

<<用人能力的提升与自测>>

图书基本信息

书名：<<用人能力的提升与自测>>

13位ISBN编号：9787503532832

10位ISBN编号：7503532831

出版时间：2006-1

出版时间：中共中央党校出版社

作者：马贵舫

页数：270

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>

<<用人能力的提升与自测>>

内容概要

《用人能力的提升与自测》理论与实际相结合的原则，《用人能力的提升与自测》详细介绍了用人理论、用人技巧、用人艺术，同时又注重实用性与操作性，对用人误区进行了深刻剖析。同时，以大量的案例为基础，从具体和细节入手，条分缕析，提出了许多独到的见解，力求对读者有所启迪和感悟。相信读完《用人能力的提升与自测》后，对领导者用人能力与素质的提高一定会有所帮助。

<<用人能力的提升与自测>>

书籍目录

第一章 领导用人能力的内涵与自测第一节 领导与用人的关系一 领导用人的含义二 领导活动中不同性质的用人行为三 领导用人在领导活动中的地位和作用第二节 领导用人能力的丰富内涵一 整合的能力二 驾驭的能力三 活化的能力四 人力资源战略能力第三节 领导用人能力自测一 领导者具有对人才的洞察力吗二 领导者具有对人才的识别力吗三 领导者是否具有育才能力四 自我测试五 自我测试二六 培养别人，充实自身第二章 熟知领导用人理论和战略第一节 为政之要在用人思想一 德才兼备的人才思想二 得贤则安，失贤则乱三 治国之道，务在举贤四 知人善任，不课不用五 刚柔相济，赏罚严明六 率先示范，治身为重七 勤于教养，百年树人第二节 人力资源理论一 人力资源的概念及特点二 人力资源管理第三节 人力资本理论与智力资本理论一 人力资本理论二 智力资本理论第四节 人才强国战略一 人才强国战略的提出二 人才强国战略的科学内涵三 人才强国战略的路径选择第三章 坚持领导用人原则第一节 程序原则一 依法选拔任用党政领导干部二 因事用人三 不称职是不称此职第二节 数量原则一 用人宽度--数量原则的含义二 用人宽度的计算公式三 罗斯福的左膀右臂--罗斯福与霍普金斯、马歇尔四 艾柯卡与他的“12人班底”.....第四章 重视人才资源开发第五章 掌握领导用人方法和艺术第六章 防范领导用人误区第七章 修养领导用人素质参考书目

<<用人能力的提升与自测>>

章节摘录

(二) 整合立足于整体效能的提高 调整、配备组织成员的目的是为了增强组织的整体力量，提高整个组织效能。

这就好比一台机器，之所以要经常调整更新零部件，目的就是为了让整台机器能够正常运转。

整合在一个组织中的作用也就在于此。

当然，组织效能的发挥，离不开每个组织成员的努力，但是，个体的作用并不能充分保证和替代组织整体的作用，原因就在于组织的作用是整体性的，并不是个体作用的简单相加，而是通过组织所有成员的紧密协作而得到体现的。

所以，合理的配备组织成员，是整合的开始。

从组织整体效能出发挑选人员，才能使每个成员更好的成长和发展。

每个成员都有自己的相对优势，即个人的特长。

如果领导者不从组织的实际需要通盘考虑，进行遴选，那么即使再优秀的人才也难以发挥作用。

调整、配备组织成员着眼于组织的整体效能，实际上就是按照组织结构的要求正确的挑选、配备人才

。有时候，尽管领导者花时间、代价精心培养了一批优秀的人才，但却往往因调配不当而前功尽弃，甚至因内耗影响整体效能的发挥。

(三) 整合的量化领导者在日常的领导活动中，单打一的使用人才，往往不及人才群体配置、协同使用的效果来得显著。

使用人才，一要集结，二要配套，因为二者均是以量化的形式表现出来，所以可称之为整合量化。

对于领导者来说，这是一种十分重要的用人谋略。

在运用此谋略的时候，一般应该考虑四个环节。

1. 集结密度。

在一个组织中，同类人才的集结数量，究竟应该控制在怎样的范围内才是合理的，才称得上适量，是体现领导者整合能力的重要指标之一。

人才集结密度太大，容易造成人才过剩，以致人才浪费；集结密度太低，则会出现势能偏低，难以形成组织整体效应。

<<用人能力的提升与自测>>

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>