

<<管人红皮书>>

图书基本信息

书名：<<管人红皮书>>

13位ISBN编号：9787801758743

10位ISBN编号：7801758749

出版时间：2008-10

出版时间：长安出版社发行部

作者：李国泰

页数：224

字数：290000

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>

<<管人红皮书>>

前言

管人就得唱“红脸”领导者最核心的工作是什么？

相信当过领导的人都会不约而同地说出“管人”这两个字。

在企业中，无论是管人、管事、管钱还是管发展。

其本质都是“人”的问题，人管到位了，领导自然就成功了。

世界上最复杂的事情莫过于“人事”，领导者最头疼的工作莫过于“管人”。

客观地说，管人的问题做不好，通常不是管理者的能力不够，而是管理者没有找到一种合适的方法和有效的手段。

中国的传统智慧往往会给我们现代人以启发。

拿国粹京剧的脸谱来说，“红脸”通常代表老百姓喜欢的正面角色，比如关公，他重感情，讲信义，被许多草根社团奉为精神领袖。

实际上，唱红脸这一招应用到管人实践中也同样奏效。

每一个成功的领导者都得学会唱红脸管人，一旦管理者用好了“红脸”这张皮，管人也就不再是一件麻烦事了。

再完美的制度总有漏洞和缺陷，人的本性中都有劣根性和逆反心理，即使管理者能够把各项制度规定到家，也难以保证大家都会自觉遵守。

比如，制度规定九点上班，张三准时到了，不过没有很快进入工作状态。

而是悠闲地看报纸或者侃大山；制度规定多劳多得，张三的上进心不够，只想着拿底薪混日子，不思进取；制度规定各种升职和加薪的条件，张三似乎能力上都具备，但是他个性太强，与同事的关系不好……简单地说，制度可以管住人的身体，但是管不到人的心里面去。

想要员工安心工作、多多益善地为企业创造效益，领导者就得学会唱红脸，在制度以外实行人性化管理。

红脸管人不是一味地慈眉善目装好人，而是要在管理者与被管理者之间建立一种和谐、信任和共赢的伙伴关系。

管理者要发掘和培养人才。

重用并留住人才，让人才心甘情愿地为企业贡献全部。

这些育人、用人、管人和留人的难题，光靠制度是解决不了的，需要领导者在制度以外运用感情手腕来解决。

以智取人、以情动人、以礼相待、赏罚有信……一旦将这些策略和手段有机地结合起来，并能灵活运用，你就会是一位出色的红脸领导。

人心都是肉长的，你肯在员工身上花本钱、费心思，员工不可能无动于衷。

正所谓“投之以桃，报之以李”、“你敬我一尺，我敬你一丈”。

领导者做出一倍的感情投资，换来的将是员工十倍的忠心和敬业。

“管人红皮书”旨在为大家提供一种更具实用价值的管人经验。

对于这套颇有中国特色的管人理念，管理者只有把它掰开了揉碎了消化掉之后活学活用，才能够打造出一支人才辈出、上下同欲且下属忠心追随自己的铁杆团队。

本书在抛砖引玉的同时，也希望每一位管理者在借鉴和思考的过程中能够“理论联系实际”，成为一名真正管人到家的领导者。

<<管人红皮书>>

内容概要

唱红脸就是人性化管理，管住员工的身要用制度，管住员工的心要用制度外的手腕。领导者要以卓越的人际智慧和情感谋略，赢得下属的普遍信任和爱戴。

红脸管人不是一味地慈眉善目装好人，而是要在管理者与被管理者之间建立一种和谐、信任和共赢的伙伴关系。

管理者要发掘和培养人才。

重用并留住人才，让人才心甘情愿地为企业贡献全部。

这些育人、用人、管人和留人的难题，光靠制度是解决不了的，需要领导者在制度以外运用感情手腕来解决。

以智取人、以情动人、以礼相待、赏罚有信……一旦将这些策略和手段有机地结合起来，并能灵活运用，你就会是一位出色的红脸领导。

人心都是肉长的，你肯在员工身上花本钱、费心思，员工不可能无动于衷。

正所谓“投之以桃，报之以李”、“你敬我一尺，我敬你一丈”。

领导者做出一倍的感情投资，换来的将是员工十倍的忠心和敬业。

<<管人红皮书>>

书籍目录

- 第一章 唱“红脸”，在制度外管人
 - 一、唱“红脸”，在制度外管人
 - 什么是制度外管人
 - 制度外管人的效果
 - 二、“红脸”上司推崇“Y理论”
 - “X理论”和“Y理论”
 - “红脸”上司推崇“Y理论”
 - 三、满足员工需求，彰显“红脸”效果
- 第二章 “红脸”管人的八项基本功
 - 第1招：将“信”字灌输给下属
 - 讲愿景，画大饼
 - 务实，不开空头支票
 - 以信任换取下属的忠心
 - 培养员工的主人翁意识
 - 相信“我们是最好的”
 - 形成有特色的企业文化
 - 第2招：领导者要以能力服众
 - 先做个内行领导
 - 以身作则影响下属
 - 敢于承担责任
 - 第3招：大权在握的领导气魄
 - 做一个强势领导
 - 打造强有力的领导班子
 - 第4招：统领全局的指挥者
 - 制定目标，指引方向
 - 明确领导者的作用
 - 第5招：塑造团队领袖形象
 - 整齐得体的外在形象
 - 增强自身魅力
 - 保持与下属的心理距离
 - 第6招：关心下属的“帅”
 - 爱兵才能用兵
 - 在细节之处体现关爱
 - 对待下属要大方
 - 第7招：清除一切不利于团结的因素
 - 掌握批评的诀窍
 - 灵活对付团队里的“小人”
 - 控制害群之马
 - 第8招：润物无声的领导口才
 - 学会下命令
 - 对不同的下属说不同的话
 - 设计面谈的程序
 - 提升幽默感
 - 多表扬，常鼓励
 - 如何沟通最有效

<<管人红皮书>>

会讲话，但不唠叨

第三章 “红脸”识才：练就一双慧眼

第9招：人才是挑出来的

发现下属的闪光点

避免“灯下黑”

了解下属的性格

是人才，不妨“挖”出来

用兵在精不在多

第10招：能力是选材的硬性指标

要以成败论英雄

能者多劳，宁缺毋滥

人品不容打折扣

培植得力亲信

看透下属的“本性”

第11招：找到执行人才，慎用“二皮脸”

能管才能用

寻找执行力强的人

二皮脸，用不好就放弃

第12招：找到能替你担担子的人

第13招：多给年轻人机会

第14招：通过细节发现人才

不拘一格选人才

通过细节看性格

12种典型性格的优缺点

第四章 “红脸”育才：培养和重用

第15招：培养后备军，做好传帮带

长远的人才眼光

做好传帮带

培养接班人

自己做讲师

第16招：把权力分给人才

事必躬亲不讨好

如何授权

监督要跟上

第17招：因事选人，视能授权

第18招：让人才更优化

优化组合人才

人才互补出效益

第19招：听取下属的意见和建议

眼观六路，耳听八方

决策时需要有人说“不”

第20招：好下属是折腾出来的

“立下军令状”

“高屋喂草”的策略

唤起下属的危机感

遣将不如激将

无声的鞭策

<<管人红皮书>>

制造内部良性竞争

允许下属在错误中成长

第五章 “红脸”护才：给好下属安全的庇护

第21招：做下属的挡箭牌

第22招：帮下属树立好口碑

常给下属戴红花

不可公开批评下属

保护下属的自尊

第23招：对待下属公平公正

第24招：倾听下属的牢骚和抱怨

第25招：宽容下属

宽恕下属的过失

领导者要有容才之量

第26招：管好有个性的下属

第27招：为下属的健康埋单

第六章 “红脸”留人：浇树浇根，留人留心

第28招：诚心留人，待遇留人

求贤若渴的态度

开诚布公，不打“白条”

第29招：奖励是必不可少的

金钱奖励

精神奖励

面子奖励

第30招：勿忘幕后英雄

第31招：给人才戴上“金手铐”

给下属规划未来

给下属施展的舞台

给下属自主的选择空间

给下属一顶“官帽子”

第32招：情感留人，攻心为上

“我们是一条绳上的蚂蚱”

解除后顾之忧

第33招：让下属知道他很重要

第七章 不动声色的“红脸”手腕

第34招：时刻传达乐观情绪

用热忱感染下属

临危不乱的气魄

第35招：激励下属有一套

赞美下属的技巧

奖励重点人物

送礼送到心坎上

有些奖励不要公开

第36招：参加和组织集体活动

创造联络感情的机会

一起出去HAPPY

第37招：杀鸡儆猴有一手

第38招：灵活对付小团体

<<管人红皮书>>

团队利益高于一切
冷处理下属问的矛盾
分槽合槽之法
第39招：善待新员工

<<管人红皮书>>

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>