

<<管人管事的99个关键细节>>

图书基本信息

书名：<<管人管事的99个关键细节>>

13位ISBN编号：9787801753793

10位ISBN编号：7801753798

出版时间：2005-12

出版时间：长安出版社

作者：李峰

页数：244

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>

<<管人管事的99个关键细节>>

内容概要

在中国，想做大事的人很多，但愿意把小事做细的人很少。其实，我们并不缺少雄韬伟略的战略家，缺少的是精益求精的执行力；并不缺少各类管理规章制度，缺少的是对规章条款不折不扣地执行。不管是大型企业还是中小型企业，领导者所要面对的，无处乎人和事。管事还要先管人，管人是管事之根本。对于每一个成功的企业和个人来说，轰轰烈烈的成功时刻往往是短短的一瞬间，而默默地埋头于细节却贯穿于整个过程之中。《管人管事的99个关键细节》列举了领导者在管人管事的过程中最值得注意的99个关键细节。悉心阅读本书，你会发现，每一条经验都可令你受益匪浅，每句评点都能成为你走向成功的座右铭。

<<管人管事的99个关键细节>>

书籍目录

领导者首先要管好自己.....1	一要“领”，二要“导”.....3	自己无法做到的也不强求他人.....6	兑现不了的事干脆不说.....8	莫翻旧账，莫揭疮疤.....11	留人还要留住心.....13	高薪也有失去威力的时候... ...15	自我批评不会有损领导者的形象.....17	要让经营理念深入员工的内心.....19	不要逾越个人情感的 界线.....21	用自己的行为来制造一种积极的压力.....23	任何时候都不要轻易许诺.....25	人才不是等来的27	用人要认清能力与学历的轻重.....29	不同的人要用不同的方法对待.....32	择人切忌取之以貌34	领导者要有不计前嫌的胸襟.....36	不求用完人，但求用能人.....38	中层领导是落实细节的关键40	小气做不得领导.....43	请将不如激将.....46	重视人的作用，员工不是工具.....48	注意激励细节 方可收到实效.....50	走出关心下属的误区.....53	奖赏并是一味的物质奖励.....56	奖赏不能搞平均主义59	人才要给厚禄，大功要给厚赏.....62	并非所有的冲突都是不利的.....65	让薪金发放更灵活一些67	不要对下属的成就无动于衷.....70	做一名合格的“家长”.....73	让员工有“回家”的感觉... ...76	压力大小要以承受能力为限.....78	危机面前不要抛弃员工.....80	不要吝惜你的赞美.....83	慎重对 待当众赞美.....85	不可滥施赞美之词.....88	困境中的员工更需要表扬.....90	批评需要注意什么.....92	不要因失败而指责下属.....95	发火勿忘善后.....97	当众批评是不明智的举动.....99	面面俱“道”未必 好，适当沉默效果佳.....101	授予权力，别让人才原地踏步.....104	要授权也要控权.....107	将实际情况 告知员工.....110	头衔是最具诱惑力的激励方式.....113	让员工充满自信地工作.....115	让被提拔者经受 “高难动作”的考验.....117	唤醒员工的创造力.....120	怎样防止下属越权.....123	避免“越俎代庖”的 发生.....125	冷水也可浇出斗志.....127	工作中不可夹带私人感情.....129	把领导者和监工的职责区别开132	规章制度必须要完善.....134	多用建议，少用命令.....136	下达命令要明确清楚.....138	随意施 令会损害你的威信.....140	引导良性竞争，防止恶性竞争.....143	放下官架子更利于交流.....145	不作无 谓的非难.....148	用关爱滋润员工的心田.....150	别把权力当作管人的武器.....154	领导者要对员工有所 期望.....156	诚心诚意对待反对者.....158	给下属更多的表现机会.....161	对待员工要一视同仁.....164	将下属的 期待变为具体目标.....168	员工希望你能记住他的名字.....171	给别人面子就是给自己面子... ...174	要相信员工有改过自新的能力.....176	告诉员工失败并不可怕.....179	有时不妨“杀鸡儆猴”... ...181	关系融洽管理才有效.....183	尽力消除下属的不安情绪.....186	分派工作时该注意哪些细节... ...188	在关键时候给予员工帮助.....191	提高员工对工作的满足感.....193	让下属充分发表意见.....196	在与下属的 争执中及早抽身.....199	弹性管理好处多.....201	给失意者更多的关怀.....203	给员工制造一 个竞争对手.....206	外聘高级人才可使内部人员有危机感.....208	要以大局出发，坚决拆散小圈子... ...211	无法中有法，法因情势变.....214	怎样摸清下属的性格.....218	注意沟通中的关键细节.....220	轻松的气 氛才有助于沟通.....222	说话要给自己留有余地.....224	不要忘了鼓励和奖励幕后英雄.....226	内 部跳槽可使人才充分发挥潜能.....229	绝不可与员工抢功劳.....231	要转变轻视培训的观念.....234	千万 不要听风就是雨.....236	长期加班的负面影响大.....239	学会管理女下属.....241	在幽默中实现管人目的243
------------------	-------------------	---------------------	------------------	------------------	----------------	-------------------------	-----------------------	----------------------	------------------------	-------------------------	--------------------	--------------------	----------------------	----------------------	---------------------	---------------------	--------------------	-------------------------	----------------	---------------	----------------------	-------------------------	------------------	--------------------	----------------------	----------------------	---------------------	-----------------------	---------------------	-------------------	-------------------------	---------------------	-------------------	-----------------	---------------------	-----------------	--------------------	-----------------	-------------------	---------------	--------------------	-------------------------------	-----------------------	-----------------	-----------------------	-----------------------	--------------------	------------------------------	------------------	------------------	-------------------------	------------------	---------------------	---------------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------------	-----------------------	--------------------	---------------------	--------------------	---------------------	-------------------------	-------------------	--------------------	-------------------	--------------------------	----------------------	---------------------------	-----------------------	--------------------	-------------------------	-------------------	---------------------	---------------------------	---------------------	---------------------	-------------------	--------------------------	-----------------	-------------------	-------------------------	--------------------------	-----------------------------	---------------------	-------------------	--------------------	-------------------------	--------------------	-----------------------	----------------------------	-------------------	--------------------	-----------------------	--------------------	-----------------	------------------------

<<管人管事的99个关键细节>>

章节摘录

书摘作为一个普通的人要想获得别人的尊重，就必须具有他人所没有的优秀品质，作为一个领导者更是如此。

对于领导者而言，最重要的就是其本人的自我要求，这一点其实是很自然的，有一句话叫做“律己才能律人”嘛。

优秀领导者对自己的要求远甚于员工，优秀领导者常会站在客观的立场设身处地为员工着想。一天到晚为自己打算的人，绝非一个优秀的领导者。

让人遗憾的是，多数领导者总是忽视或没有能力做到这个“自我要求”，遇事总是喜欢归咎于他人。

一些荒谬透顶的事，他们做起来会感到特别安心。

譬如一个公司应该开发新产品了，赶紧召开员工大会，一个无能的领导者常为自己大脑空空而坦然，却在抱怨别人：“这些家伙尽是窝囊废，竟然拿不出一个新构想！”其实，新构想不能全靠员工去构思，身为领导者应该先动动脑筋，先制定个框架，或先指明个方向，然后再要求员工全力筹划，这样靠着双方的努力才能顺利达成目标。

如果只是把责任全部推给员工，即使事情成功了，也会失去员工对他的信任。

要知道，如果员工在心里对一个领导者没有什么信任可言了，那么就别想让他们再很好地服从这个领导者的管理了。

在一个企业里，员工之所以服从领导者的管理，其理由往往不外乎以下两种：因为领导者地位既高，权力又大，不服从则会遭到制裁；因为领导者对事情的想法、看法、知识和经验较自己高一筹。

跟着他做事，不担心会出错。

在这两个条件中任缺一项，员工都可能离去，或者与领导者分庭抗礼，势不两立。

有一句话叫作“善为人者能自为，善治人者能自治”。

一个公司的业务能否在激烈竞争的潮流中得到发展，关键之处还在于领导者是否有正确的自律意识。领导者只有身体力行，以身作则，才能建立起人人遵守的工作制度。

比如说要求公司的职员遵守时间，领导者首先要作出榜样；要求员工对自己的行为负责，领导者也必须明白自己的职责，并对自己的行为负责。

培养良好的自律性、成为员工的表率，最好能参照以下几点建议身体力行：首先乐于接受监督。据说，日本“最佳”电器株式会社社长北田先生，为了培养自己员工的自我约束能力，自己创立了一套“金鱼缸”式的管理方法。

他解释说，员工的眼睛是雪亮的，领导者的一举一动，员工们都看在眼里，如果谁以权谋私，员工们知道了就会瞧不起你。

“金鱼缸”式管理就是明确提出要提高管理工作的透明度，管理的透明度一大，把每个人置于众人监督之下，每个人自然就会加强自我约束。

要保持清廉俭朴。

作为一个公司领导者，应该清楚自己的节俭行为，不管大小，都具有很强的导向作用。

领导者的言行举止是员工关注的中心和摹仿的样板。

中国台湾塑胶集团董事长王永庆曾说：“勤俭是我们最大的优势，放荡无度是最大的错误。”

他是这样说的也是这样做的。

在台塑内部，一个装文件的信封他可以连续使用30次；肥皂剩一小块，还要粘在整块肥皂上继续使用。

王永庆认为：“虽是一分钱的东西，也要捡起来加以利用。

这不是小气，而是一种精神，一种良好的习惯。

” P1-2

<<管人管事的99个关键细节>>

媒体关注与评论

书评管好一个公司不容易，需要你时时刻刻地注意每一个细节；只要一个细节没有注意到，就会给你或者你的公司带来不可预知的影响。

真正优秀的领导者，是那些在管理过程中能够不断发现细节、注重细节并应用细节的领导者。

——摘自2005年度畅销书《管人的细节》 不管是大型企业还是中小型企业，领导者所要面对的，无外乎人和事。

尽管管人和管事是相互联系的，人中有事，事中有入，但管人和管事还是有所不同的。

归根到底一句话，无人就无事，管事还要先管人。

管人是管事之根本。

——摘自中国人力资源开发网 对于每一个成功的企业和个人来说，轰轰烈烈的成功时刻往往是短短的一瞬问，而默默地埋头于细节却贯穿于整个过程之中。

——摘自彼得·德鲁克《卓有成效的管理者》

<<管人管事的99个关键细节>>

编辑推荐

在中国，想做大事的人很多，但愿意把小事做细的人很少。

其实，我们并不缺少雄韬伟略的战略家，缺少的是精益求精的执行力；并不缺少各类管理规章制度，缺少的是对规章条款不折不扣地执行。

不管是大型企业还是中小型企业，领导者所要面对的，无处乎人和事。

管事还要先管人，管人是管事之根本。

对于每一个成功的企业和个人来说，轰轰烈烈的成功时刻往往是短短的一瞬间，而默默地埋头于细节却贯穿于整个过程之中。

本书列举了领导者在管人管事的过程中最值得注意的99个关键细节。

悉心阅读本书，你会发现，每一条经验都可令你受益匪浅，每句评点都能成为你走向成功的座右铭。

<<管人管事的99个关键细节>>

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>