

<<看准人用对人>>

图书基本信息

书名：<<看准人用对人>>

13位ISBN编号：9787510802256

10位ISBN编号：7510802253

出版时间：2010-1

出版时间：九州出版社

作者：董素方

页数：242

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>

前言

21世纪的竞争靠人才在过去的岁月里，中国社会发生了翻天覆地的变化，而在未来，这样的变化还会以更惊人的速度发生着。

社会要发展，国家要富强，而这一切从何而来呢？

我们需要的是过得硬的经济能力，需要的是高科技的支持，但归根结底，需要的是人才。

“中国导弹之父”钱学森在美国留学时得知新中国成立，意欲回国，为国家的发展效力。

当时的美国陆军将领表示，无论如何也不能放钱学森回中国，因为一个钱学森相当于五个师的兵力！由此可见，人才的重要性往往胜过所有的物质装备。

21世纪是发展的年代，是竞争的年代。

在21世纪的各种竞争大战里，人才是唯一的焦点。

无论是一个国家，还是一个企业，想要发展得更好，就必须招揽到够多够好的人才。

对于现代企业来说，人才管理已经成为每个领导的必修课。

优秀的领导不但能够掌控整个公司的运作，更要管理好公司里的人才。

从某种角度来说，人才管理工作是一门艺术，领导们不但有掌握大量的理论，还要在实践中不断总结。

人才管理的第一步，自然是招聘到优秀的人才。

随着教育事业的发展，大学生早已不再是什么稀罕物，就连研究生、博士生人才都不能被称作“凤毛麟角”。

面对社会上大把大把的人才，企业领导们最先要做的，就是能够挑选到优秀的人才。

<<看准人用对人>>

内容概要

全球化的深入、全球分工协作的细化、国际产业的转移、跨国公司的崛起……所有这一切推动了人才战争在全世界范围内的发生。

大学生早已不再是什么稀罕物。

就连研究生、博士生人才都不能被称做是“凤毛麟角”。

面对社会上大把大把的人才，企业领导们最先要做的.就是能够挑选到优秀的人才。

骏马行千里，耕田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。

一个管理者要根据自己设定的岗位特点来确定自己需要的人才，只有选用了合适的人才，企业才能蓬勃发展。

本书对大量生动的实际案例进行了画龙点睛式的分析，让领导者和即将走向领导岗位的读者能够看准人、用对人。

<<看准人用对人>>

作者简介

董素方，职业经理人。

曾在跨国企业、著名民营企业出任领导职务.先后担任过企业的行政总监、人事总监、销售经理.在各个领导岗位都赢得了出色的成绩。

在多个领域的领导实践中.总结了多年来的经验教训.就企业领导识人、用人的方略提炼了自己独到的理论。

<<看准人用对人>>

书籍目录

第一章 伯乐慧眼识英才 第一节 什么样的人适合你 一、选全才不如选人才 二、《西游记》里的各类人才 三、欲成大事者必能慧眼识才 第二节 “德”比“才”更重要 一、德和才的关系 二、有才无德是佞才 三、有才无德的人不可信任 四、有德无才也可重用 第三节 怎样才能看准人 一、透过“窗口”看人心 二、行由心生 三、知人知面贵在知“心” 第四节 某些人要慎用 一、卖主求荣者慎用 二、背后使坏者慎用 三、贪婪之人不可用 四、无信誉者慎用 五、用人不慎，满盘皆输 第二章 招揽贤才，群贤毕至 第一节 “梧桐树”引来“金凤凰” 一、企业的方向——企业目标 二、企业的根基——企业文化 三、企业的招牌——品牌 四、企业的声誉——赢得人心 第二节 求贤若渴，心诚则灵 一、耐心+诚心=神话 二、锲而不舍，用情感人 三、舍面子要人才 第三节 礼贤下士，尊重人才 一、用人要从长计议 二、留住帮手 三、尊重人才——赢得人心 第四节 为“才”不惜“财” 一、金钱有价，人才无价 二、重赏之下，必有能人 三、不舍财会折才 第三章 不拘一格选人才 第一节 任人唯贤 一、为什么要任人唯贤 二、贤才的标准 三、摩根的用人之道 第二节 选才不避亲 一、任人唯亲的利与弊 二、先才后亲 三、家族企业的优与劣 第三节 举才不避仇 一、举才不避仇的利与弊 二、不要在乎性格上的“仇” 三、有些“仇”要杜绝 第四节 选才不能只看文凭 一、有时候文凭代表一切 二、文凭，当心一叶障目 三、文凭VS能力 第五节 不选最好的，只选最适合的 一、最好的和最合适的 二、麦穗理论 三、如何挑选最合适的人才 第四章 打造过硬的团队 第一节 培训业务能力 一、要有培训的观念 二、究竟如何培训 三、新员工的培训 第二节 创造相互信任的氛围 一、信任是企业管理的基石 二、如何建立起信任 三、联想的中国式沟通 第三节 培养凝聚力 一、凝聚力的基础 二、凝聚力是一种心理归属 三、如何提高凝聚力 第四节 培养员工主人翁意识 一、日本员工的主人翁意识 二、新主人翁理论 三、如何激发员工的主人翁意识 第五节 小帮派危害大 一、君子周而不比 二、小帮派和企业文化的关联 三、TCL的小帮派之祸 第五章 好领导要用对人 第六章 人尽其才，才尽其用 第七章 让人才做得更好 第八章 赏罚分明 第九章 深谙人情，游刃有余 第十章 留住人才，留住根本

<<看准人用对人>>

章节摘录

2.后知后觉型假如你需要中、高层管理者，如部门经理、项目负责人及主管级人才等，那么你应该选用后知后觉型的人。

这类人能全面理解、妥善执行先知先觉型人才所提出的工作方案、工作意图，能踏踏实实地按照先知先觉型人才设计好的目标奋斗，并带领、领导属下努力、正确地工作。

后知后觉类型的人的特点就是能很好地领会领导者的意思和建议、踏实认真地工作，特殊情况下懂得具体问题具体分析，是领导者的得利臂膀。

相反，如果下属不能很好地把握上司的意图、不懂得变通的话，势必会造成无可挽回的损失。

拿破仑拥有卓越的军事才能，最后却败于滑铁卢一战，这是众所周知的。

可是却很少有人知道他失败的直接原因是因为用错了一个人，这个人就是他的元帅格鲁西。

当时拿破仑准备向威灵顿进攻，他准备派出一支队伍去追击其中的一支援军——普鲁士军队，防止几支援军会合，在这个关键时刻，他把追击的任务交给了格鲁西。

格鲁西既不是气吞山河的英雄，也不是运筹帷幄的谋士，他只不过是一个老实可靠、循规蹈矩的人。

拿破仑忽略了这一点，而他的命运乃至整个欧洲的命运却因此改变。

战争打响了，格鲁西愚钝地遵守着拿破仑的指示，盲目地去追赶无关紧要的普鲁士军队，而对耳边传来的大炮声充耳不闻——那炮声正是拿破仑和威灵顿战斗的声音。

而当时的拿破仑正等待着格鲁西的救援，他以为近在咫尺的格鲁西听到炮声会来紧急援助他，到时候他的成功就会易如反掌。

可是他最终也没有等到，因为他的元帅正死守着他的命令，甚至对部下的建议不听不信，一意孤行地去追击无足轻重的普鲁士士兵。

最后拿破仑等来等去，却等到了威灵顿的援军，也等到了他的结局——失败。

<<看准人用对人>>

后记

《看准人用对人》：领导者的人才战略必修课察人、识人、知人，是当今管理者获得成功的重要手段，只有慧眼识人，善用人才，才能使企业及经理人立于不败之地。

<<看准人用对人>>

媒体关注与评论

我们为什么愿意花400亿美元收购雅虎？

我们看上的并非是该公司的产品、广告主或者市场占有率，而是雅虎的工程师们。

——比尔·盖茨企业的高级管理层要有慧眼识英才的本领。

挑选合适的人，让这样的人才能够成长起来，是企业高级领导层最重要的任务之一。

——杰克·韦尔奇，通用集团前任董事长CEO当你相信员工是有才华的时候，他们就是人才。

——马云，阿里巴巴公司创始人、总裁世界上任何人都都可以成为你公司的核心人物。

——李嘉诚，长江实业集团创始人我们雇佣最好的人，但是我们完全信任他们，让他们来把握将来他们和公司的方向。

——李开复，前谷歌全球副总裁、创新工场创始人我把我一生80%的时间都用在育人选贤上了。

当我看到我培养的人才成长起来，崭露头角，创造出优秀的业绩时，我的感谢、兴奋的心情便油然而生。

世人常说三星是人才的宝库，对我来说，没有比这更重要的了。

——李秉哲，三星集团创始人我的公司中不用聪明人，不用一流大学毕业的学生，更不用有资深背景的人。

——稻盛和夫，经营之圣，京瓷集团，KDDI集团创始人

<<看准人用对人>>

编辑推荐

《看准人用对人》：察人、知人，是当今管理者获得成功的重要手段，只有慧眼识人，善用人才，才能使企业及经理人立于不败之地，领导者的人才战略必修课。

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>