

<<每天学点识人术用人策管人学>>

图书基本信息

书名：<<每天学点识人术用人策管人学>>

13位ISBN编号：9787510702372

10位ISBN编号：7510702372

出版时间：2010-10

出版时间：中国长安出版社

作者：胡志明

页数：258

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>

<<每天学点识人术用人策管人学>>

内容概要

有人说一般人学会识人即可，聪明人学会用人则妙，而天才、大才、领导之才就一定要学会管人之道。

识人是用人、管人的基础，管人则是用人的手段。

识人有技巧，用人讲谋略，管人有方法。

本书提供了许多管理学方面的理论和实践，集知识性、实用性、趣味性，是一本使读者开拓思路，启迪智慧，迅速掌握领导管理智慧不可缺少的经典谋略书。

<<每天学点识人术用人策管人学>>

书籍目录

上编：识人术 第一章 用“火眼金睛”来辨别贤愚 见微知寡，就近观察 观察属下的行为 练就一双识人的“火眼金睛” 用自己的眼光去看人 看人不能“凭风向” 领导者要有一双看穿是非的慧眼 看清下属的“长处”与“短处” 不要以貌取人 一眼看穿“小人” 第二章 观其人也 也要听其言 在提问的过程中认识其工作态度 通过谈话了解他人 在闲聊中考察其知识宽度 要仔细观察对手 留心下属的“口头禅” 要提防“口是心非”的小人 看人不能靠传闻 第三章 眼明耳聪皆不如心亮 心中一定要有杆人才之秤 对不同人的性格模式要深析 从细微处来鉴别谁是真正的人才 灵活把握选人标准 识人要能透过表象看本质 看人不能以偏概全 丰富的相人经验需要培养 在“用人不疑”上做足表面文章 第四章、考验人也能认识人 找到科学有效的选人方法 通过试用来认识其实际能力 通过比较可以找到你所需的人 是骡子是马拉出来溜溜 敢于用重任来考验人才 时间也是评判一个人的标准 仔细看透别人的心思 行动背后也有意思 对真正的人才青睐有加 中编：用人策 第五章 用人到位 选好人才才能用好才 识人要全，知人要细 每个人都有可用的地方 要合理搭配人才 用人不妨适时“中庸” 善于让员工挑“大梁” 信任会使下属的干劲足 有瑕疵的人也可以因才而用 没有不称职的人，只有不合适的职位 “刺头”人物也要用好 妙用争强好胜的下属 第六章 因事用人 高明的管人者善于因事设人 用人要专官专职 让最合适的人做最合适的事 用人应互利共生 用人要根据其能力特点恰当安排 根据人的兴趣用人 决不可用朽木去造大船 打破裙带关系 第七章 激励下属 给下属的优异表现以诚心诚意的赞美 充分调动员工的积极性 要掌握好奖与惩的时机和方式 与下属同甘共苦 巧妙使用激将法 充满诱惑力的“头衔”激励 巧妙运用会场的氛围来调动下属的情绪 激起下属的责任心和积极性 第八章 记住用人之忌 克服拖延时间的不良习惯 一定要尽量避免失约或迟到 决策千万不能独裁专制 独断专行是用人的大忌 不要轻易越权 对下属不能施行高压政策 对下属不要轻易许诺 不能用头衔来压制下属 做事武断要不得 下编：管人学 第九章 管人就要有手法 管人需理智 权力与责任成正比 下令不随便，令出要如山 不要在危机时抛弃下属 站在员工的立场考虑问题 对下属不能强迫 “干着指挥”胜于“站着指挥” 关键时刻给予下属必要的帮助 沟通需要真诚 空头支票不能乱开 不妨给小人施小惠 胡萝卜和大棒同时给 杀个猴子给鸡看 第十章 善于处理矛盾 矛盾也可以冷处理 处理矛盾要先给矛盾分类 化解矛盾的武器 处理矛盾要适当 化解矛盾时不妨委屈一下自己 怎样来化解矛盾 时常让下属“顺顺气” 巧妙应对“窝里斗” 做个“和事佬”也不错 巧妙处理反对意见 第十一章 懂得协调关系 协调你的左膀右臂 协调好与上级的关系 以协调的方式把“松”与“紧”完美地结合在一起 注意协调内部的关系 在竞争中不损和谐是理想境界 注意协调组织与外部环境的关系 协调好同事的关系很重要 第十二章 批评要讲策略 批评下属要分场合 带着爱心去批评 批评不能没完没了 先给胡萝卜再打一棒子 不要当众斥责下属 不要抓住下属的错误不放 委婉地指出错误更容易让人接受 批评更要讲方法

<<每天学点识人术用人策管人学>>

编辑推荐

《每天学点识人术用人策管人学》借鉴了许多管理学方面的理论和实践，力图从实际出发，用通俗易懂的语言、简洁明了的道理，阐述领导管理中三种关键性的管理艺术和管理智慧。其中既有传统的管理经验，也有与时俱进的领导管理技巧。从而为读者呈献最切合实际的人力管理方法，使其在管理少走弯路，拥有更多人才。这是一本集知识性、实用性、操作方便的经典管理智慧书。

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>