

<<管人的哲学>>

图书基本信息

书名：<<管人的哲学>>

13位ISBN编号：9787801974990

10位ISBN编号：7801974999

出版时间：2007-4

出版时间：企业管理

作者：张国庆

页数：288

字数：300000

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>

## <<管人的哲学>>

### 内容概要

管理需要哲学，而管理的实质说到底就是对人的管理。

所以，管理者首先要研究的就是如何管人的问题，并在一些司空见惯的现象背后发现一些根本性的规律。

如果一个管理者没有学习和掌握管人的哲学，不懂得应用哲学去思考问题，就会茫茫然无所适从。

那么，以其昏昏，怎能使人昭昭？本书为你介绍的就是这些通俗易懂的管理哲学。

希望本书的阅读能对你的管理有所启迪。

本书从普通的管理学层次上升到哲学层次，意在探索管人活动中最基础也是最核心的过程和规律，将古今中外零散的个性化的管人思想和方法提高到系统的本质化的哲学层面上来。

它要告诉你的是，如何从哲学的角度对管理的最本质、最深刻的问题进行思考，如何用这种思考的结果来指导实践。

## &lt;&lt;管人的哲学&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 管人先做人，正人先正己 员工是管理者的“影子” 公正无私才能无畏无惧 火车跑得快，全靠车头带 喊破嗓子不如做出样子 少些浮躁，多些实干 有实力，才会有魅力 不让下属慢下来，自己先要快起来 在下属面前塑造精明强干的形象 时时保持从容镇定、成竹在胸 对自己的承诺要“说一不二” 低头认错远胜过抬头辩解 将军额上能跑马，宰相肚里能撑船 规则是给员工定的，更是给领导定的 拥有“吾日三省吾身”的精神

第二章 立身宜显表，立威需匿名 真诚待人，但应避免喜怒皆形于色 含而不露比一览无余要安全 不可成为毫无掩饰的“透明人” 大肆张扬的人很难得到尊重 自己的个人隐私必须小心遮盖 既要和蔼可亲，又要保持距离 适度的“架子”有利于树威 说话留一半才有想像的空间 留点神秘，吊足胃口 从形象上增强自己外表威慑力 下令不随便，令出要如山 充分利用权力的震慑作用 对下情了如指掌更能树立权威

第三章 以仁义示下，以恩情攻心 感情如柔水，却能无坚不摧 赢得人心，而后可得天下 用好名声赢得“群众基础” 巧妙激发下属的报恩心理 结拜兄弟，结识可用之人 编织裙带，系牢心腹人物 涕泪滂沱，哭出“义”的形象 替下属做主，他就会干劲冲天 与其锦上添花，不如雪中送炭 记住员工的名字是一种含蓄的关心 在点滴小事中让自己倍显亲切 关心其家比关心员工本人更有效

第四章 以“文”感召，用“武”统一 先礼后兵比大动干戈更有效 得理而饶人更易征服下属 怀柔并不能解决一切问题 性格随和并不是要放弃尊严 适时发火常胜于苦口婆心 对于奸邪之徒决不能“心太软” 施威时要找到合适的“借口” 用非常手段解决“疑难症” 要惩一儆百，不要打倒一片 不可过于蛮横和不近人情 既要敢于发火，又要注意善后 摆起“黑”与“白”两副面孔 把“火攻”与“水疗”结合起来 以曲径通幽的方式施展铁腕

第五章 赏赐不避怨，诛罚不避亲 赏罚不明必然导致组织混乱 充分认识“信赏必罚”的意义 公平公正是赏罚的根本原则 制定一套切实有效的奖惩制度 善于把加官晋爵的手段用活 切实做到“诛罚不避亲戚” 奖罚要把握时机、注意方式 重奖轻罚、多奖少罚的哲学 重奖骨干员工，拉动众人之心 下大力气建立有效的奖金计划 发奖金的手法要“耐人寻味” 将必然与偶然两种技巧相结合 设立群体奖加强部属的团队意识 一席好话，胜过巨额奖金

第六章 删繁就简，无为反可治全局 不是所有的忙碌都值得推崇 更聪明而不是更勤快地工作 参悟“无为”的管人哲学 真正的管理就是减少管理 替下属“背猴子”得不偿失 授权是一种举重若轻的领导艺术 放权才能释放权力应有的效力 通过授权有效调动下属积极性 有效授权需周密考虑、精心准备 选好对象是有效授权的前提 选择授权方法，明了授权细节 确保权力与责任的平衡与对等 放权与监控两手都要硬

第七章 下属的干劲是“谈”出来的 有良好的沟通，则雄关可越 建立一个畅通的内部沟通机制 消除交流障碍，实现信息共享 精心营造自由交流信息的气氛 开放式办公，随时讨论问题 勿让沟通像开展“思想斗争” 与下属沟通要学会“暖身运动” 与人说理须使人心点头 多给别人耳朵，少给别人声音 尊重不同意见就是给企业创利 批评也是沟通，但不要引起怨恨 对沟通行为作出及时的反馈 积极引导员工之间相互交流 让沟通如细水长流永不间断

第八章 求才要饥渴，用人需明智 企业缺了人就是“止业” 寻找人才需要有淘金的精神 少看一眼学历，多看一眼能力 戒除论资排辈的陈规陋习 从相马探究察人，相人之道 选用人才不能只凭第一印象 宁要最合适的，不要最好的 知人不易，用人更难 不妨以试用的方式来知人 扬长避短，以扬长为主 既要容人之短，又要善用其短 准确捕捉起用人才的最佳时机 留住核心员工也是一门学问 请“神”需诚，送“神”要妙

第九章 平衡制约，管理者就能收发自如 既要大胆信任，又要小心牵制 给委以重任的下属戴上“金箍” 选准时机制服权力过重的部下 坚决摧毁威胁控制权的“小圈子” 剪除异己不妨用“障眼法” 想把他整下去，先给他升职 平衡哲学是解决难题的一大法宝 平衡各方力量以达到控制全局的效果 制定政策，做好牵制部属的铺垫 找出那根让彼此互相牵制的绳子 平衡之术不可不分对象乱加使用

第十章 谨言以避祸，慎行以防乱 以方做人，以圆处事 骨子里傲，但外表要谦和 恣意妄为者往往下场不妙 揭人之短等于在伤口上撒盐 戳人脸面会惹来大祸 多结缘交友，少结怨树敌 真正的大人物从不轻视小人物 远离小人但也别得罪小人 小处设防可避免大处遭殃 小心对待有后台的下属 贪非分之利往往得不偿失 勿被马屁精牵着鼻子走 不能吃的豆腐就不要吃

<<管人的哲学>>

<<管人的哲学>>

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>