

《管理者的三种能力》

图书基本信息

书名：《管理者的三种能力》

13位ISBN编号：9787563919987

10位ISBN编号：7563919988

出版时间：2008-10

出版社：汪斌斌 北京工业大学出版社 (2008-10出版)

作者：汪斌斌

页数：217

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

《管理者的三种能力》

前言

时代造就了现代管理者，现代管理者也在造就更加新潮的时代。当今世界，日益社会化、全球化的人类活动几乎都离不开管理者。政治家、思想家的宏伟蓝图，科学家的发明成果，艺术展示，体育竞技，乃至各种公益活动，都在寻找管理者青睐的慧眼，期待管理者的精心打造。现代管理者是一个精英荟萃的群体，有整合世界的魄力和运行社会的手段。现代管理圈中流行一句形象的比喻：“一匹狼领导的羊群可以打败一只羊领导的狼群。”管理者的能力直接关系到团队的成败。这里所说的能力，不仅仅是专业能力，更重要的是驾驭专业和专业人员的能力。外行管理内行固然行不通，但并不是每一个内行都可以管理其他内行，关键在于其是否具有管理能力。通常说来，管理者的能力包括用人、管人、交朋友三种。用人事业是人才创造的。人才又有大小、高下之分，使用的人才不同，领导取得的成就也不同。用人之道的妙处在于领导如何找到人才与工作的最佳结合点，从而发挥人才的最大效能。管人做领导难，做好领导难，做会管理的领导更难，做人人满意的领导难上加难。在各行各业的领导岗位上，谁拥有大的魄力、广的思路、海的度量、公平公正之心，谁将永远掌握管理的主动权。

《管理者的三种能力》

内容概要

《管理者的三种能力:用人管人交朋友》主要内容：领导使人服从的关键因素是：用道理不用手段，用仁义不用武力。人有困难我帮助他，人有危险我挽救他，人有要求我满足他；舍己为人，亏己利人，薄己厚人，损己益人，还有谁不心悦诚服呢？

领导的心量有多大，成就就有多大。只要大度，与上级相处就会开门见山，与下属相处就会开诚布公，与同级相处就会开怀畅快。大度，是领导应该具有的天性。

有些人认识他很久，但始终陌生；有些人和他很熟，但始终没有成为朋友；有些人与他做了很久的朋友，但后来才发现彼此还没有真正的认识。有些人，同他才第一次见面，一下子就相知相惜。人生得一知己足矣，斯世当以同怀视之。这是参透人生、社会、交往的妙语。

《管理者的三种能力》

书籍目录

用人千里马是这样选出来的在赛马中识别好马选用优秀人才不求全责备不限资历和年龄择人不纠缠于细枝末节亲仇不避唯才是举尊重人才以人为本事业靠人才发展人比资产更重要用人不疑，疑人不用和队员一起解决问题是金子就让它发光舍得花本钱培养人才做一个让人服气的领导士为知己者死不摆领导的架子兼听不同的意见让出功劳，承担过错公平处理矛盾冲突言出则必行驾驭人才之道利用情感联络人心必要时采取非常手段权力不能滥用成功授权赏罚分明惩罚要稳、要准、要狠激发部属的干劲不要吝啬赞美给下属一点动力准备一场擂台赛不花钱也能激励人心不同的情况，不同的激励批评责备恰到好处掌握批评的尺度保持克制和冷静平时多中指导试着欣赏部下责人先责己要打气不要打击管人运筹帷幄决胜千里领导者可贵的是大气有勇气才能创造伟业成功是智慧的产物灵活运用纵横捭阖的方法坚忍不拔的原则心量大成就也大宰相肚里能撑船请魔鬼吃樱桃虚怀若谷无可无不可唾面自干的雅量不容人办不成大事气度要恢弘见忤不怪，大家风范以宽厚待人总是一片宽厚相成为可以依靠的大树忘掉“我”是谁做正直的领导带头当好表率培养浩然正气成事在公平公、正、明、大意、必、固、我对人的最高准则鞠躬尽瘁，死而后已养成服务的领导观以节俭表率天下不该接受就不接受能谦虚就能有成就知错即改思路决定出路知道怎么做一件事，是员工的是老师的思路；鼓励别人做好一点前面三项，是领导人的思路无为而无所不为一切归于简易不必每件事都过问众星拱月顺应自然的规律不争天下得天下掌握大方向交朋友谨慎选择朋友朋友像梅干，像美酒结交各式各样的朋友交志同道合之友以信义交友以侠义之心交朋友之间应说真话不轻诺寡信保守朋友的秘密没有忠诚，友谊就不会长久朋友也分等级哥们义气害人害己友情贵在贴心君子之交淡如水朋友间的默契尊重朋友的自尊心人情味里见友情发自内心地赞美朋友善意地批评艺术地接受批评优越感要不得不刻意表现自己朋友的作用在于双赢友谊需要滋养交朋友就像跳交谊舞用礼仪来维护友情友情的基础是互惠帮助朋友有技巧和朋友平等相处多和别人沟通消除彼此间的误会调整好交际的距离修补破碎的友谊

《管理者的三种能力》

章节摘录

在赛马中识别好马清朝时，杭州有个商人叫石建，他认为经商依靠的是天时、地利、人和，而在这三者之中，又以人和最为重要。于是，他决定扩大经营规模时，首先想到的是招聘一位好帮手。怎样才能找到理想的人选呢？石建想了一个妙招。他先贴出一张布告，说明本店招收徒弟，并列举了具体条件。经过一番考察，石建确定了三个面试对象。说好三者取其一。到了面试这天，三位候选人一进门，石建便安排他们到厨房去吃饭，然后再面谈决定谁留下。当第一个面试者饭后来到店前时，石建问：“吃好了没有？”回答说：“吃饱了。”又问：“吃的什么饭？”回答说：“饺子。”再问：“吃了多少个？”回答说：“一大碗。”石建说：“你先休息一会儿。”当第二个面试者来到店前时，石建问：“吃了多少饺子？”回答说：“40个。”石建也叫这个人到旁边休息一会儿。当石建以同样的问题考问第三个面试者时，他这样回答：“第一个人吃了50个，第二个人吃了40个，我吃了30个。”听了这番回答，石建当场拍板，留下第三个人。

《管理者的三种能力》

编辑推荐

《管理者的三种能力:用人管人交朋友》由北京工业大学出版社出版。管理者的能力直接关系到团队的成败。这里所说的能力不仅仅是专业能力，更重要的是驾驭专业人员的能力。好的管理者应该具有用人、管人、交朋友的三种能力。用人：事业是人才创造的。人才又有大小、高下之分，使用的人才不同，领导取得的成就也不同。用人之道的妙处在于找到人才与工作的最佳结合点，从而发挥人才最佳的效能。管人：做领导难，做好领导难，做会管理的领导更难，做人人满意的领导难上加难。在各行各业的领导岗位上，谁拥有大的魅力、大的思路、大的度量、大的德性、大的公正之心，谁将永远取得管理的主动权。交朋友：朋友是上苍对管理者做人、做事的最珍贵奖赏，要了解一个人的底细，看他的朋友就知道了。忠实、守信、贴心、双赢，是管理者在交朋友时必须注意的标准。

《管理者的三种能力》

精彩短评

1、能学到一点点也可以了。就是有用的。

《管理者的三种能力》

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：www.tushu000.com