们不明白，而是领导们不知道该怎么去做！

有些事情。

就算是明白了。

也不见得能做到做好，尤其是在管理那些企业中的难搞员工的时候。

要想管好人、用好人，要拥有揣摩人心、把握人心的本领。

职场中的人通常会把自己深深地隐藏起来，如何才能看出下属的真才实学，如何让他们在岗位上发挥最大的作用？

如何做到威严有度又和蔼可亲、平易近人？

如何才能让那些不服管理的员工踏踏实实地为企业奋斗？

很多领导穷其一生都无法找到其中的要诀，或是疲于奔命，或是因为用错了人而满盘皆输，或是无法驾驭手下的员工，而陷入了人际关系的泥潭，四处碰壁，寸步难行，甚至丢掉了自己的领导之位，使自己的事业难以成功。

为了避免这些情况发生，为了让领导们更好地驾驭管理此刻正让自己头疼的那些难搞员工，为了让企业有个健康和谐的发展方向，我们为领导们介绍了一些驾驭处理这些难搞员工的方法及绝招。

本书从领导管理的七个方面出发，综合归纳了几十种难搞员工的特点，并且分门别类地，用清晰明了的例证，言简意赅的语言，阐述了对付这些难搞员工的技巧和方法。

书中没有难懂的理论、晦涩的术语，而是从实际的问题出发，结合真实、生动的实例，将管人用人的绝招传授给你。

这些绝招简单易行，便于借鉴，直接针对领导所面对的管理问题，可以帮助你解决在工作中所遇到的难题。

在实践这些绝招的过程中，你将融会贯通，领悟管人用人的秘诀，掌握领导者的看家本领，这样你不仅能够建立起良好的人脉关系，而且能够使事业成功，企业不断发展壮大！

深信广大读者朋友认真阅读本书后，一定能够从中受益，领悟和把握员工管理的精髓，掌握员工管理的方法，使自己成为一名优秀的管理者！

<<员工管理道与术>>

内容概要

本书从领导管理的七个方面入手，综合归纳了几十种难搞员工的特点，并且分门别类地，用生动的事例，言简意赅的语言，阐述了管理这些难搞员工的技巧和方法。深信广大读者认真阅读《员工管理道与术——办公室难搞人物完全实战手册》后，一定能够从中受益，领悟和把握员工管理的精髓，掌握员工管理的方法，使自己成为一名优秀的管理者！

<<员工管理道与术>>

书籍目录

第一章 树立必要的权威，让难搞人物有敬畏

要有领导的架子，让高傲者低头
凡事都身先士卒，让抱怨者住嘴
合理改善管理制度，让拖沓者自律
控制好自己的情绪，让火暴者自醒
适当地授权，让自负者自知
灵活地贯彻制度，让散漫者自觉
给自己拉个大旗，让傲慢者重视
言行要可靠决断，让失信者自重
提高道德的魅力，让捣乱者收敛
要及时维护权责，让越权者自省
禁忌：以领导者自居，随意指责员工

第二章 和员工打成一片，与难搞人物建友谊

洗耳恭听，让牢骚员工说出不满
放低身份，与挑刺员工“同乐”
及时肯定，给消极员工以鼓舞
虚心请教，让顾虑员工敢说话
体谅员工，让忧虑员工安心工作
善于微笑，给抑郁员工更多动力
巧表关怀，敲开冷漠员工心扉
宽容待人，适当放过犯错员工
感情投资，消除员工抵触心理
以诚相待，让员工放下心中负担
禁忌：与员工过于亲密，不会保持适当的距离

第三章 严谨的管理态度，让难搞人物难挑剔

采取措施，巧妙制服刺头员工
掌握平衡，杜绝搞小团体的员工
知人善用，挖掘“无用”人才
适当加压，“进化”不求上进员工
善于观察，揭穿员工的表里不
投其所好，合理分配怪才员工
用其所短，对抗“难缠、难管”之人
谨慎用人，警惕滥权人员
杀一儆百，对付松散型员工
禁忌：对员工有成见而轻易开除员工

第四章 构建团队向心力，让难搞人物懂和睦

采取积极措施，调解闹矛盾的员工
适当挫其锐气，对付锋芒外露的员工
既疏导又严惩，对付投机取巧的员工
处事稳重沉着，对付顶撞型员工
抑制个人主义，对付不懂合作的员工
培养员工忠诚度，对付起哄型员工
利用良性冲突，处理争强好胜的员工”
惩戒警告，对付搬弄是非的员工
逐步影响改造，对付“老油条”员工

<<员工管理道与术>>

禁忌：偏袒有经验的员工

第五章 提倡人性化管理，让难搞人物知荣辱

学会精神解压，缓解狂躁员工压力

遇事应该大度，对付自私自利员工

提倡务实，让浮躁员工静心工作

大智若愚，对付城府很深的员工

明察秋毫，谨防阳奉阴违的员工

有效委派，对付推脱职责的员工

谨慎处理，对付打小报告的员工

善待别人，变反对者为支持者

禁忌：用威吓和批评来管人

第六章 用激励奖励方式，给难搞人物以诱惑

善于恩威并施，消解员工不服心理

懂得笼络人心，对付有“野心”的员工

适当赞扬员工，让悲观员工有信心

用激励手段，刺激不思进取的员工

用心感化，对付贪小便宜的员工

有效奖惩，消解员工嫉妒心理

鞭策扶持，对待工作不力的员工

竖立危机意识，让懈怠员工有紧迫感

赏罚分明，解决难以驾驭的员工

禁忌：无限满足员工要求，造成养虎为患之势

第七章 有效的目标管理，使难搞人物有重心

明确的考核标准，对付爱吃“大锅饭”的员工

明确的工作分配，对付“纸上谈兵”的员工

建立明确的目标，指导盲目的员工

综合绩效评估，对付“倚老卖老”的员工

更多地关注结果，宽待特立独行的员工

不拘一格聘人才，摒弃学历迷信

注重实践培训，变“庸才”为人才

创造发展机会，让离心员工尽心

禁忌：只关注“明星员工”

<<员工管理道与术>>

章节摘录

版权页：俗话说得好：“与其喊破嗓子，不如做出样子。

”有时候，理论的说教对于员工来说作用并不大，而威胁、恫吓也许能一时奏效，但这都不是立威服众的好办法，尤其是面对一些常常抱怨的员工。

这些人往往认为自己每天干的活比任何人都要繁多、都要累，自己分到的工作永远都是最难做的，自己的岗位永远都是最艰苦的，而自己的领导却是整天高高在上，什么事情也不用干。

领导不做不等于不会或者不行，只不过是分工不同罢了。

什么样的领导带出什么样的团队，正所谓“强将手下无弱兵”，有时候领导的表率作用往往要比发号施令管用得多。

因此，值得办公室领导者提倡的一个方法就是靠身先士卒来立威。

事实上，在企业当中，领导唯有以身作则，用自己的实际行动来带动员工，那么在指挥员工、分配工作或者是严明纪律的时候，才能够收放自如，树立起自己的威望，才能够让那些整天抱怨者认识到自己的错误，从而从天天抱怨转换为努力工作。

在企业里，领导刚开始的威望更多的只是权力赋予的，在未体现个人的魅力与才能之前，自然有许多员工有所不满。

因此，如果领导者能够身先士卒，带领员工们从一个胜利走向另一个胜利，那么领导的威信自然就会越来越高。

而那些常常对工作安排抱怨不停的员工，也自然能够清楚地认识到自己的不足。

下面的这个故事则很好地说明了作为领导做到身先士卒所起到的重大的作用。

日本著名企业家盛田先生认为，领导只有以身作则，才能在员工中树立威信，并最大限度地激发员工的工作热情，改变一些抱怨不休的员工的处事态度。

有一段时间，盛田先生总是听到一名业务员抱怨，说是其他的业务员之所以能够成功完成任务，是因为主管给他们分配了公司的一些老客户，而自己每次都被分配一些新的客户，而且大多数都是很难沟通的人物。

自己每天都要辛辛苦苦地奔波，别的业务员只是轻轻松松地打个电话就可以了。

他感觉，这一切对他来说都太不公平了。

尤其是公司最近给他的一笔生意怎么也做不成，那位买方的课长经常外出，多次登门拜访都扑空了。

盛田先生听到这位员工的抱怨之后，沉思了一会，然后说：“是吗？”

请不要泄气，待我上门试试。

”第二天，盛田先生亲自来到那位课长的办公室。

果然，他也未能见到那位课长。

但他并没有马上告辞，而是坐在那里等候。

等了大半天，那位课长才回来。

当他看了盛田先生的名片后忙不迭地说：“对不起，对不起，让您久等了！”

”盛田先生毫无不悦之色，并微笑着说道：“贵公司生意兴隆，我应该等候。

”事实上，那位课长知道自己企业的交易额不算多，只不过几十万日元，而堂堂的一个大企业的董事长亲自上门洽谈，他觉得很有面子，于是双方很快就谈成了这笔交易。

盛田先生的成功，不仅让那位抱怨的员工感到惭愧，而且鼓舞了其他业务员的士气，同时也极大地提高了他在公司员工中的威信。

事后，盛田先生还专门找到了那位业务员，告诉他公司之所以给他派一些新的客户，不仅是对他才能的考验，同时也是给他一次锻炼的机会。

因为他本来在交际上就有一定的优势，如果充分发挥才能，他的事业将有更好的发展。

而且，每次发展一个新的客户，根据生意额度的大小，都会有额外的奖金，而联系老客户的奖金则远远没有那么多，因此他每个月的薪水并不比其他人低。

听了盛田先生的话后，这名业务员深有感触，在以后的工作中再也没有抱怨过，仅仅在勤勤恳恳地工作一年之后，就成为相关部门的经理。

<<员工管理道与术>>

事实上，这家公司之所以能够从小公司跻身于大企业当中，与领导的以身作则、身先士卒是分不开的。

正是因为盛田先生这位领导的这种作风，使公司里形成了良好的风气，让每一个员工都找不到抱怨、不好好工作的理由，使企业走上了快速发展的道路。

领导身先士卒的示范作用是巨大的，尤其是对于成长中的公司来说。

美国的一位女企业家对此有着独到的感悟，她认为，领导的速度就是众人的速度，称职的领导应身先士卒，做好带头人。

<<员工管理道与术>>

编辑推荐

《员工管理道与术:办公室难搞人物完全实战手册》：要想管好人、用好人，要拥有揣摩人心、把握人心的本领。

职场中的人通常会把自己深深地隐藏起来，如何才能看出下属的真才实学，如何让他们在岗位上发挥最大的作用？

如何做到威严有度又和蔼可亲、平易近人？

如何才能让那些不服管理的员工踏踏实实地为企业奋斗？

白山编著的《员工管理道与术:办公室难搞人物完全实战手册》为领导们介绍了一些驾驭处理这些难搞员工的方法及绝招。

这些绝招简单易行，便于借鉴，直接针对领导所面对的管理问题，可以帮助你解决在工作中所遇到的难题。

在实践这些绝招的过程中，你将融会贯通，领悟管人用人的秘诀，掌握领导者的看家本领，这样你不仅能够建立起良好的人脉关系，而且能够使事业成功，企业不断发展壮大！

《员工管理道与术:办公室难搞人物完全实战手册》能够帮助管理者领悟管人用人的秘诀，许多管理者都会遇到让自己“头疼”的员工。

如何管理他们成为这些管理者面对的首要问题。

《员工管理道与术:办公室难搞人物完全实战手册》将为管理者指点迷津，帮助管理者轻松应对难搞员工！

<<员工管理道与术>>

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>