

<<抓住人才的鱼钩>>

图书基本信息

书名：<<抓住人才的鱼钩>>

13位ISBN编号：9787511321688

10位ISBN编号：7511321682

出版时间：2012-4

出版时间：中国华侨出版社

作者：廖钢

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>

## <<抓住人才的鱼钩>>

### 内容概要

21世纪最宝贵的是什么？

答案是人才。

现今市场竞争越来越激烈，企业之间对于人才的争夺也日趋白热化。

很多企业提供丰厚的薪金，优越的待遇来吸引人才。

应该可以说，谁能赢得更多的优秀人才，谁就能在未来的市场竞争中立于不败之地。

那么，作为企业的管理者，应该如何慧眼识英雄，又如何能够用好人才呢？

现代社会，人才的标准已经不再单纯地局限于学历和资历。

要想做一个好的伯乐，必须首先打破传统的观念束缚，做到“不拘一格降人才”。

在选拔人才时，注重应聘者的实际操作能力，在实践中考察人才。

另外，管理者还必须放下自己的个人偏见，以宽广的胸怀接纳各种各样的人才。

管理的本质在于用人。

本书告诉你：高明的管理者不必事必躬亲，只要善于用人，便能够让企业的各项工作有条不紊，实现“人尽其才，物尽其用”的目的。

人才难求，如何做个善识人，会用人的管理者？

希望本书能够对作为管理者的你有所裨益。

本书由廖纲编著。

## <<抓住人才的鱼钩>>

### 书籍目录

#### 第一章 树立威信：让员工真心佩服你

1. 威信对管理者至关重要
2. 管理者应全方位树立权威
3. 优秀管理者应具备的素质
4. 要有自己的管理风格
5. 以身作则，为员工树立榜样
6. 令必行，严格要求下属
7. 言而有信者才会有威信
8. 学会管理自己的情绪
9. 善于倾听，从谏如流
10. 做受员工欢迎的管理者

#### 第二章 伯乐相马：慧眼识人讲究智慧

1. 先要识人，才能用人
2. 识人选人的3大原则
3. 大胆任用尖子人才
4. 不要依据资历择人
5. 在实践中考察人才
6. 别让个人喜好占上风
7. 千万不要迷信文凭
8. 别拿偏见去看人
9. “恶意推导”是个陷阱
10. 这14种人要慎用

#### 第三章 学会激励：调动员工的积极性

1. 一定要重视薪酬制度
2. 建立高效的激励机制
3. 掌握激励的具体手段
4. 员工奖励是必不可少的
5. 奖励惩罚要坚持原则
6. 奖励员工平均主义不可取
7. 头衔能给下属带来荣誉感
8. 真诚赞美你的员工
9. 称赞一定要有激励效果
10. 迟来的奖励不受欢迎

#### 第四章 巧妙批评：帮助下属得到成长

1. 批评也是一门艺术
2. 批评下属要坚持原则
3. 选择不同的批评方式
4. 学一下幽默式的批评
5. 艺术的批评是一种激励
6. 别让批评伤了员工的心
7. 批评时要记住“五不要”
8. 批评下属要注意场合和情绪
9. 批评中要注意三点
10. 婉转地指出员工的失误

#### 第五章 团队合作：众人拾柴火焰高

## <<抓住人才的鱼钩>>

- 1.合作是成功的基础
- 2.团结才能高效
- 3.高效团队的三大优势
- 4.团队合作的四大基石
- 5.高效团队必须有敬业精神
- 6.团队合作一定要落到实处
- 7.用竞争激发团队活力
- 8.团队成员的个性不容忽视
- 9.“核心员工”是不可替代的
- 10.正确看待团队中的超级明星

### 第六章 及时沟通：巧妙处理内部矛盾

- 1.要坚持公正公平的原则
- 2.认识沟通的重要性
- 3.处理矛盾前要先查清原因
- 4.解决日常工作中的矛盾
- 5.要重视下属的不满情绪
- 6.处理矛盾要遵循的六大原则
- 7.保持内部势力均衡
- 8.追究责任不是最终目的
- 9.要寻求利益平衡点
- 10.别让成见妨碍公平

### 第七章 适当授权：别做专制的管理者

- 1.凡事亲力亲为是浪费资源
- 2.激发员工的进取心和创造力
- 3.掌握授权的策略和技巧
- 4.选择受权者时要慎重
- 5.授权中最重要的是信任
- 6.授权时要注意的几点
- 7.集权分权切勿走极端
- 8.授权并不等同于弃权
- 9.授权时谨防这些误区

### 第八章 刚柔并济：做个有原则的领导

- 1.用紧迫感帮员工成长
- 2.惩戒下属要有度
- 3.斥责也是一剂灵药
- 4.摆平生性狂傲的下属
- 5.真理掌握在少数人手中
- 6.严厉打击无理挑战权威者
- 7.知道何时雷厉风行
- 8.解雇员工要当机立断
- 9.“老好人”式领导不可取
- 10.太宽容就是不负责任

### 第九章 人性关怀：得人心者方能得天下

- 1.讲制度，也要讲人情
- 2.人性化管理是大势所趋
- 3.学会尊重你的员工
- 4.和你的员工打成一片

## <<抓住人才的鱼钩>>

- 5.真诚地关怀下属
- 6.以下属心为己心
- 7.危急时刻更要上下一心
- 8.重新接受再回头的员工
- 9.关心下属的八大误区

### 第十章 讲究谋略：做个职场“诸葛亮”

- 1.管理的本质在于管人
- 2.高明的棋手掌控全局
- 3.用人不疑，疑人不用
- 4.掌握管理中的遥控艺术
- 5.善于发现员工的优势
- 6.不妨学学“无为而治”
- 7.管理性格各异的下属
- 8.使功不如使过
- 9.做个大智若愚的“糊涂”人

## &lt;&lt;抓住人才的鱼钩&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页:对任何一个管理者来说,威信都是非常重要的东西。

没有威信的管理者,绝对无法成为一个好的管理者。

管理者不立威,就不可能有任何作为。

毫无疑问,实力与威信是构成领导能力的要素。

许多人总是强调,作为一个管理者,能力比什么都重要,其实未必尽然。

要成为一个优秀的管理者,除了拥有超群的实力,还需拥有非凡的领袖气质。

这种领袖气质,我们通常称之为威信。

威信,是管理者头上的一道光环。

失去了它,再有能力的领导在下属眼中也显得一无是处。

因此,要成为一个优秀的管理者,获得高超的驾驭下属的能力,就必须静下心来仔细想想以下的经历,并从中找到真正的答案:为什么有许多人在没有加班费的情况之下,仍然愿意辛勤工作?

为什么总有一批人为你所设定的目标全力冲刺?

为什么总有一批人为你毫不保留地奉献自己所有的才智?

多年来,许多人一直不断思索这些问题,终于取得这样一个答案:成功的管理者,是因为他具有99%的个人威信,却只进行1%的权力行使。

所谓管理者,其实就是把威信发挥到极致,进而影响他人合作,以实现目标的一种身份。

一个人之所以愿意为他的上司或组织卖力工作,绝大多数的原因,是上司拥有的个人威信,像磁铁般征服了大家的心,激励大家勇往直前。

有一位著名的企业经理在研讨会上,曾单刀直入地告诉职员:在现实世界里,众所皆知的一流管理者,无一例外地都具有一种罕见的人格特质,他们处处展现出领袖的风范。

他们不但能激发下属们的工作意愿,而且具有高超的沟通能力,动之以情,晓之以理,浑身散发出热情,尤其重要的是,他带领团队屡创佳绩,拥有一连串骄人的辉煌成就。

运用奖赏力与强制力来管理,也许有效,但是如果你要提高自己的威信,赢得众人的尊重和喜爱,我建议你们要尽最大的努力以影响和争取下属的心。

假如你们之中谁能做到这点,谁就能成为一位成功的经理人,而且也可能完成许多看似不可能完成的任务。

因此,对一个管理者来说优秀的管理才能,特别是个人的威信或影响力,比他的职位高低和薪金、福利的优劣来得重要得多。

它才是真正促使人们发挥最大潜力,实现一切计划、目标的魔杖。

《红楼梦》中的探春最初接管园中事务时,是以闺中的娇小姐身份来接替人见人惧的王熙凤,每个人都以嘲笑的心情来看她如何支撑局面,根本不把她放在眼中。

探春的“亮相”自然要不同凡响。

她一上来就对王熙凤定下的种种不合理的规矩一一驳斥、废除,使在座者无不心服口服;她还借助了李纨的地位、宝钗的心细,加上她自己的精于计算,大刀阔斧地改革,形成了“三独坐”的局面。

探春的几把“火”烧对了地方,也“烧”出了威信。

大观园在探春的管理下一度显得井井有条。

管理者立威就得“烧”几把火,但火不能烧得过度,树立权威也要掌握一定的技巧。

1.对那些你无法接受反应,立即且坚定地做出适当的回应:下达命令,要求改正。

2.把自己私人的生活和问题留给自己解决。

3.以平和的态度接受成功,把成功归于下属。

4.以比正常略为缓慢的速度清晰地提问题,等候回答。

5.不要尝试强迫别人立即行动。

大部分人会觉得受到压迫,需要一点时间整理一下思绪。

如果你显露权威,他们还是会行动,但是最好让人有缓冲期。

6.不要期待在那些你采取如此手段对待的人当中交到任何朋友,也不要试图想除去任何一人。

## <<抓住人才的鱼钩>>

以上的六条规则是为管理者提供表现权威的方法。

在你必须对一个棘手的事情负责时，可能想要把它们全部用上，或者仅使用其中一个方法。应该利用多少程度的权威全随情况和你的性格而定。

如果对于使用这种方式感到不舒服，应该试着一次练习一个规则，直到觉得熟悉了为止。

若对使用这些方法感到不安，就不要用。

否则，不仅欠缺说服力，还会陷于比刚开始还要糟的境况。

所以，一个优秀的管理者更需要的是令人慑服的威信，而不是令人生畏的权力。

是否拥有这种威信，正是一个管理者能否成功的关键！

<<抓住人才的鱼钩>>

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>