

<<性格领导力>>

图书基本信息

书名：<<性格领导力>>

13位ISBN编号：9787801799159

10位ISBN编号：7801799151

出版时间：2010-3

出版时间：中国致公

作者：杨滨

页数：221

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>

<<性格领导力>>

前言

读者朋友们，大家好！

在《性格领导力》出版之际，我很开心。

这本新书里有我近几年来对于性格研究与实际运用的最新心得与感悟，里面的一些研究成果和顿悟而来的智慧或许对大家会有所帮助。

在我以前所出版的有关性格的图书里曾提到，人的性格分为完美型、和平型、力量型、活泼型等四种类型。

里面讲了认识人、了解人的概念和因此而来的实惠。

那么在《性格领导力》这本书里，你将了解做对人、跟对人、的智慧，也将洞悉用对人、育好人、的策略。

在工作和生活中，我们不难发现，无论是事业单位还是企业单位；无论是国有企业还是私营企业；无论是大企业还是小企业；无论是外资企业还是中资企业。

作为属员，在领导面前，我们需要做对人、跟对人，如此才能如鱼得水、脱颖而出，才能前程似锦。

作为领导人，在下属面前，我们要用对人、育好人，如此才能运筹帷幄、领导有方，企业才能基业常青。

人分为四种性格类型，但每个人不仅仅只具有某种类型的性格，往往是多种性格的组合。

所以性格有其独特性，又有其差异性，人的性格有相同的地方，又有不同的地方，如此才形成了这样一个多姿多彩的世界。

如果我们认识到这一点，我们会发现人其实是很有趣的，这个世界是由人组成的，所以这个世界也是很有趣的，领导是与人打交道，所以领导应该也是有趣的。

可惜我们很多领导者觉得管理人索然无味，并且常常感到力不从心，原因在于他不了解人、认识人，没有成为“人”方面的专家，不了解人性的优点和弱点，如果我们了解这些，我们会发现，管理或领导其实是件很快乐并且很有效的东西。

<<性格领导力>>

内容概要

本书让你了解： 为什么说好领导是好农夫？
如何做到像农夫一样的好领导？
 为什么说好领导是好雕塑家？
如何做到像雕塑家一样的好领导？
 为什么说好领导是好教练？
如何做到像教练一样的好领导？
 为什么说好领导是好情人？
如何做到像情人一样的好领导？
 为什么说好领导是好厨师？
如何做到像厨师一样的好领导？

<<性格领导力>>

作者简介

华人世界性格管理与系统建造权威亚太地区个人成长与团队发展专家。

CSMP性格管理学 开创者；
CSMP性格生产力国际机构 总裁；
马来西亚活力发展集团 董事长；
第一位被誉为“亚洲八大名师”之一的中国培训师；
2007年中国教育培训界最佳口碑培训师；
2006年亚太区十佳金牌管理培训师；
2005年中国十大管理咨询培训师；
2000-2007年“学习型中国论坛”连续七届主讲嘉宾；
北京大学新经济成才促进会特聘顾问；
中国社会科学院研究生院MBA班 特邀培训师；
清华大学国际工程项目研究院总裁班 特邀培训师。

精品著作：《超越卓越的你》、《人本管理》、《魅力行销》、《完美团队》、《独一无二》、《性格领导力》、《做人一定要有企图心》。

音像作品：《成功起航》、《系统的秘诀》、《性格的力量》、《性格决定命运》、《赢在性格解码性格破译沟通》、《性格领导力企业识人育人用人留人的十大法则》。

<<性格领导力>>

书籍目录

序言第1章 个性化管理 第一节 人就是企业的竞争优势 第二节 决定企业成败的两大资源 第三节 人力资源管理的核心作用与目标 第四节 三种社会形态下的管理 第五节 管理科学与管理艺术 第六节 人本管理 第七节 “人本主义”的管理原则 第八节 领导者必须成为“人”方面的专家 第九节 领导人要把企业打造成学习型企业第2章 性格的力量 第一节 性格解码 第二节 性格的力量 第三节 认识人第3章 性格领导力 第一节 什么是领导力 第二节 个性管理的基础：了解性格的差异性 第三节 性格决定领导风格第4章 企业识人育人用人留人的十大法则 法则一：确立原则 宁缺毋滥 法则二：精挑细选 去伪存真 法则三：量体裁衣 定位天赋 法则四：因材施教 发展优势 法则五：量才为用 尽其所能 法则六：因势利导 知人善用 法则七：创造环境 满足需求 法则八：投其所好 对症下药 法则九：修身养性 与时俱进 法则十：上善若水 众望所归主要参考文献

<<性格领导力>>

章节摘录

插图：麦当劳是一家以人为本的公司，公司实行人本主义管理。

麦当劳并不是在快餐业中的先行者，也不具备业内经验，在它开创初期的20世纪50年代，还有更大的快餐业巨头作为竞争者，比如，堪称美国快餐之父、比麦当劳的历史悠久得多的艾德熊。

但是麦当劳的广告策略、定价策略、特许权经营策略、产品多样化策略共同构成了它的核心竞争力。例如，按照麦当劳的经营方案，利润部分首先将满足特许权经营者，然后剩余部分再满足特许权所有者。

这个策略使得其核心竞争力动态方程的特征根大于1，于是企业的规模就会越做越大；如果企业策略不当，特征方程参数不适当，使得特征根的值小于1，那么企业的规模就会越来越小，无法发展壮大。

丰田汽车体现的就是对人才的尊重。

丰田汽车的职工也同中国人一样普通，并不比别人在智力或体能上强出多少。

然而，在丰田汽车的旗帜下，他们在丰田工作就像加入了这个大家庭，像一家人一样共同努力，共生共存。

这种“大家庭”理念使得丰田汽车创造了不可忽视的凝聚力。

“有路必有丰田车”这句著名的广告词在世界各地流行。

这句广告词也是丰田人的工作理念和追求目标。

人本管理还有一点很重要，那就是善于聘用比自己优秀的人。

美国很多创业者在谈到“企业家创业入门要诀”时，都反复强调要聘用比自己优秀的人，因为“雇用精明能干的员工，不但有助于业务的拓展，而且自己也可以向他们学习”。

<<性格领导力>>

媒体关注与评论

松下电器公司是培训人才的公司，并且兼做电器商品的生意。
出产品前，先出人才。

——日本经营之神 松下幸之助 办企业就是办人。

——联想集团总裁 柳传志 把钱放在银行，不如放在员工身上。

——阿里巴巴董事局主席 马云

<<性格领导力>>

编辑推荐

《性格领导力:企业识人育人用人留人的十大法则》：认识人、了解人、无所不能；做对人、跟对人、锦绣前程；用对人、育对人、基业长存；选对伴、择对偶、美满人生；读懂自己和他人，做卓越领导人。

<<性格领导力>>

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>