

<<疯狂的用人术>>

图书基本信息

书名：<<疯狂的用人术>>

13位ISBN编号：9787504475879

10位ISBN编号：7504475874

出版时间：2012-4

出版时间：彭雪飞 中国商业出版社 (2012-04出版)

作者：彭雪飞

页数：276

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>

## <<疯狂的用人术>>

### 前言

军队里的元帅和将领，是不会亲自冲锋陷阵的，他们的才能在于调兵遣将、运筹帷幄；而现代企业的领导者，也没有必要事必躬亲，他们必须具备的是使用人才、调遣人才的能力，让下属在工作中充分施展自己的才能。

只有这样，企业才能永远充满活力；也只有这样的领导才属于成功的领导。

管理工作能否圆满完成，关键因素就在于人。

现代企业之间的竞争，越来越演变为人才之间的竞争。

谁能吸引最优秀的人才，谁能使用最优秀的人才，谁能留住最精英的人才，谁就能在未来的竞争中赢得绝对的优势。

只要善于汇聚众人的智慧，把各种各样的人用好，使人尽其才、各尽其能，你的事业便可兴旺发达，你将尽享成功的乐趣。

这一道理对于那些做出卓越成就的领导者来说更是谙熟于心，并为之投入大量的时间，付出大量的精力。

他们知道，作为一个领导者，最重要的工作不是制订目标，不是不停地修改规章制度，而是“用人”。

做不好这一工作，所有的目标和设想都将是海市蜃楼。

很多精明能干的总经理和大主管在办公室的时间很少，常常在外旅行或出去打球；但他们公司的运营丝毫未受不利的影响，公司的业务仍然像时钟的发条机制一样有条不紊地进行着。

那么，他们是如何做到这样省心的呢？

他们有什么管理秘诀呢？

没有别的秘诀，只有一条：他们善于用人。

用人之道，博大精深，是所有想在领导职位上待得长久的人和所有立志于干一番事业的人必须练就的本事。

运用之妙，存乎一心。

作为领导者，周旋于各色人等之间，必须精于揣摩人性、把握人心，做到正确用人，为自己成就大事汇聚足够的人力资源。

为此，我们编撰了《疯狂的用人术》一书。

本书从十个方面，详尽地阐述了领导用人的疯狂而高明的策略。

若能将这些策略铭记于心，那你一定会成为一个轻轻松松的“甩手大掌柜”。

## <<疯狂的用人术>>

### 内容概要

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。  
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，事业便可望兴旺发达。

## &lt;&lt;疯狂的用人术&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 慧眼读心术：识人知人读懂人心 把好“进入”这道关口 / 2 从相马之道探究识人的着眼点 / 4 谨慎对待“第一印象” / 6 慎用心理素质太差的人 / 9 在闲聊中考察其知识宽度 / 12 通过试用来认识其实际能力 / 14 在提问的过程中认识其工作态度 / 16 用多种方法认识其道德品质 / 19 招聘时多注意应聘者的忠诚度 / 22

第二章 礼贤下士术：用感召力让人追随 感召力是领导力最重要的特质 / 26 以身作则胜过一切发号施令 / 29 真抓实干比能言善辩更重要 / 37 做领导，功底越厚越好 / 33 棘手的事应由领导亲自处理 / 35 公正无私才能响当当 / 37 承担责任是用人者的天职 / 39 付出尊重才能赢得尊重 / 42 得理而饶人更易征服下属 / 44 与下属一起分享快乐 / 47

第三章 铁腕立威术：做个有权威的领导 仁厚并非任何时候都可取 / 50 过度的怀柔会影响到权威 / 52 不可宽恕心术不正者 / 55 扭转局面时更需雷厉风行 / 57 大胆惩治个别典型者 / 59 对狂傲的下属需适时威慑 / 62 不妨在“借口”上做点文章 / 64 对腐败分子不能手下留情 / 66 诛恶前要找到问题的症结所在 / 69 从外表强化自身的威慑力 / 72 施展铁腕也不能过于蛮横无情 / 74 施威时留点感情补偿的余地 / 76 恩与威相结合方能长治久安 / 78

第四章 平衡掌控术：综合制衡掌控全局 管理的本质就是一种动态平衡 / 82 平衡各方势力可实现对全局的控制 / 85 隔离牵制是解决问题的最好办法 / 88 实行官职分离与制衡的制度 / 90 扶植新的权力中心以实现平衡 / 93 用特殊人物来平衡各种关系 / 96 以平衡术让违规的下属自相治理 / 99 不让任何一个下属占绝对优势 / 101 广开言路是牵制部属的有效途径 / 104 不要搬起石头砸自己的脚 / 107

第五章 赏罚分明术：有功必赏有过必罚 用人不当多与赏罚不明有关 / 110 信赏必罚是一种重要的统御权谋 / 112 订做一套合适的奖惩制度 / 114 制度的落实是奖惩的最关键环节 / 117 实施奖惩需把握时机与方式 / 119 一手赏一手罚，两手都要硬 / 122 切实做到执法严明和不徇私情 / 125 “递进式”处罚是一个不错的选择 / 129 设法让下属“愉快地”接受处罚 / 132 多一点奖赏，少一些惩罚 / 135 舍得金钱，让人笑做“俘虏” / 137

第六章 施恩团结术：将心比心以情动人 至软之物往往也是至刚之物 / 140 用感情的绳索才能绑住真英雄 / 142 感情投资是一种零成本激励 / 145 心动之后心动，心动之后理顺 / 148 用自己的真心换取部属的忠心 / 151 “知遇之恩”也是可以人为策划的 / 153 雪中送炭强于锦上添花 / 155 关键时刻要敢于为下属撑腰 / 158 把握给下属施“小恩小惠”的时机 / 162 给落后的下属一些关怀 / 165 关心下属的家庭则可事半功倍 / 168

第七章 暗箱操作术：笑里藏刀背后手段 不懂得藏心是一件相当危险的事 / 172 含而不露才会让下属毕恭毕敬 / 174 使自己看起来“深不可测” / 176 切勿随便交出全部真心 / 178 “架子”可使心机不被窥破 / 180 与下属没有距离就不能树立权威 / 182 学会保留，别把话都说到嘴上 / 184 无论什么事都要故作镇定状 / 186 采取行动前先隐藏真实意图 / 189 不要轻易让人看见你“卸妆” / 197

第八章 合理授权术：抓大放小能放能收 权力握在手中只是一件死物 / 196 事必躬亲绝不是好办法 / 199 把主要精力放到事关全局的大事上 / 203 隐身幕后也不错 / 206 正确授权需经过充分准备 / 208 找准可以授予权力的下属 / 211 把握授权时机，留心授权细节 / 215 把权力与责任“捆绑”下放 / 218 充分授权与有力监控同等重要 / 221 给予的“地位”不妨虚实结合 / 225 让普通工作显得“异常重要” / 227

第九章 以私钓人术：了解欲望树立目标 把团队的管理目标与员工的个人目标统一在一起 / 230 让人看到达成愿景的过程 / 233 通过提升精神档次来提高员工的工作成效 / 235 兑现许诺，树立影响力 / 238 满足下属欲望，不能一步到位 / 240 诱导许诺，使用一点“骗术” / 243 谱好承诺三部曲 / 245 让员工对未来充满希望 / 247 用人者的主要工作是提出愿景并激励他人为此奋斗 / 249

第十章 认同赞扬术：好下属是夸出来的 得到肯定是人类的普遍需求 / 254 赠人金银不如送人良言 / 256 赞美是一种有力的心理暗示 / 258 赞美可有效唤醒对方的潜意识 / 260 善于发现员工的“闪光点” / 262 用感恩之心在小事上发现美 / 265 赞美员工要“一碗水端平” / 267 赞美一定要讲究方式和技巧 / 270 表扬要有针对性 / 273 选一个公开场合表扬员工 / 275

## &lt;&lt;疯狂的用人术&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：心理素质是指人的认识过程、情感过程、意志过程的具体特征及人的个性心理特征与个性倾向性的具体特征。

心理素质包括气质、性格、兴趣、价值观等。

由于现代社会激烈而又残酷的竞争，已经给每一个企业、每一个人才造成了极大的压力。

企业能否在重重压力之下前进，能否在激烈的竞争中脱颖而出，不仅要看人才的技术水平和工作能力，还要看其是否具备良好的心理素质。

因此，我们在招聘新人时，必须考虑到如下一些问题：新招进来的人是否具有创造才能和创新精神，是否能用人和训练他人，是否能在团队中合作，是否能随机应变并善于学习，是否具有工作热情和紧迫感，在重压之下能否成功地履行职责等等。

心理素质不好的人，在面临较多的工作任务、较大的工作压力、较快的生活和工作节奏以及不同的待遇时，就会出现心理障碍。

所谓心理障碍，实际上就是“想不通”引起的一种心理状态。

人们对来自外界的变化和信息“想不通”的时候，心理上就会产生脱离正常状态的变化，出现某种负面的心理状态。

长期“想不通”，心理障碍得不到有效消除，就可能引发心理疾病，甚至引发严重的后果。

因此，用人者必须对这些心理上的病症有所了解。

目前在员工中普遍存在以下一些不健康的心理现象或不良情绪：(1)焦虑。

包括着急、忧愁、恐慌、不安等情绪。

焦虑严重者，甚至会出现坐卧不安、失眠等症状。

焦虑不仅影响员工的心理健康和身体健康，甚至可能影响生产，引发安全或质量事故。

(2)抑郁。

抑郁是对自己的命运感到悲伤或对自己的前途感到绝望而产生的一种精神状态，其大脑代谢、激素水平以及心脏功能都在起变化。

严重者被认为患上抑郁症。

表现为严重失眠、意志消沉、自我封闭、苦闷、没有激情，有的还酗酒、吸毒，甚至自杀。

(3)冲动。

任何人都有冲动的时候，但一般人都把冲动控制在一定范围。

长期积蓄于内的心理压力，如果得不到正常的发泄，一旦冲动起来，很可能造成严重后果。

这些不健康的心理情绪，会产生严重的后果：首先是对企业的生产经营的影响。

例如，拿产品出气，拿设备出气，员工没有积极性，公司的改革也好、经营也好，都会受到严重制约。

其次是对社会的稳定产生影响。

近年来，公司中的群体性事件日益增多，甚至演化为一个地区或一个城市的大规模群体性事件，不能说与此没有关系。

对于心理素质不好的人，用人者在选人时一定要谨慎。

为了尽量避免选取到有心理疾病的人，在选人时，可以尝试采用现代化的心理测试。

不过，人的心理行为是很复杂的，难以直接测量而取得结果；因而心理测量就不像物理测量那样用直接测量的方式，而是采用间接的方式来进行的。

这样测量就必然会受到评估的主客观因素的影响。

外界的某些无关因素，如外来的声音和房间的设施等，都会给测验结果带来影响。

因此，在测验中必须消除内外的无关因素。

同时，为了使测验客观、准确，用人者可以让懂得心理学的企业人士来做测试。

测验者必须经过专门的训练，全面熟悉测验的内容和方法，能够严格按照测验程序实施测验。

即使一个非常熟练的测验者，在测验时也必须注意以下几个问题：(1)慎重选择测验表。

任何测验表，都有其应用的目的、适用的范围，都有一定的信度和效度。

## <<疯狂的用人术>>

(2)与被测验者建立直接关系。

测验者与被测验者存在着一种特殊的关系，如果这种关系不太直接，就有可能出现两种影响测验的情况：一种是使被测验者对测验产生“阻抗”，不予合作；一种是被测验者出现“测验焦虑”，使测验达不到他应有的水平。

(3)控制实施测验的误差。

测验者在测验过程中的操作应严格根据测验的规定和要求进行实施，并善于安抚被测验者的情绪，掌握其他有关的注意点，让被测验者乐于把全部能力发挥出来，或把其他的特征表现出来。

(4)正确解释测验结果。

一般地说，不应把测验结果告诉被测验者和他们的家属，而只是告诉他们对测验结果的解释。

(5)遵守测验的道德。

一个测验者绝不能利用测验作为压制人的工具，也不能作为搞不正之风的手段。

(6)注意测验的保密。

对测验的保密主要有两个方面：一个方面是对测验内容的保密。

心理测验的内容，包括测验器材，是不可以向社会泄漏的，也不可以随意让不够资格的人员使用，以免使测验失去控制，造成滥用。

另一个方面是对测验结果的保密。

这是具有个人档案机密性的资料，是不应该随便让无关人员，甚至当事人知道的。

目前，在一些发达国家或地区，如美国、日本、英国等，已经越来越对人才心理素质的考察重视起来了，不少公司都通过一系列的心理素质测试来判定招聘对象心理素质的高低。

他们认为，这是一个可以减少冒险，促进做出完美决定的过程。

此举的目的就是为了找出心理素质较好的人才，以适应竞争的需要。

## <<疯狂的用人术>>

### 编辑推荐

《疯狂的用人术》一书从十个方面，详尽地阐述了领导用人的疯狂而高明的策略。

若能将这些策略铭记于心，那你一定会成为一个轻轻松松的“甩手大掌柜”。

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。

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，事业便可望兴旺发达。

<<疯狂的用人术>>

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>