

<<管人用人的学问>>

图书基本信息

书名：<<管人用人的学问>>

13位ISBN编号：9787509007136

10位ISBN编号：7509007135

出版时间：2011-7

出版时间：当代世界

作者：汪国红

页数：275

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>

## &lt;&lt;管人用人的学问&gt;&gt;

## 前言

作为一个管理者，只有聪明的头脑、超人的胆量和魄力以及渊博的知识是远远不够的，他还必须善于管理人，善于开发和利用人的智慧和力量，必须有一套自己的“管人用人”技巧。

人们常说“向管理要效益”。

然而，管理并不是一个简单的问题，管理的主要对象是人、财、物，也被称为管理的三大要素，其中人是最主要也是最根本的因素。

而对人的管理，不处于“管”和“用”，会管人和会用人，角度不同，结果却是相同的。

企业要管住人，留住人，用好人，仅凭规范、合理的规章制度中的条条框框是行不通的，怎样将好钢用在刀刃上，怎样发挥个体与团队的最大潜力，这些是无法用一种固定的模式定下来的。

这就要求管理者在管理过程中要因人而异，因事而定，这便是一种艺术，更是一种学问。

美国通用电气公司总裁杰克·韦尔奇曾提出口号：“人，是我们最重要的资产！”

被誉为美国钢铁工业之王的卡耐基也曾说过：“你可以将我所有的工厂、设备、市场、资金全部夺去，但只要保留我的组织和人员，几年后，我仍将是钢铁大王。”

卡耐基的话反映了西方企业家在管理上的一种观念，即在一个企业的发展中，人的因素是最重要的。

可见，只有拥有了人才，用好了人才，才有可能取得成功。

一句话，人才对于企业的作用是难以用金钱来估量的，企业成功的关键在于管理者管好用好人才。

知识经济时代，市场竞争达到了白热化的程度，商海大潮中无时无刻不存在着产品竞争、市场竞争、管理竞争等。

但市场经济的竞争归根到底还是人才的竞争，人才就是一切。

人才是世界上所有资本中最宝贵的资本。

经济的腾飞离不开技术和管理这两个轮子，而人才是车轴，没有车轴的轮子是不能运转的。

管理者只要管好了人，就能给企业带来几倍甚至几十倍的利润。

可是，在某些管理者眼里，人才说起来重要，用起来次要。

因为，一般而言，“人才”的思想性强，才能突出，有一定水平，管理者们就怕管不好自己手下的“人”，往往导致企业滑坡甚至走向低谷。

那么，管理者如何才能管好人、用好人呢？

这其中包含着许多技巧。

在楚汉相争中，刘邦之所以能以弱胜强，其中一个重要因素就是会管人，更会用人。

正如他自己所说的：“夫运筹帷幄之中，决胜千里之外，吾不如子房；镇国家，抚百姓，给饷馈，不绝粮道，吾不如萧何；连百万之众，战必胜，攻必取，吾不如韩信。

三人皆人杰，吾能用之，此吾所以取天下者也。

项羽有一范曾而不能用，此其所以为我擒也。

三国时刘备之所以能取得三足鼎立的局面，也离不开他拥有并成功地使用了诸葛亮等人才；唐太宗时能有“夜不闭户，道不拾遗”的太平盛世，也是因为他成功地用人，做到了“用人如器，备取所长”。

说到底，纵观历史中的名君盛世，无一不是身边有一批非常得力的，能参与制定、贯彻执行正确决策的人才。

历史的经验告诉我们，作出正确的决策只是通向成功的第一步。

如果没有成功的管人，不善于用人，即使决策正确，在实施过程中也可能贯彻不下去，甚至走样变质，使决策意图无法实现，导致事业失败。

有的管理者认为人的性格各种各样，素质水平也千差万别，管起来确实太难了。

管人真的有那么难吗？

其时未必如此。

如果你真正了解了管人用人的学问，找到了管人用人的诀窍和根本，你就会发现管人用人其时很简单。

## <<管人用人的学问>>

本书将从十一个方面向你阐述管人用人的技巧和诀窍，包括：管人不立威，说什么也不灵；宽严相济，松紧适度；管人就是管心，管理者要懂点心理学；用制度管人事半功倍；沟通是管理者的主要工作；管人离不开平衡；知人善任是管人的关键；己正才能正人；管得少才能管得好。

无论是企业的老板，还是企业的各级管理人员，只要你真正领会了其中的深义并能加以正确使用，你就会发现管人用人其实很简单！

编者

## <<管人用人的学问>>

### 内容概要

用好人管好人是一个企业每一个管理者都在追求的事情。  
作为管理者，大到识人用人、论功行赏、小到开会发言、汇报应酬，这些看似简单，实则不易。  
要想成为一名成功的管理者，就必须有一套自己的“管人用人”技巧。  
会管人和会用人，角度不同，其结果相同。  
管人之法讲究艺术，更讲究学问。

《管人用人的学问》将成功管理者的管人、用人的经验融会贯通，同时结合现代社会的复杂性和多样性，总结出一整套行之有效的方法和技巧，是企业管理者管人用人的一部不可多得的实用宝典。

《管人用人的学问》由汪国红编著。

## <<管人用人的学问>>

### 书籍目录

#### 第1章 管人不立威，说什么也不灵

- 一、距离产生威严
- 二、靠胆略和魄力立威
- 三、令出如山，有令必行
- 四、让下属保持紧迫感
- 五、坚决拒绝不合理的要求
- 六、在不动声色中树立权威
- 七、“杀鸡儆猴”是个妙招
- 八、该出手时绝不手软

#### 第2章 宽严相济，松紧适度

- 一、不要一棍子把人打死
- 二、如何管好有个性的下属
- 三、可以宽容，但绝不迁就
- 四、赞扬适度，批评要中肯
- 五、发火后要学会降温
- 六、己所不欲，勿施于人
- 七、管理者适时装点“糊涂”
- 八、按规矩办事，顺其自然
- 九、协调关系，松紧结合

#### 第3章 管人就是管心，管理者要懂点心理学

- 一、管人就是管心
- 二、能容人才能赢得人心
- 三、尊重人是管人的基础
- 四、通过察颜观色洞悉下属心理
- 五、为下属撑腰，换来下属忠心
- 六、物质激励和精神激励一样重要
- 七、给下属一个快乐的心境
- 八、点燃下属的工作激情
- 九、不轻易承诺，承诺必兑现

#### 第4章 用制度管人事半功倍

- 一、管人离不开制度
- 二、健全组织机构，严明组织纪律
- 三、不断完善企业的各项制度
- 四、协调好各部门之间的关系
- 五、用制度管人胜过用人管人
- 六、制定具有人性化的弹性制度
- 七、制度不执行还不如没有制度
- 八、细化制度，实行规范化管理

#### 第5章 沟通是管理者的主要工作

- 一、管人离不开沟通
- 二、求大同，存小异
- 三、得理也饶人
- 四、营造良好的沟通氛围
- 五、会倾听的人才会沟通
- 六、听取下属的不满和牢骚

## <<管人用人的学问>>

七、以理服人的8个沟通技巧

八、增加信任，消除沟通障碍

### 第6章 管人离不开平衡

一、平衡才能稳定和长久

二、重视金钱的激励作用

三、把下属当成合作伙伴

四、找到利益博弈中的平衡点

五、让下属参与管理有利于平衡

六、给下属一个成长发展的空间

七、用良性竞争来化解不良冲突

八、不要在危难时“抛弃”下属

### 第7章 知人善任是管人的关键

一、识人用人的基本原则

二、根据人的能力和特点使用

三、给人才施展才华的机会

四、营造一个良好的工作环境

五、随方就圆，木匠手中无坏木

六、既要用人所长，又要容人之短

七、管理者如何才能做到知人善任

八、如何管理不同性格的下属

### 第8章 管理者用人的技巧

一、用人不疑，疑人不用

二、因事设人，能职匹配

三、用人要有一定的灵活性

四、授人以渔，不如授人以欲

五、用人就要给人一定的自由

六、跳出绩效用人的圈子

七、敢于使用偏才、怪才

### 第9章 用人也是一门艺术

一、给别人留足面子

二、站在对方的立场看问题

三、犯过错误的人也可以使用

四、欣赏那些具有执着精神的人

五、让员工保持饱满工作激情的技巧

六、以情感人，以理服人

七、为员工排忧解难，满足员工合理需求

### 第10章 己正才能正人

一、率先垂范，树立标杆作用

二、喊破嗓子不如做出样子

三、塑造魅力四射的外在形象

四、练就精明强干的内在形象

五、有实力，才会有魅力

六、恪守诚信，赢得拥护

七、胸怀宽广才能安定人心

八、自身正，才敢硬碰硬

九、危机关头冲在最前面

### 第11章 管得少才能管得好

## <<管人用人的学问>>

- 一、不必事事都要亲自过问
  - 二、学会做“甩手掌柜”
  - 三、别让猴子落在自己背上
  - 四、会授权更要会控权
  - 五、管理越条理越轻松
  - 六、职责明确，避免扯皮现象
  - 七、提倡忠诚敬业的工作理念
  - 八、让下属享受工作的过程
  - 九、管理越简单越有效
- 参考文献

## &lt;&lt;管人用人的学问&gt;&gt;

## 章节摘录

世界上许多有威严的富豪之所以成为管理名人，这与他们的胆量和魄力是分不开的。

1. 大胆出击，果断决策 当遇到一定的困难时，人们习惯的做法是小心谨慎，害怕出错。而结果呢？

不是想方设法去克服困难，而是把注意力集中在怎样才能减少自己的损失上。

这种人的结果大都会以失败而告终。

任何领域的领军人物，他们之所以能够成为顶尖人物，正是由于他们敢于面对艰难。

李嘉诚是香港著名大商人，他就是靠自己的眼光、胆略和魄力成就了亚洲首富的威严。

1966年底，一度处于低迷状态的香港房地产业开始复苏。

但就在此时，1967年，北京发生火烧英国代办处事件，香港也掀起“五月风暴”。

香港人心惶惶，触发了第一次大移民潮。

移民者以有钱人居多，他们争相贱价抛售物业。

自然，新落成的楼宇也备受冷落，整个房地产市场卖多买少，有价无市。

地产商、建筑商焦头烂额，一筹莫展。

李嘉诚一直在关注时势变化，经过深思熟虑，他毅然采取行动：人弃我取，趁低吸纳。

李嘉诚在整个大势中逆流而行。

他相信世间事乱极则治、物极必反。

从宏观上看，他相信中国政府不会以武力收复香港，道理显而易见，若要收复，1949年就可以收复，何必等到现在？

当年保留香港，是想保留一条对外贸易的通道，这样对中国政府更有利。

现在的国际形势和香港的特殊地位并不会改变。

因此，中国政府不可能收复香港。

经过深入的分析，李嘉诚作出“人弃我取，趁低吸纳”的决策，并将此看作是千载难逢的拓展良机。

于是，在别人都在售出的时候，李嘉诚却不动声色地大量收购。

李嘉诚将买下的旧房装修后出租，又抓住地产低潮建筑费低廉的良机，在购置的地盘上兴建物业。

李嘉诚的行为需要超凡的智力。

不少朋友为他的“冒险”捏一把汗，同业的地产商在等着看他的笑话。

这场战后最大的地产危机，一直延续到1969年。

1970年，香港百业复兴，地产市道转旺。

这时，李嘉诚已经聚积了大量的收租物业。

从最初的1万多平方米，发展到3万多平方米，每年的租金收入达390万港元。

李嘉诚在动荡中胜出，并为他日后成为房地产巨头奠定了基石。

有人说李嘉诚是赌场豪客，孤注一掷，侥幸取胜。

应该说，在这场夹杂着政治背景和人为因素的房地产灾难中，前景也是个未知数。

这样说来，李嘉诚的决策有十足的胜券在握是不现实的，李嘉诚的行动是带着冒险性的，说是赌博也未尝不可。

但是，李嘉诚的冒险是建立在对形势的密切关注和精确分析之上的，李嘉诚绝非投机家，而是一个拥有超人睿智的商人。

他正是凭着自己的智力和勇气，才将整个地产业的灾难变成了发展自己的机遇。

在多变的世界中，成功者常常属于那些敢于抓住时机，适度冒险的人。

有些人很聪明，对不利因素和风险看得太清楚了，不敢冒一点风险，结果聪明反被聪明误，永远只能“糊口”而已。

实际上，如果能从风险的转化和准备上进行谋划，则风险可以变成机遇。

茫茫世界风云变幻，漠漠人生漂浮不定，而未来的风景却隐没在迷雾中，向那里出发，有崎岖的



## <<管人用人的学问>>

山路，也有阴晦的沼泽，深一脚浅一脚，虽然有危险，但这却是在有限的人生中通往成功与幸福的捷径。

2. 做一个有魄力的领导 决定企业成败的因素是多方面的，但没有坚强的领导力量肯定会失败。娃哈哈的老总宗庆后就说：“搞企业与打仗一样，机会来了，要快速反应，及时决策。没有强势领导就做不成事情。

” 很多人谈到娃哈哈的管理，最深刻的印象就是“集权”，宗庆后却毫不避讳地承认这一点。

“你去看看中国现在能成功的大企业，哪一个不是大权在握的。

”

.....

## <<管人用人的学问>>

### 编辑推荐

《管人用人的学问》将从十一个方面向你阐述管人用人的技巧和诀窍，包括：管人不立威，说什么也不灵；宽严相济，松紧适度；管人就是管心，管理者要懂点心理学；用制度管人事半功倍；沟通是管理者的主要工作；管人离不开平衡；知人善任是管人的关键；己正才能正人；管得少才能管得好。

无论是企业的老板，还是企业的各级管理人员，只要你真正领会了其中的深义并能加以正确使用，你就会发现管人用人其实很简单！

<<管人用人的学问>>

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>