

<<管理就是管人理事大全集>>

图书基本信息

书名：<<管理就是管人理事大全集>>

13位ISBN编号：9787542932280

10位ISBN编号：7542932284

出版时间：2012-1

出版时间：立信会计出版社

作者：凡禹,张凯 编著

页数：347

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>

<<管理就是管人理事大全集>>

内容概要

在现代社会中，管人理事已由一种单纯的智能思考发展成一种被认为高尚优越的职业活动。成功的管理者的前提一定有这样一条：他必须深知管理的目标和本质。无数企业的管理实践表明：管理无定式，只要是有效的模式和方法，就是好的管理。

如果一个公司在管人理事方面出现了问题，即使风光一时也避免不了走向衰落的危机。然而，令人忧虑的是，很多企业在管人理事方面陷入困境，常常让自己纠结于公司内耗和一团乱麻之中。

《管理就是管人理事大全集(超值金版)》就是针对企业的管理中的关键问题，讲述企业领导应该如何合理选择、使用、留住人才，如何赢得人心，创造业绩；如何解决内耗，让员工做事有章可循，同时又能发挥出员工的积极性和能动性；如何高瞻远瞩，随机应变，以及实现无为而治。

《管理就是管人理事大全集(超值金版)》结合企业管理理论知识以及大量企业成败的案例，从中国企业管理中的薄弱环节入手，为广大管理者提供经验。如果企业领导能够从企业自身的实际情况出发，灵活借鉴本书中介绍的方法和技巧，相信一定能够对其工作有所裨益。另外，本书文字简明易懂，可操作性强，值得不同类型的领导者们借鉴。本书由凡禹、张凯编著。

<<管理就是管人理事大全集>>

书籍目录

上篇 管理离不开管人——管人要管出水平

第1章 管人先管己，修炼人心所向、深孚众望的影响力

- 管人先修身，用魅力折服下属
- 正人先正己，做下属心中的标杆
- 领导影响力的三种来源
- 领导者拥有威信五个关键点
- 靠影响力树立权威
- 塑造品格的影响力
- 塑造形象的影响力
- 信守诺言的影响力

第2章 找到人做对事，求贤若渴网罗天下英才俊杰

- 先找对人，再决定做什么
- 找到企业所需要的人才
- 择才的眼光很重要
- 招人三步到位
- 招人要注意的八个问题
- 识才不拘一格
- 从实践中观察鉴别人才
- 借鉴海尔的人力资源模式

第3章 给员工“灌输”些大道理，培养员工的职业使命感

- 忠诚：只有忠诚的人才被重用
- 敬业：价值体现在敬业的态度中
- 主动：不是“要我做”，而是“我要做”
- 心态：快乐工作就是快乐生活
- 负责：有责任心才有将来
- 质量：做好了，才叫做了
- 感恩：工作让你成长

第4章 让英雄有用武之地，给人才施展才华提供舞台

- 松下：造人先于造物
- 才能与职位要相称
- 善于发挥下属的长处
- 坚持人尽其才的主张
- 协助部属发挥潜能
- 给员工提供个人事业发展空间

第5章 能容人之长也能容人之短，容人是管人的超级艺术

- 没有缺点的人往往优点也很少
- 择才要容其短
- 管理者用人要有耐性
- 大肚能容，不抱成见
- 人无完人，不要求全责备

第6章 笼络人心必不可少，脉脉温情胜过雷霆万钧

- 让下属做到“士为知己者死”
- 让员工爱企业，企业首先要爱员工
- 雪中送炭，买一只人情原始股
- 对员工要做到三个尊重

<<管理就是管人理事大全集>>

注重对下属的感情投资
信任员工，把企业交给员工
少命令，多商量

第7章 铁腕治人挥起杀威棒，震慑人心是管住人的手段

千万不要纵容下属
别怕杀一做百
掌握批评下属的技巧
该奖一定奖，该罚一定罚
领导者实施惩罚的艺术

第8章 恩威并施，管人要一手软一手硬

对下属要恩威并用
施“小恩”，能够获得大效果
以宽容换感恩
与下属保持适当距离
在下属面前要适当表现“身份”
用监督保证命令的权威性

第9章 拆散小圈子，打破办公室政治，辞退不合格人员

坚决拆散“小圈子”
注意公司里的危险人物
不要鼓励告密的风气，
对低绩效员工心不能太软
扔掉“烂苹果”，该解雇就解雇
制定一条解雇的底线
让被解雇者心甘情愿地离开

第10章 跳槽与反跳槽的博弈：留住优秀的人才

建立新型的企业与员工关系
好的工作环境是留住人才的硬件
时常做一下员工满意度调查
不要忘记抚慰你的员工
医治“公司健忘症”
给员工不走的理由

中篇 管理就是在理事——理事要理出效率

第11章 让员工做事时找到感觉，告诉员工你要他做什么

做分配工作的内行
布置工作的三大要点
正确指导，人人效劳
培养正确指导的能力
指导时的不要和必要
让下属理解自己的命令
让下属贯彻自己的意图

第12章 管理不能凡事亲历亲为，精于授权把自己解放出来

管理者为什么不愿意授权
授权能使他们干得更好
领导要学会合理授权
哪些事应该授权
哪些事不可以授权
授权应具体而且正式

<<管理就是管人理事大全集>>

领导者授权的步骤

六种最理想的授权人选

第13章 越俎代庖越代越无效，不要插手干涉下属的事情

切忌角色错位、越俎代庖

“凡事问管仲”——学会放权

敢于大胆地放权任人

置身事外，给下属奋斗的空间

适时扩大下属的职责

第14章 深谙控权方略，权力既要能放下去也要能收上来

成功的领导者是控权高手

在权力使用上要能自我约束

领导者授权后的控制

领导如何巩固自己的权力

大权集中，小权分散

放权，但定期检查不可少

谨慎对待下属的越权行为

第15章 靠制度办事，没有规矩不成方圆

优秀制度创造优秀的公司

修路理论与制度建设

制定管理制度的依据和程序

制定管理制度的八条戒律

制度面前人人平等

制度决定一切

别让制度成为“一纸空文”

松下的“事业部制度”

第16章 纪律是胜利之母，执行纪律没有任何借口

提高遵守纪律的自觉性

遵守纪律才能保证战斗力

纪律至上，令行禁止

管理者要做执行纪律的模范

执行纪律中不当“老好人”

告诉员工：执行纪律没有借口

第17章 按流程理事，有条有理、按部就班地直达终点

组织机构变革工作流程设计

招聘计划管理工作流程设计

绩效考核管理工作流程设计

培训管理工作流程设计

员工薪酬管理工作流程设计

财务预算编制管理工作流程设计

营销计划制定管理工作流程设计

客户关系管理管理工作流程设计

第18章 管理要抓大放小，切忌眉毛胡子一把抓

抓大放小，坚持要事第一

做事不要大包大揽

简化是高效的起点

宏观问题简单化，微观问题体系化

分清主次，拣最重要的事情做

<<管理就是管人理事大全集>>

第19章 打开员工的心锁，架起沟通的桥梁

- 架起一座沟通的桥梁
- 告诉员工：请对我直说
- 建立完善的沟通制度
- 改善企业中沟通的困境
- 不拘形式地进行良好的沟通
- 重视员工会议中的沟通
- 九大技巧提高你的沟通能力

第20章 化干戈为玉帛，大事化小，小事化了

- 领导者要敢于直面冲突和矛盾
- 疏通协调消极冲突
- 调节部门冲突的艺术
- 领导者化解矛盾的策略
- 协调自己与下属关系的法则
- 学习联想集团协调冲突的艺术

第21章 启动激励的引擎，营造万马奔腾的竞争风气

- 目标激励：让期望产生动力
- 赞赏激励：有效调动下属情绪
- 竞争激励：让员工主动展开竞争
- 参与激励：每个员工都是决策者
- 危机激励：生于忧患死于安乐
- 金钱激励：调动下属积极性
- 晋升激励：为员工搭建“天梯”
- 另类激励：百度的股权激励

第22章 狠抓绩效不懈怠，干多干少区别对待

- 绩效管理是一种提前投资
- 建立系统的绩效考核制度
- 业绩评估应准确而具体
- 与员工面对面地进行绩效评估
- 要让员工欢迎你与他面谈
- 绩效面谈过程中的技巧
- 如何才能获得最满意的考核结果
- 改进你的评估体系
- 避开业绩考评的误区

第23章 团队制胜：培育员工的团队精神，建立强大的团队

- 培养员工的团队意识
- 重视团队建设
- 团队需要八种角色
- 不要孤立每一个团队成员
- 让团队来做“好人”
- 如何应对团队间的冲突
- 改变团队的行为方式

第24章 授人以鱼不如授人以渔，在培训中打造精兵强将

- 培训就是授人以“渔”
- 培训要讲究一些技巧
- 适合不同岗位的培训
- 体验式培训——跳出框外思考

<<管理就是管人理事大全集>>

“第六项修炼”——全面品质学习

巩固培训的效果

培训，要不要收回投资

下篇 管理的最高境界——管人理事的卓越之道

第25章 管理面前人人平等，管人理事一碗水要端平

收起管理者的“优越感”

管理应坚持平等的原则

对待下属做到一视同仁

处理事务要公私分明

不要亲此疏彼

纠正员工认为不公平的地方

第26章 高瞻远瞩操控全局，管理的心境决定管理的境界

从战略角度操控全局

战略管理的九大步骤

设定一个明确的目标

高瞻远瞩，制订计划

拟订计划的最佳时机

计划的执行和控制

增长远见，做好计划管理

第27章 凡事谋定而后动，运筹帷幄之中，决胜千里之外

科学地制定决策

谋事要避免个人独断

决策过程中的几种方法

提高决策的准确度

巧用决策智囊团

正确地执行决策

第28章 成大事要有大气魄，管理要有临危决断的大智大勇

洞察企业危机的根源

提高危机辨识能力

企业危机管理

主动出击，变危机为机遇

防止危机恶化，抓住时机解除

不惧危机，险中获胜

巧妙化解突发事件

在危机中不断学习并成长

第29章 一切都在变，你该如何管：以变应变突出重围

没有一劳永逸的管理方式

变是唯一的不变

打破习惯的束缚

管理变革的内容

降低组织变革的阻力

减轻变革带给员工的压力

第30章 管理无定式，结果最重要

大事清楚，小事“糊涂”

正确地使用疏导与堵塞的方法

以退为进，以屈求伸

“坏话”可以好好说

<<管理就是管人理事大全集>>

不要排斥与下属的合作

第31章 无为大有为，无为而治是管人理事的最高境界

无为而治是管理的最高境界

领导无为，下属“有为”

领导如何做到无为而治

“鲶鱼”带来竞争——从资源上体现无为而治

倡导无边界沟通——从运作上体现无为而治

倡导人性化管理——从管理理念上体现无为而治

<<管理就是管人理事大全集>>

章节摘录

品格是决定一个人自身价值高低的一个重要方面，也是管理者魅力的重要源泉。

夏尔·戴高乐就曾说：“那些具有高尚品格的人会放射出磁石般的力量，对于追随他们的人来说，他们是最终目标的象征，是希望的象征。

”美国首任总统华盛顿在领导独立战争和组织联邦政府的过程中，发挥了巨大的领导和协调作用。而这些作用的有效发挥，直接得益于他的伟大人格所产生的巨大感召力和激励作用。

华盛顿身材伟岸，棕色头发，灰蓝色眼睛，脸上带着一些雀斑和太阳的晒痕。

当他微笑时，几颗有明显缺陷的牙齿显露无遗。

他的外貌呈现出习惯于受人尊重和服从。

但决不傲慢自大的男人形象。

“亲切”和“谦虚”是人们对他的评价。

见过他的人经常描述他眼里不时掠过的温柔。

“要平易近人，切勿太过狎近，”他告诫他的军官们，“这是赢得尊重的必要条件。

”除此之外，他还教育他的军官们：“要学会宽恕别人的错误，这是你赢得别人尊重的秘诀之一。

”当华盛顿还是一位上校时，他率领着部队驻守在弗吉尼亚州。

在选举弗吉尼亚州议会的议员时，有一个名叫威廉·佩恩的人反对华盛顿所支持的候选人。

同时，在关于选举问题的某一点上，华盛顿与佩恩形成了对抗。

华盛顿出言不逊，冒犯了佩恩。

佩恩一怒之下，将华盛顿一拳打倒在地。

华盛顿的部下闻讯后，群情激愤，马上把部队开了过来，准备教训一下佩恩。

华盛顿当场加以阻止。

并劝说他们返回营地。

一场干戈就这样暂时避免了。

第二天一早。

华盛顿派人送给佩恩一张便条。

要求他尽快赶到当地的一家小酒店。

佩恩怀着凶多吉少的心情如约而至，他猜想华盛顿一定要和他进行一场决斗，然而出乎意料，华盛顿在那里摆开了丰盛的宴席。

华盛顿见到佩恩，立即站起来迎接他，并笑着伸出手说：“佩恩先生，犯错误乃人之常情，纠正错误是件光荣的事。

我相信昨天是我不对，你已经在某种程度上得到了满足。

如果你认为到此可以解决的话，那么请握住我的手，让我们交个朋友吧。

”华盛顿热情洋溢的话语感动了佩恩。

从此以后，佩恩成为一个热烈拥护华盛顿的人。

除了平易近人、宽恕别人外，华盛顿还有其他品行为他赢得了无数的尊重：目光远大、心胸豁达、坚定果断而又谦逊质朴。

他一生的行事为人，处处让人体会到他的真诚和执著。

他功勋卓著却不贪恋权力，即使在处于权力巅峰、统率千军万马时，他也从来没有自我膨胀，且没有任何狂妄的野心。

他作风平和，踏实认真，讲话不多，但他的每一次讲话都发自内心，真挚感人，能字字句句打动人心。

告别政坛之后，他毅然临危受命，再度应召为国服务，却断然拒绝了总统提名，他的每一次选择都证实了他人格的伟大。

作为美利坚合众国的第一任总统，他肩负起组建联邦政府机构的责任。

他心胸宽广，把美国第一流的人物都纳入联邦政府。

<<管理就是管人理事大全集>>

为了确立联邦政府的威信，他力求从人的才能和品德来选择人才。他对各部官员的选择有两个条件：第一要受到人民的欢迎和爱戴，第二要对人民有影响力，二者缺一不可。

面对政府内阁中的党派之争，他总是冷静地用过人的智慧加以调解。

对待民主党人和共和党人的论争，他希望能不带偏见地将对美国有利的观点集中起来。

他不想压制别人的意见。

他对别人过人的才干，毫无卑劣的嫉妒之心，他把当时最伟大的政治家团结在自己周围，使之造福国家。

他主张为人处世要襟怀坦荡，光明磊落。

虽然大权在握，他却始终听从良知的召唤，谨慎地使用权力。

后人可以从他身上看到，原来政治家还能够是这样一种形象。

也正是他，用自己的言行告诉世人：政治和道德可以良性地结合起来。

华盛顿的高尚品格犹如一座政治人格的灯塔，时刻提醒着拥有或想拥有权力的人，不要在权力的迷宫里晕头转向。

正是他的这种伟大品格，使他赢得了众人的信任和爱戴。

所以在独立战争期间，大陆会议才决定授予他相当独断的军事指挥权，最终帮助美国获取了独立。

而在联邦政府成立期间，他被推选为第一任总统。

在宪政陷入争吵的时候，也正是凭借他的伟大人格，才有效地协调了各派的利益，把各种不同派别的人团结在自己的周围。

他的伟大品格促成了他的丰功伟绩。

1799年12月，华盛顿开玩笑说他可能看不到新世纪了。

不幸的是，这次他言中了。

12月14日，他在与世长辞前要求：“不要让我死后不到三天就进人坟墓。

”1799年12月14日——这是美国人民至今都没有忘记的日子。

因为，在这一天晚上10时许，他们的开国元勋、民族英雄——乔治·华盛顿与世长辞了。

据说，罗马皇帝威斯巴西安临终前曾这样自言自语：“唉！

我想我要变成上帝了。

”倘若这句话出自弗农山庄病榻上的华盛顿之口，那历史该是多么的相似啊！

因为，在他死后的200多年间，赞美他的诗文，可以说是汗牛充栋。

在这无数的诗文中，华盛顿——这位一生谦逊的人物，逐渐地成为一种精神的象征——如美国首都那座555英尺高的方尖形纪念碑直刺苍穹，使人难以望其项背。

C·P·森姆纳在他写的《华盛顿颂词》中这样写道： 弗农山荫。

将永远是后人敬仰之所： 波托马克河畔呵。

也将永远变为后人的朝圣之地。

历史的发展，不正像他诗中所言的那样吗？

华盛顿去世的消息传出后，举国哀痛。

昔日的敌人英国也为他的逝世鸣礼炮20响致哀。

伟人倒下了，逝去了。

但是他毕生奋斗、培植、呵护建立的美利坚合众国却稳固长存。

他那无与伦比的军人勇气、政治家的风范、至高的荣誉感和人格魅力将永放光彩，他不仅属于美国，也属于全世界。

华盛顿在他身后留给他的国家和全世界最宝贵的财富是一个楷模：伟大、诚实、纯洁、高尚。

他是美国真正的力量源泉，通过他的榜样作用和自己所遗赠的品格，他支撑和鼓舞了自己的国家，强化和巩固了自己的国家，使它更为高贵，使它闪耀出绚丽的光辉。

.....

<<管理就是管人理事大全集>>

编辑推荐

管人要看水平，理事要见成效。

“管人”大体上可分为两方面内容：一是提高管理者自身的素质和修养。

己所不欲，勿施于人。

领导管人首先要管好自己，自己做到位了才能服众。

无论何种类型的管理者，都要有一个共同的权威性，就是能够“服众”。

有修养、有魄力、有权威的领导，才能令下属心服口服；具有尊重下属，善待下属，培养下属的主人翁精神，自然能赢得下属的拥护。

二是管理下属的具体方法和技巧。

成功的领导者都要有自己独特的一套“管人”经验。

管人要会识别人才、知人善任；用人不可求全责备，要发挥下属的强项，做到适度放权，自然能调动下属的积极性。

理事，是建立在管人基础上的，只要将人管好了，事情自然就很好处理。

下属团结一心，领导就不会为内部矛盾问题浪费时间；下属兢兢业业，领导就能朝着大目标前进，不会为一些小事伤脑筋。

领导的任务就是统筹全局、稳定大局，使集体内部运转有序、稳步发展。

做个强悍的“项羽式”的领导并不难，难的是成为刘邦式的帅才；做个诸葛亮式的鉴才领导并不难，难的是做个像曾国藩那样“知人善用式”的领导，既要用制度，讲原则，又要抓住员工的心，成为员工信服的榜样，这才是一流的管理者。

领导者最困难的工作是什么？

答案是管人，因为人心是最难管理的。

领导者最重要的工作是什么？

答案是理事，因为执行才能见效。

管人、理事是每个卓越领导者都要重视的工作，是带好中国式团队的先决条件。

管好人、理好事，就是做好了领导工作。

不懂厚黑学、不看德鲁克，你照样上得青睐，下得拥戴。

有效、实用、好看的管理难题解决之道。

<<管理就是管人理事大全集>>

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>