

《会管人不如会用人》

图书基本信息

书名：《会管人不如会用人》

13位ISBN编号：9787801799180

10位ISBN编号：7801799186

出版时间：2010-5

出版社：中石 中国致公出版社 (2010-05出版)

作者：中石

页数：278

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

《会管人不如会用人》

前言

成大事创大业，最不能缺少的条件是什么？每个人都可能给出不同的答案。但如果作一个彻底的清理，你将会发现所有的条件中，只有一样东西是最为根本的、最为核心的，这就是人的才智。光靠个人的才智还不行。没有人支持的奋斗是孤独的，没有用人才能的奋斗者是单薄的。你纵然浑身是铁，又能打几根钉？所以说，不会用人者永远都不会成功。会用人是最大的本事。“得人才者得天下。”古往今来的事实证明，只要善于汇聚众人的智慧，把各种各样的人用好，人尽其才，各尽其能，你的管理就会比单纯的“管人”要高明，你的事业便可望兴旺发达。所有成大事、创大业的人，无不善于揣摩人性、把握人心，能够因人而异，施展手段，将各种人牢牢控制在股掌之上，为成就大事打下坚实的人力基础。磨刀不误砍柴工，作为一名老板，必须舍得工夫琢磨一些用人奥妙，为此付出的时间、精力是值得的。如果你不慎用错了人，他不但不会给你带来任何利益，反而会给你雪上加霜，乱上添乱；而好的员工则会使你的工作变得十分轻松容易，他们会按照你的设想去工作，甚至还会在你考虑不周的地方弥补缺憾。精明的老板都有这样的心得：糟糕的下属会把一个好端端的计划搞砸，而优秀的下属能为这个计划锦上添花。

《会管人不如会用人》

内容概要

《会管人不如会用人:领导用人的艺术》主要内容简介：成大事创大业，最不能缺少的条件是什么？每个人都可能给出不同的答案。但如果作一个彻底的清理，你将会发现所有的条件中，只有一样东西是最为根本的、最为核心的，这就是人的才智。

《会管人不如会用人》

书籍目录

第一章 练就用人的基本功欲用人，先学会容人以小见大，一碗水端平用人金诀：给人以权威感你的下属需要你的信任欣赏别人不即不离，亲疏有度不纠缠小过失认识下属的三个阶段要有良好的沟通能力以人格魅力征服他人吸收超前的用人观念变招的力量是无穷的第二章 识人有方，用人得法识人才能用人勤于考察才能了解人直指人心的底牌观察下属的十个办法物以类聚，人以群分关键时刻见人心信用是个无价宝患难中奋进者有前途从日常谈话中鉴别人才正确区别哪些人能够委以重任知人知面要知心识人所长，知人所短用人所短，越干越糟第三章 使用人才的成功妙法留人三则：放心、诚心、热心一开口就叫出别人的名字给下属一张笑脸人人都喜欢被人肯定超凡出众七小招下属的需要最重要解读人性的自私悉心倾听下属的唠叨多在业余时间下功夫对职员不要太吝啬手心还要手背让部下自觉挣面子孙权替诸葛瑾“骂街增加亲密，攻“心”为上第四章 大度容人的本事宽容的价值与回报首先从自己做起化解矛盾对人才不能求全责备正确地对待谎言杜绝私下议论打开天窗说亮话坦率地承认自己的错误与不同风格的人有效合作化解与员工的矛盾，让他佩服你大人不计小人过不要抓住小辫子不放当众拥抱你的敌人第五章 放手用人的本事成大事离不开众人放手让别人去干有时你得装糊涂听取部属的建议发挥有成就欲者的才能追求无为而治的管理境界学会授权，以权统人大权独揽，小权分散信任不等于放任给部下压担子多琢磨事，少琢磨人第六章 活用众人的智慧重视智囊团的作用智囊的作用不可限量领导利用智囊六戒要听听反调探察下属的真心话谨慎选择咨询对象如何采纳下属建议鼓励大家积极发言成功得到员工的反面意见怎样对待不同意见第七章 分门别类用人术给人以用武之地尺有所短，寸有所长用人特长的五个方法用好“三种人注意使用“怪才如何使用好专家对待老职员的诀窍开发年轻下属的潜力读懂女下属不要忽视“小人物善用不同性格的人合理分配工作充分合作才有力量第八章 黑脸白脸都能唱批评是不得已的手段适当批评下属的错误表扬与批评四六开表扬是一种“翻倍法来个挥泪斩马谡上下不要颠倒惩罚不是管理的目的压制别人并不能抬高自己化解与下级矛盾的八项法则心平气和地谈谈别错过动之以情的机会不听话就顺毛摸第九章 用好你的合作伙伴借人动，成己之实吸引优秀的合作者一笔不可估量的财富让自己为别人所用与朋友一起做生意铁哥们最好别共事诚信无疑，相互信任相互尊重，取长补短.....第十章 如何避免用错人第十一章 用人的十三条禁忌第十二章 如何成为受欢迎的老板第十三章 跟名家学用人

《会管人不如会用人》

章节摘录

用人不疑是用人的一个重要原则。当然这个“不疑”是建立在自己择用人才之前的判定、考核基础上。不用则罢，既用之则信任之。领导只有充分信任部属，大胆放手让其工作，才能使下属产生强烈的责任感和自信心，从而焕发下属的积极性、主动性和创造性。所以说，一旦决定某人担任某一方面的负责人后，信任即是一种有力的激励手段，其作用是强大的。试想一下，使用别人，又怀疑他，对其不放心，是一种什么局面；试想一下，在你的公司里，如果下属得不到你起码的信任，其精神状态、工作干劲会怎样。假如你的公司职员情绪欠佳，精神沉郁，怨懑丛生，上下级关系怎么能融洽。这种彼此生疑生怨的状况，常是导致企业瘫痪的主要原因。信任你的下属，实际上也是对下属的爱护和支持。古人云：木秀于林，风必摧之。特别是对于担当生产、销售、试验、拓展、探索者角色的下属而言，容易受人非议、蒙受一些流言蜚语的攻击，那些敢于直谏领导错误，提建议、意见的，那些工作勤勉努力犯了错误并努力改正的，领导的信任是其最后的精神支柱，柱倒而屋倾，在此种状态下，领导者切不可轻易动摇对他们的信任。企业老板对下属信任的同时，对下属一定要坦诚。如果出现变故及不利因素，有话要说到当面，不要在背后议论下属的短处，对下属的误解应及时消除，以免积累成真，积重难返。有了错误要指出来，是帮助式的而不是非难指责式的，相信你的下属不是傻子，好意歹意心中自明。总之，与下属经常保持思想交流非常重要。说到信任问题，其实它是两个彼此相处的人应该具有的一个基本的和必要的要素。两个陌生的人在一起，彼此防范，没有什么信任。而一旦人们通过某种渠道互相认识熟悉后，彼此渴望的就是一种信任。互相看不惯的人很难有信任可言，嫌隙的存在是关系恶化的起端，离自己越近越亲的人，你应该给他越多的信任。对朋友应该推心置腹。在一个企业里，副经理、部门经理之于总经理，一般职员之于部门主管，可称为手足或臂膀，理应得到很多的信任。

《会管人不如会用人》

编辑推荐

《会管人不如会用人:领导用人的艺术》：会用人是最大的本领。只要善于汇聚众人的智慧，把各种各样的人用好，人尽其才，各尽其能，你的事业便可望兴旺发达。现代社会的竞争说到底还是人的竞争。谁最大限度地运用好了人的资源，谁就拥有了无敌的制胜法宝。用人，是立志成就大事的人必须练就的本事。为领导者提供切实有效的用人方案成大事者用贵人，壮大自我用对手，克强敌者用勇者，办小事用细心人，行大道者用君子。

《会管人不如会用人》

精彩短评

- 1、写的挺不错的一本书，多学习了
- 2、不错 挺好的 以后有需要继续选择亚马逊

《会管人不如会用人》

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