

《微管理》

图书基本信息

书名：《微管理》

13位ISBN编号：9787121202155

10位ISBN编号：7121202158

出版社：电子工业

作者：孙科柳,潘长青

页数：315

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《微管理》

内容概要

孙科柳、潘长青所著的《微管理(用人的智慧)》从选人、定岗、协作、激励、授权、培训、留人等方面，选取了用人管理中的76个典型行为，按“问题界定+案例解析+实践指南+管理提升”四个模块，深入浅出地对管理者在用人过程中的管理行为进行了解析，并辅以漫画、情境、案例等表现形式，让管理者学会如何更好地选人用人、励人管人。

《微管理(用人的智慧)》适合企业管理人员、人力资源工作者、培训师、管理咨询师、高校人力资源管理相关专业师生使用。

作者简介

孙科柳，北京华通咨询公司咨询师，先后在珠三角多家企业工作，担任过行政经理、生产厂长等职务，具有多年一线现场管理和人员管理经验。精于中基层人员的培训课程设计和培训实施等工作，对高绩效团队组建、领导和教练技巧、中基层人员的执行力提升及企业学习与发展体系构建等有深入、独到的研究，善于解决团队在发展及业务过程中的实质性问题。

书籍目录

第1章不拘一格选人才1 1.用心才能打动人才2 2.摘掉有色眼镜，不以貌取人6 3.避免才能浪费，适用就好10 4.善于发现人的一技之长13 5.敢于用比自己能力强的人16 6.关键人才也可以特别引进20 7.别让“空降兵”伤了内部人才的心24 8.特立独行，没问题！尽职尽责就行28 9.选才以德为先，坚决不用触犯职业道德底线的人32 第2章做到人岗匹配37 1.做到因事设职，因职设人38 2.让合适的人坐合适的位置42 3.让职位充分发挥人才的特长46 4.缺点用得恰到好处就是优点50 5.让不同的人才优缺点互补54 6.定职定岗，凭能力说话58 7.用人不避亲疏，合适就好62 8.别总把人才当成通才用65 第3章聚合团队的力量69 1.为团队塑造共同的工作愿景70 2.相辅相成才能铸造好的团队74 3.协调不同人才的比例78 4.让员工在其位，谋其政82 5.多分配一些集体任务，增强凝聚力86 6.加强团队内部沟通，把握整体工作90 7.促进内部竞争，激发人才活力94 8.消除恶性竞争，凝聚团队力量98 第4章激发员工的活力103 1.绩效考核认功劳不认苦劳104 2.员工想要什么，就给什么108 3.营造舒适的工作环境112 4.适当的工作压力是必要的116 5.消除重复性带来的工作倦怠120 6.给员工发表意见的机会124 7.让员工当一回管理者128 8.用赞美拉近与员工的距离132 第5章学会有效授权137 1.学会把权力下放，不做“超人”138 2.别忘了留个缺口给别人142 3.懂得对员工说：我相信你146 4.不要把自己的职责也下放150 5.授权要选择合适的人154 6.让授权的责权利对等158 7.不做“甩手掌柜”，授权之后做好督导162 8.不当的授权必要时及时收回166 9.当授权出现问题，要勇于担责171 第6章教育是最好的投资177 1.让员工跟上企业发展的脚步178 2.言传身教，做好员工的典范182 3.让员工意识到自己的不足186 4.总结经验，让员工学会自主培训与相互培训190 5.根据员工职位特点，因材施教194 6.考察培训效果，做好培训反馈198 7.激发员工潜力，让工作更出色202 8.让员工相信：我能行206 9.为员工筑造创造性的工作氛围210 第7章让员工心甘情愿留下来215 1.尊重员工，肯定员工存在的价值216 2.肯定员工的工作，让员工有成就感219 3.不要吝啬，将功劳留给下属223 4.真诚对待员工，历练也不要太过分227 5.加强沟通，深入了解员工的所想所求231 6.让员工把企业当成另外的家234 7.关心员工，从关心其亲人开始238 8.不要只关注工作，还要关心员工的生活242 第8章海纳百川，包容人才247 1.杀一儆百，树立管理威信248 2.容忍与自己相悖的意见252 3.宽容失败，让员工大胆向前256 4.“笑纳”员工的牢骚260 5.说话要慎重，不要打击员工的积极性264 6.大肚能容，莫要斤斤计较268 7.工作中，要把个人恩怨放到一边272 8.要包容，但不要惯坏了员工276 第9章去芜存菁，完善淘汰机制281 1.保证绩效考核的客观公正282 2.让淘汰机制成为员工的动力286 3.遵循竞争上岗、优胜劣汰的法则290 4.不要姑息与企业背道而驰的人294 5.路遥知马力，淘汰要慢下手298 6.肯定员工的成绩，不能全盘否定302 7.解雇员工讲究方法，不能落口实305 8.疏导被淘汰员工，让员工走得心甘情愿308 9.尊重员工的选择，让员工自由飞翔312 参考文献316 后记317

章节摘录

版权页：插图：韦德满以为罗德会很乐意去干，可罗德却拒绝了他的好意。因为，罗德对自己的生活状况已经比较满足了。虽然他不能开新车、穿名牌服装、去夏威夷度假，但单身的他并不觉得这有什么不好。对罗德来说，星期六休息比多赚钱更重要。如果员工想要月饼，而你偏偏给他购物卡；员工喜欢吃素食，你却给他大鱼大肉……得不到想要的东西，员工的积极性和执行力能不能保持都难说，更不用提激发员工的斗志了。只有了解了员工的所想所求，管理者才能对症下药，用合适的方法激励员工努力工作。

22案例：洞悉员工的所想所求 不能了解员工的需求，做出的激励措施就得不到效果。所以管理者在设置激励机制时，要注意充分调查员工的需求，使它真正起到激励员工的作用。曾有一个成功的管理者曼克，在别人问起他激动员工敬业度的秘诀时，他简单而认真地说：“照顾员工，满足员工的需求。”曼克在服务业工作了这么多年，管理过许多不同地方的人，“其实，人的基本需求都是一样的。”这是曼克的观察。不管在什么地方，员工都是想要养家糊口，想要被尊重、被肯定，想要有未来的，“其实，每个人心里想的都是‘我有未来吗？’‘我在这有发展吗？’”曼克有一次到上海工作，参与从上到下每一个员工的面试，面试很简单，就是问每个人“你将来想做什么？”来应征的人都受宠若惊，他们可能连服务生的工作都还不确定，总经理却关心他们的未来。但是，曼克认为每个人都有梦想，“帮助他们完成梦想”是很重要的。戴尔·卡耐基曾说：“世界上唯一能影响对方的方法，就是给他所要的东西，并告诉他如何才能得到。”身为管理者，我们要做的就是了解下属的内心需要，并将其作为引发他们产生积极行为的动力基础。

23微管理：了解员工需求，更好地激励员工 出于本能心理，人们总是希望满足其自我成长和发展的心理需求。如果员工希望从企业获得更高的回报，但是企业不了解或是无法提供，那么就可能让员工将这样的需求向不利的方向转化。所以管理者要充分了解员工的需求，做到最好的激励。

名人推荐

担任领导并不意味着给你授予了王冠，而是给你赋予了一项职责——使其他人身上最好的潜质发挥出来。——原通用电气总裁杰克·韦尔奇 管理就是界定企业的使命，并激励和组织人力资源去实现这个使命。界定使命是企业家的任务，而激励与组织人力资源是领导力的范畴，二者的结合就是管理。——管理学大师彼得·德鲁克 自始至终把人放在第一位，尊重员工是成功的关键。——IBM创始人托马斯·沃森 只有大胆地剖析企业的长处短处于员工，只有充分发挥员工主观能动性的企业，才有可能不断成功，走向卓越。——管理学大师彼得·德鲁克

精彩短评

1、简单实用，应用型，真正的管理实践不易，但能做好一些已经不容易

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:www.tushu000.com