

<<领导人才辨析>>

图书基本信息

书名：<<领导人才辨析>>

13位ISBN编号：9787507524734

10位ISBN编号：7507524736

出版时间：2008-12

出版时间：华文出版社

作者：耿宏柱

页数：310

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>

<<领导人才辨析>>

前言

纵观世界历史发展，朝代、政府更替频繁，长的几百年，短的按天来计算。企业也是这样，有人统计国际知名企业平均寿命只有十几年，普通企业寿命更短。谁都想一帆风顺，谁都想万古长青，可为什么一个个这么短暂？尽管说法纷纭，但有一点几乎是异口同声：人才，人才，谁能尽早地发现人才，谁能充分地使用人才，谁能有准备地培养人才，谁能有效地把握人才，胜利的天平最终就必定会向谁倾斜。所以，人才问题在人类发展的历史长河中不断向我们提出挑战，敲响警钟。

人是世界上第一宝贵的，一言可以兴邦，领袖人物、决策人物在其中起着极其重要的作用。领袖人物是历史发展的催化剂，是引路标，是风和日丽还是血流成河往往取决于领袖人物如何指点江山。

许多人很不赞成这个观点，说这是英雄创造历史，人民群众的作用哪里去了？不错，和整个社会比起来，个人的力量是微不足道的，即使是伟大的领袖，其个人单独的力量同样微不足道，要发动群众，要依靠集体的力量，否则即使是“力拔山兮”的楚霸王，也只能落得孤家寡人、兵败乌江的下场。

可是民众的力量虽大，但必须要有一个英明的、正确的、强有力的领导，才能形成一个万众一心的整体，否则就是一盘散沙、乌合之众，就会不堪一击。

领袖作为个人的力量虽然弱小，但他所统领的领导核心如果顺应了绝大多数民众的意愿，尽管也要走过艰难曲折的道路，但必将会取得辉煌的胜利。

世界几千年的历史也是一部战争史，一直到现在，在人们的生活中仍然留有深深的烙印，“商场如战场”就是现代人常挂在嘴边的一种说法。

翻开那一个个著名的战例，以少胜多，以弱胜强比比皆是，其中的奥秘不言而喻，哪一个不是领导英明、谋划得当、执行坚决的杰作。

<<领导人才辨析>>

内容概要

知道了优秀人才应该具有的品质，知道了领导者才能的辨析方法，也许有些人会按图索骥，去模仿、去学习甚至去伪装，对此我们大可不必过虑。

因为学习、模仿是好事，人生的过程就是学习、模仿的过程，如果大家都能刻意地去从善，都能刻意地去学好，那么这个世界必定会变得一片阳光。

哪怕是一个心术不正的人，天天在努力地去做好事，长此以往，量变引起质变，也极有可能被改造成一个新人。

笔者在少年时代即以忧郁的目光关注这个世界，几十年的观察和思索，除了感慨，更觉得还有一份责任，那就是把自己的收获和感受告诉周围的人。

此书力求用通俗的语言，简约的事实，丝丝入扣的分析，尽可能多的信息量，简单可行的可操作性，让读者对领导人才的方方面面有一个较为清晰的印象。

诚然本书中的许多观点与当今流行的并不一定一致，不乏偏颇甚至荒谬之处。

然而事不讲不清，理不辩不明，当你看完这些文字，能激起一点思想的波澜，能迸发一丝新的思路，能有也想说几句的愿望，那么作者就深感欣慰了。

虽早有奢望将此心思付诸文字，但由于平日杂事颇多，且缺乏只争朝夕的精神，常遇拦路虎之类的障碍，山穷水尽之时曾多次产生退缩之念，然而承蒙周围领导、朋友和同事的指点和鼓励，终能坚持到最后。

特别值得一提的是，在此书的成书过程中，李孙强、董众兵先生给予了大力的支持和帮助，并在出版过程中有幸获得农工党中央鲍林春前进英才基金的支持。

在写作过程中，参阅了大量的报刊、书籍及网络上的资料，本人感到受益匪浅。

在此，谨对所有为本书提供资料、帮助、指导和支持的人士致以最诚挚的感谢。

虽作品脱稿已有时日，也曾批阅删改数十遍，几番求专家名人指点，但毕竟本人才识有限，谬误难免，请读者不吝赐教，作者闻之则喜，在此提前拜谢。

<<领导人才辨析>>

作者简介

耿宏柱，男，大学学历，医学学士，高级讲师。

1955年出生，1972年参加工作，在几十年的生涯中当过兵、工人和教师，1997年参加中国农工民主党。
现为农工党滁州支部副主委、滁州市政协常委、滁州卫校医学教育研究室主任。

<<领导人才辨析>>

书籍目录

序引言 人才问题的争论第一篇 人才三步曲 第一章 人才的发现 第二章 对领导人才的掌控 第三章 人才的使用第二篇 领导人才的特点和条件 第一章 领袖气质 第二章 理想领导人才的个人条件第三篇 选拔领导人才应该注意的问题 第一章 忠诚 第二章 不拘一格的逐级提拔 第三章 才能的表象和实质 第四章 性格特点和发展潜质 第五章 有争议和异口同声 第六章 权力欲望第四篇 领导才能的鉴别方法 第一章 观察 第二章 成果分析 第三章 领导可能面临的问题 第三章 干部的选拔和培养 第四章 领导人才成败轨迹辨析 第五章 吸引人才的策略 第六章 领导观念的变革 第七章 领导干部的考核

<<领导人才辨析>>

章节摘录

第一篇 人才三部曲 从管理的角度来看，不管什么时代，不是有没有人才的问题，而是有没有发现和选拔优秀人才的科学制度，有没有既能让人才充分发挥作用又能有效掌控的机制。

第一章 人才的发现 不管科技怎么发达，事情还要靠人来做，因此，要想事业成功就要用人。干事业总希望选最优秀的人，即最能胜任这项工作的人。有的人常常会被他人的外表、演讲技巧和学术成就迷惑。但作为一个领导者应该长期从整体上，在多种状况下观察一个人，然后对这些观察到的信息加以分析，才能了解这个人的真实才能。

对人的评价总是容易带有主观性和片面性的，因此对人才的评价必须要建立在事实上，而事实是需要对一个人进行长期仔细的观察才能够得到的。

一 人人都是人才 中华民族的伟大复兴，取决于整个中华民族的素质。要把沉重的人口负担转化为巨大的人才资源，就必须牢固树立、认真落实“人人都是人才，人人都可以成才”的观念。

这句话蕴涵了人才资源是第一资源和“以人为本”的新理念，是科学人才观的核心内容，具有显著的时代特征和丰富内涵。

在进行人才评价时，不能仅看文凭及其毕业的大学，而更重要的是看他给社会做了哪些贡献，有何业绩。

发达国家的公务员队伍并不追求高学历，甚至高技术企业也不追求高学历。

比如，美国国务院招聘普通工作人员要求极为宽松，只要求高中以上学历。

有人对美国一家大报一年刊登科技类的招聘广告进行统计，其中四分之三对应聘者没有任何学历要求，而要求学士学位的仅百分之五，要求硕士的仅百分之二。

不少当领导的常常感叹人才难觅，真的是缺人才吗？

拿破仑有句名言：“世上没有废物，只是放错地方。”

所谓“庸才”，只不过是放错了位置的“人才”。

站在这个角度说缺人才，实际上是领导者没有用好人才，或者说是缺乏“伯乐”的眼光。

人才在于识别和运用，每一个人都是人才，你放的地方不同，得到的结果也不一样。

一个人的才干发挥得好坏在于运用他的人怎样去用。

人才是有区别的。

因为“骏马能历险，犁田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟”。

这就需要我们不要让有屠龙之技的人去杀鸡宰羊，不要让只会过家家的小朋友去真的建造高楼大厦，也不要让任劳任怨的河工去大海中扬帆远航，而是要充分认识人才，正确运用人才。

人人有才，人无全才，扬长避短，皆可成才。

李世民执掌的大唐可谓人才济济，魏征、房玄龄、杜如晦、长孙无忌、李靖、秦叔宝、程咬金、尉迟敬德等一大批精英人物围绕李世民组成了一个坚强高效的领导核心。

可李世民还是感到人才不够用，并一再地命令宰相封彝德荐举人才，封彝德委屈地说：陛下你开科取仕，网罗天下人才，人才早已经被你收拢尽了。

李世民当即纠正他：君子用人如器，各随所长。

原因在自己没有尽力访求，怎能怪世上无才呢？

在人才问题上，作为领导人能有这样的真知灼见，产生贞观之治的原因自然不言而喻。

……

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>