

图书基本信息

书名：<<用人三十六计-知人善任恰到好处的有效指南>>

13位ISBN编号：9787802320291

10位ISBN编号：7802320291

出版时间：2006-11

出版时间：时事出版社

作者：闻君

页数：307

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>

内容概要

善用人者，能够把人才放在最合适的位置上，最大程度地发挥其才能。

而不善用人者，身边有人才不知道提拔，提拔了而不知道重用，结果只能是造成人才流失，坐失天下。

本书用朴实流畅的语言，以传统《三十六计》的体例形式，有理有据地把“用人之术”、“用人之道”这个从古至今社会上都无处不在的学问，进行了比较全面、透切的分析。

不管是领导者、用人者，还是有才华、有抱负的年轻人，只要翻阅本书均可从中获得有益的借鉴和启示，以促进自己的工作、事业，提升自己的人生境界。

书籍目录

第一套 求才计

第一计 筑巢引凤

黄金台招贤

张榜求贤

修建自己的码头

增资引才

虚筑巢穴

第二计 博求广荐

贤人举荐

李嘉诚的人才库

网罗高素质人才

寻访将才托重任

长城集团“三请高工”

丰满羽翼

第三计 鉴人有术

管仲识人用人术

相人形神

察言观色

李克“五树”识人法

最好的介绍信

第四计 沥沙淘金

诚实的晏殊

常用的考核方法

准确定位招聘职位

公平选拔

最适合的才是最需要的

面对拒绝

不同的升迁

第五计 示以利害

动态识人术

以假测假

再忍耐一下

创新与进取

第六计 不拘一格

曹操惟才是举

不计前嫌

举人不避亲仇

招募落榜秀才

蔡元培用人

第二套 集权计

第七计 树立权威

深明大义得人心

言必诺，令必行

增强领导素质

化影响力为实际权威

<<用人三十六计-知人善任恰到好处的 >

林肯“独断”

花花轿子人抬人

第八计 恩威并用

汉光武刚柔相济

陆逊恩威并用服江东

高欢架阵服谏官

杀一儆百

讲制度也讲感情

牛根生有福同享

第九计 身先士卒

赵简子身先士卒

背水一战

曹操以身作则

拿破仑身先士卒

骑士豪情

沃尔顿的成功训条

第十计 调兵遣将

田忌赛马

魏侯相田文

唐太宗取长补短

集权经营

索尼的内部跳槽

组建良好的领导层

精兵简政

第十一计 众志成城

团队合作

鼓舞士气

绝处求生

蚁海战术

危机的背后

第十二计 亲贤远佞

亲贤远佞

挟知而问

王安石误用吕惠卿

勿以好恶用人

提防身边的小人

与小人保持一定的距离

第三套 授权计

第十三计 知人善任

孙权善任将相

赵匡胤以愚困智

专才适用

楼忠福请将上任

扬长避短

第十四计 权责分明

安分守“职”

乐池用人不授权

<<用人三十六计-知人善任恰到好处的 >

- 因事设人
- 分工合作
- 各司其职
- 第十五计 分身有术
- 尽人之智
- 人尽其才
- 大度放权
- 事必躬亲难如愿
- 第十六计 分步授权
- 有步骤地委派工作
- 适时授权与放权
- 授权有度
- 巧妙授权
- 避免授权受挫
- 第十七计 重用将才
- 刘邦善用将才
- 将才不可小用
- 万金请将
- 重用国际性人才
- 慎用将才
- 第十八计 用人不疑
- 魏文侯不疑乐羊
- 外宽内合
- 以信用人
- 商场之战
- 第四套 育才计
- 第十九计 激励赞赏
- 目标激励法
- 描绘愿景
- 制订合理的薪酬制度
- 真诚赞赏
- 适时适度激励
- 通用电气的激励制度
- 第二十计 悉心栽培
- 栽培骨干
- 麦当劳育人之道
- 海尔的综合培训
- 助其自主
- 第二十一计 施压加力
- 伯乐驯马
- 灌输紧迫感
- 公平的淘汰机制
- 鲇鱼效应
- 丈量河宽
- 压力管理
- 第二十二计 试以重任
- 皮格马利翁效应

<<用人三十六计-知人善任恰到好处的 >

实战培训

试以重任

大胆提拔

第二十三计 爱护有加

仁爱部属

关爱将士

营造大家庭氛围

改善员工的工作环境

松下不说“不”字

爱护有加

第二十四计 人才接力

通用选拔接班人

培养企业接班人

建立人才通道

人才储备

第五套 容才计

第二十五计 尊贤重士

尊贤重士分天下

刘邦尊贤取陈留

尊重对方的意愿

委婉提出建议、批评

尊重员工的隐私

第二十六计 上通下达

兼听则明，偏听则暗

林肯的“民意浴”

善于倾听下属的声音

虚心接受员工的批评和建议

督促员工解决问题

上下沟通

IBM内部的人事沟通

第二十七计 重赏轻罚

赏罚得当

高祖封赏怨臣

多颁荣誉勋章

赏罚有度

批评时要有所安慰、鼓励

第二十八计 容人改过

楚庄王宴饮

丙吉掩过扬善

曹操大度宽容

容忍部属的缺点

善容有缺点的人才

容人改过

第二十九计 善留人才

留人三项：待遇、事业与情感

古托夫挽留韦尔奇

培养员工的归属感

<<用人三十六计-知人善任恰到好处的 >

- 当员工离职之时
- 真诚挽留人才
- 刘备虚辞遣众将
- 第三十计 当断则断
- 一家人哭比一路人哭好
- 擢升将官
- 吕夷简以退为进
- 不说人之过
- 另送头衔
- 旁敲侧击释实权
- 当断则断
- 第六套 借力计
- 第三十一计 合作共赢
- 与他人精诚合作
- 团结搭档，一同创业
- 合作双赢
- 李嘉诚让利合作
- 同舟共济
- 谋求共赢
- 第三十二计 集思广益
- 松下善听众人意见
- 借用管理和技术
- 专家咨询
- 头脑风暴法
- 多个朋友多条路
- 挖掘人脉关系之井
- 第三十三计 借船过河
- 刘备款待张松
- 借势服众
- 委托第三方出面
- 托人传语
- 人情铺路
- 虚拟联合
- 第三十四计 反客为主
- 诸葛激周瑜
- 高欢酒席谋兵权
- 郭子仪单骑入敌营
- 渐入角色
- 化阻力为助力
- 第三十五计 借尸还魂
- 楚项兴兵灭秦
- 高洋乘势而起
- 赵口登基力主抗金
- 克罗克打理麦当劳
- 蒙牛盘活劣势企业
- 第三十六计 对手可借
- 放俘最营乱军心

以盗制盗
不打不相识
李渊恭维李密
请个“天敌”作搭档
马蝇效应
超越你的对手

章节摘录

书摘贤人举荐 在招纳人才方面，一个非常简单而又非常有用的办法就是：人才推荐的人选，通常就是人才。

虽然不少人才或许有妒才之心，不大情愿推举其他人才，但只要他肯举荐，那么其所推荐的人才必然不差。

因为，如果他是真心推荐，自会英雄识英雄；即便不是十分情愿，考虑到对自己的影响，他也会推荐一个上得台面的人才来。

三国时，年轻的鲁肃身材魁梧，好使奇计，学过击剑、骑射，还凭着家中可观的遗产，招聚一批年轻人，管吃管住，在山里讲武习兵，俨然私人部队。

此外，鲁肃慷慨大方，在乱世之中常周济穷人，变卖家产，在所不惜，颇受乡人喜爱。

因此，周瑜当居巢县长官时，对鲁肃之名也有所耳闻。

有一年发生灾荒，粮食紧缺，周瑜便带人前去拜访鲁肃，希望能筹措一些粮食。

鲁肃便打开家中仅有的两大仓谷粮，慷慨地让周瑜随便挑上一仓。

周瑜非常感动，更加肯定鲁肃绝非等闲之辈。

鲁肃声名远播，袁术听说了，便派人前来招揽。

但鲁肃发现袁术治理无术，难以有较大的发展，便带领一百多人，随周瑜南渡长江，另寻发展。

不久，鲁肃的祖母过世，鲁肃回老家办丧事。

这时，有朋友写信给他，劝他投靠一位叫郑宝的人，说是此人以土地肥沃的巢湖为据点，招兵买马，如今已有万余人马。

鲁肃听了朋友的介绍，虑及眼下的处境，便答应了。

但周瑜力劝鲁肃，不要投靠郑宝。

他引用汉朝马援回汉光帝的一句话来劝鲁肃：“当今之世，非但君择臣，臣亦择君。”

并向鲁肃推荐明主孙权。

当时，孙策已经过世，其弟孙权刚继承大业，正在广招贤士，周瑜还说：“我听前代贤哲秘论说，未来承受天命，代替刘家的，一定在东南方。”

未了，周瑜说：“这是攀龙附凤，大展才华的好机会。”

鲁肃听了周瑜的一番颇有条理的分析，加上周瑜先前已把鲁肃的母亲接到吴地安居，鲁肃没有后顾之忧，因此听从了周瑜的话，前往求见孙权。

见鲁肃有意投奔孙权后，周瑜便在孙权面前极力举荐鲁肃，说是以其才华，应该重用他。

后来，孙权在接见众宾客时，特别留意到鲁肃。

尽管此时鲁肃才是个年仅29岁的小伙子，孙权一见就很敬重他。

待众宾客告退后，孙权请鲁肃单独留下来，与之谈论，终日不倦。

一日散朝后，孙权留鲁肃共饮，晚问两人同榻而卧，聊至夜半。

鲁肃跟他分析了“汉室不可复兴，曹操不可卒除，”的形势，提出了“榻上策”的战略决策，以及“剿除黄祖，进伐刘表”的具体步骤；后来又提出了联刘抗曹的战略方针。

再后来，在赤壁之战爆发前，孙权众幕僚几乎是一面倒地认为，曹操太强，应该敞开大门迎接曹操，独有鲁肃坚持抗曹，并且建议把驻守在外周瑜召回来共商大事，从而取得了赤壁之战的巨大胜利，奠定了三国鼎立的局面。

应该说，孙权能得到鲁肃这种人才，鲁肃能找到孙权这种领导，靠的就是周瑜的举荐。

没有周瑜从中穿针引线，鲁肃是难以投奔到孙权的阵营中来的。

鲁肃如不遇孙权，其一生固然可能受昏庸之主所累而湮没无闻；而孙权若没能延揽到鲁肃这样的人才，其局势的发展却也难以想象。

唐代韩愈《醉留东野》诗云：“吾愿身为云，东野变为龙。”

其意为：我情愿化为天上的云，让孟郊先生化为天上的龙。

举荐人才者大力扶持新秀，并以所举荐的人才取得的成就为荣耀，这是勇于荐人的最高境界，当也是以举荐优秀人才为己任的伯乐们的肺腑之声。

李嘉诚的人才库 每当提起自己的成功时，华人首富李嘉诚便坦然告知，“良好的处世哲学和用人之道”，这二者是其今日成功的前提。

李嘉诚的处世哲学我们都知道，那就是讲求诚信，善于与人合作等，而为他的事业发展同样立有大功的用人之道却未必为人所尽知。

其实，李嘉诚的用人之道同样是大手笔。

“马上打天下，却不能在马上治天下”，一个企业的发展在不同的阶段需要有不同的管理和专业人才。

白手起家的李嘉诚，在与一帮创业人员艰苦创业共同努力下，使其长江实业集团发展到一定规模后，像大多数家庭化管理企业一样，面临着企业制度的瓶颈、新老人才的使用问题。

不同的是，李嘉诚当时的企业所面临的“人才困境”尤为严重。

由于当时社会的综合因素，工人文化水平差，多数人只有小学文化程度，技术管理方面的人员更是奇缺，那些曾和他一起出生入死打天下的元老重臣的知识结构和专业水平，达不到企业发展的要求，面对越来越激烈的商业竞争，要靠这样一支队伍创出佳绩显然是不可能的。

在这种情况下，李嘉诚“壮士断腕”，克服重重阻力，劝退了一批创业之初帮助他一起打江山的忠心苦干的“难兄难弟”，留下了广阔的空间，从而起用了一批年轻有为的技术、管理等方面的专业人员，为集团的发展注入了新鲜血液，并且重新引进了一套现代化管理制度。

在李嘉诚新组建的年轻的高层领导班子里，既有具有杰出金融头脑和非凡分析本领的财务专家，也有经营房地产的“老手”，既有生气勃勃、年轻有为的香港本地人，也有作风严谨、善于谋划运作的国际人才。

可以说，李嘉诚之所以能取得如此巨大的成就，他的集团能成为纵横东西的跨国集团，是和他回避了东方式家族化管理模式，大胆起用国际人才分不开的。

他起用的那些外国专家，在集团内部管理上把西方先进的企业管理经验带入长江集团，使之在经济的、科学的、高效益的条件下运作；而在集团对外方面，尤其是在西方，这些外国专家不但是李嘉诚接洽收购的先锋，而且是其集团进军西方市场的向导。

当然，不只是企业发展的不同阶段需要大批人才，需要各种不同才能的人，而且在企业发展的同一阶段，也一样需要一批不同才能的人，如此，才能取长补短，更合理、有效地发挥他们的才能。

关于这一点，李嘉诚曾形象地说：“大部分的人都会有部分长处、部分短处，好像大象食量以斗计，蚂蚁一小勺便足够。

所以用人应该各尽所能、各得所需，以量材而用为原则。

”因此，在李嘉诚的“智囊团”里既有朝气蓬勃、精明强干的年轻人，又有一批老谋深算的“客卿”

。香港商界盛传李嘉诚是左右手与“客卿”并重，其中最令人注目的是精明过人、集律师与会计师于一身的李业广和叱咤股坛的杜辉廉。

后者为李嘉诚在股票发行、二级市场上的收购立下了汗马功劳，特别是在1987年香港股灾之前，他为李嘉诚的集团成功集资达100亿港元。

白手起家的李嘉诚，通过半个世纪不懈的努力和奋斗，从一个普通人成为华人首富，取得了令人瞩目的成就。

其中原因，固然与其勤奋和聪明、善于为人处世之道有关，也与其巧妙的用人之道有着十分重要的关系。

编辑推荐

《用人36计(新版)》：当今时代，商海喧哗，市场竞争激烈，正是有志者大显身手的最佳时机。然而，要创立一番事业，单凭一己之力，纵然你有三头六臂，样样精通，每日里忙得焦头烂额，也难成大业。

因此，如果你欲创一番事业，就要善于借助他人力量，广泛纳集贤才，充分发挥人才的智慧和力量。有德少才者可以放心使用有才少德者可以谨慎使用德才兼备者大可使用无德无才者一律不用。

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>