

<<管理员工的真理>>

图书基本信息

书名：<<管理员工的真理>>

13位ISBN编号：9787801979469

10位ISBN编号：780197946X

出版时间：2008-4

出版时间：企业管理出版社

作者：高业

页数：276

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>

## <<管理员工的真理>>

### 内容概要

《管理员工的真理》以简单明了的方式启发您如何管理员工，其行文风格也避免了传统经管类图书镣铐式的、让人窒息的逻辑推理和逻辑重叠，较多地注重了内容的实用性；字不求工整却显其深刻，句不求华丽而显其实用，力求能掘其精华、发其玄机，以望让读者受用一二。

特别适于那些常有“现在的人难管，现在的书难读”之慨的各级管理者们阅读。

管理员工有难度，但也并非难得无法管好，关键是要找到规律、遵循规律。按照规律管理员工，难以驯服的员工会变得温顺，低效的团队会变得生机勃勃。

## &lt;&lt;管理员工的真理&gt;&gt;

## 书籍目录

一、选人的真理真理1：企业无人，就成了“止业”真理2：选人：员工管理的起跑线真理3：第一印象有时具有欺骗性真理4：选择实用型人才真理5：’经验只保证不偏离“轨道”真理6：最合适人选，即是最佳人选真理7：没有伯乐，也会发现千里马真理8：选人才事业兴，选奴才事业衰真理9：用骏马捕鼠，不如用猫真理10：年龄不同适合的工作也不同真理11：区别对待解决大事和小事的人物真理12：起用人才，“适时”很重要真理13：要得到千里马得先舍得草料真理14：人才结构需呈现互补状态真理15：人才配置中也存在“规模效益”二、感召的真理真理16：感召力是领导力最重要的特质真理17：管理者是组织的行为导向真理18：以身作则胜过一切发号施令真理19：真抓实干比能言善辩更重要真理20：做领导，功底越厚越好真理21：棘手的事应由领导亲自处理真理22：公正无私才能响当当真理23：有诺不践者很难赢得人心真理24：越是优秀的领导越显得谦逊真理25：承担责任是管理者的天职真理26：付出尊重才能赢得尊重真理27：职业道德反映深层次素质真理28：地位越高越需要情绪自控真理29：得理而饶人更易征服下属三、激励的真理真理30：薪酬激励：始终不可或缺真理31：薪酬激励是一把“双刃剑”真理32：激励员工之前需先激励自己真理33：事业激励，人人重视发展机会真理34：目标激励：动机带动行为真理35：竞争激励：全面提高组织活力真理36：把竞争引入良性轨道是关键真理37：感情如柔水，却能无坚不摧真理38：正义激素是爆发力的引发源真理39：信任激励，启动员工积极性的引擎真理40：员工的积极性是可以夸出来的真理41：高帽即使不真也照样激励人真理42：赞美到点上才会有良好的效果真理43：企业文化具有明确的激励指向真理44：激励型企业文化应具备的特点真理45：战略性激励比任务式激励更持久四、授权的真理真理46：并非所有的忙碌都值得推崇真理47：领导的任务不是替下属做事真理48：放权方可释放权力的效力真理49：信任是授权的精髓和支柱真理50：“地位”可有效调动员工热情真理51：接受的工作越重要，员工越有干劲真理52：授权需防止和纠正各种越权真理53：有效授权必须经过充分准备真理54：选好对象是成功授权的关键真理55：授权需把握时机注意细节真理56：权力与责任必须平衡对等真理57：合理监控与大胆授权同等重要真理58：适当集权不等于专权独裁五、沟通的真理真理59：沟通是管理的浓缩真理60：沟通带来理解，理解带来合作真理61：消除沟通障碍才能共享信息真理62：建立完善的沟通机制是关键真理63：良好的沟通需要正确的步骤真理64：选择沟通的“切入点”很重要真理65：沟通过于正式难收良效真理66：紧张感是顺畅沟通的绊脚石真理67：与人说理，须使人心点头真理68：聆听是无障碍沟通的关键所在真理69：尊重员工建议就是为组织创利真理70：忽视员工抱怨只会让抱怨蔓延真理71：引导部属间沟通是领导的责任真理72：沟通可有效除去“职场代沟”真理73：科技手段不能代替面对面沟通六、协调的真理真理74：管理者实施管理的根本就是协调真理75：协调能力是管理者的硬指标真理76：和谐与制衡是管理的基本目标真理77：发生了矛盾和冲突并不可怕真理78：找到冲突的原因才能对症下药真理79：把握原则是有效处理矛盾的前提真理80：解决矛盾需要采取有效方法真理81：各部门之间的矛盾不可忽视真理82：协调同级关系需从“治己”开始真理83：事后“救火”不如事前“防火”真理84：制止“宗派”争斗，势在必行真理85：合伙人之间最重要的是“求同”真理86：企业的公共关系至关重要真理87：速度是处理公关危机的关键七、执行的真理真理88：执行，不仅仅是个战术问题真理89：执行问题需从领导层面来解决真理90：管理者要以身作则，带头执行真理91：具有可执行性是企业战略的基础真理92：员工了解战略有助于有效执行真理93：执行到位就要不断向下属提要求真理94：有效的监控提高执行的质量真理95：适度的压力有利于提高执行力真理96：执行的成效在于对细节的关注真理97：追求细节有多执著执行力就有多好真理98：没有实际行动，就没有执行力真理99：创新会使执行的效果更令人满意真理100：企业规模与执行方式关系密切八、考核的真理真理101：员工考核中管理者的角色定位真理102：员工考核必须以制度为保障真理103：合理的指标是有效考核的前提真理104：绩效评估差异化，公平绝非平均真理105：工作分析是做好绩效考核的前提真理106：考评文件是考核的最直接工具真理107：完全量化并非任何时候都可取真理108：注重实际的绩效评估才有意义真理109：360度考核法：如何使用决定最终效果真理110：企业规模决定绩效管理系统真理111：品德考核是人事考核的重要内容真理112：能力考核是充分利用人力资源的需要真理113：对员工工作态度的考核必不可少九、奖惩的真理真理114：奖罚不明还不如不奖不罚真理115：没有规矩也就不会有方圆真理116：公平公正是赏罚的根本原则真理117：奖惩的时机与方式影响最终效果

<<管理员工的真理>>

真理118：管理者不能总是当“老好人” 真理119：实施惩罚时不能“打倒一片” 真理120：批评是必要的但要讲究艺术 真理121：惩罚与怀柔相结合效果更佳 真理122：管理需要正面的、积极的鼓励 真理123：重奖骨干员工可拉动众人之心 真理124：奖励方式不同效果就大不一样 真理125：奖赏员工不能不加任何节制十、培训的真理 真理126：员工培训需从更新观念开始 真理127：培养人才是一种战略性投资 真理128：培训能有效减少员工流失 真理129：培育内部人才比招聘更划算 真理130：流于形式的培训必然无效 真理131：方法的选择影响培训效果 真理132：培养方案需因人、因职而异 真理133：用亲身经历培训员工更有效 真理134：及早培养关键人才就会有备无患 真理135：最需要的是员工的“精神培训” 真理136：保证培训成果的转化是关键 真理137：把培训当成习惯才能适应变化 真理138：学习型组织中的员工成长更快

## <<管理员工的真理>>

### 章节摘录

真理1：企业无人，就成了“止业” 如果要问企业里最重要的资源是什么，这个问题估计大多数人都答得出来：“人！”

问题是，作为一个企业的管理者，当你嘴里蹦出这个字的时候，首先应扪心自问：我是不是真的认清了这个问题？

我对这个问题的理解是不是正确？

我在实际管理中是不是去身体力行了？

能完全正确回答这些问题的人不会多，甚至是很少，道理很简单，说总是比做起来容易得多！

中国的文字是很有意思的，我们在说企业最重要的资源是人时，其实文字本身就已经给出答案了：“企”字由“人”和“止”构成，这里有两层意思，一是所谓企业，说到底，也就是“到人为止”，人是企业最重要的资源；二是，如果去掉了“人”，“企业”就变成了“止业”！

这是告诉你不重视人的后果——企业将停止不前，大业将会止步！

这不得不让人钦服我们祖宗的伟大，他们从造字之始，就已经告诉了我们应该如何做企业，应该如何对待人的问题。

当然，也许还有少数人会说：企业最重要的是客户。

客户固然是企业利润的来源，但是千万不要忘记，客户是需要靠人去开发、维护、管理的，离开了企业中的“人”，客户是不会自己找上门来的。

尤其是在这个竞争白热化、可替代者众多的年代和环境中，更是如此。

离开了人，企业真的是百事莫为了。

“如果把我们顶尖的20个人才挖走，那么，我告诉你，微软会变成一家无足轻重的公司。”

比尔·盖茨这样感慨。

根据微软的记录，公司每年接到来自全世界各地的求职申请达12万份。

面对如此众多的求职者，比尔·盖茨并不满足，他认为许多令人满意的人才没有注意到微软，因而会使微软漏掉一些优秀的人。

于是，在微软的发展史上曾发生了许多较比尔·盖茨的财产快速增长更加激动人心的寻找人才的故事。

## <<管理员工的真理>>

### 编辑推荐

《管理员工的真理》就是把管理员工的这些规律总结起来，以简单明了的方式启发您如何管理员工，介绍了选人的真理、感召的真理、激励的真理、授权的真理、沟通的真理、协调的真理、执行的真理、考核的真理、奖惩的真理、培训的真理十大管理员工的真理。

<<管理员工的真理>>

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>