

<<中国式的管人细节>>

图书基本信息

书名：<<中国式的管人细节>>

13位ISBN编号：9787801287625

10位ISBN编号：7801287622

出版时间：2006-1

出版时间：中国言实出版社

作者：孙海芳

页数：253

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>

<<中国式的管人细节>>

内容概要

在中国做管理首先要了解，中国有很多情况是与西方不同的。而中国式管理最有价值的一点就是管理人的智慧。

本书是对中国的特殊环境及与其相适应的管理行为所进行的一次深度思考，旨在给出中国式管理在人力资源方面的行为准则，相信通过阅读本书，有助于管理者运用中国人自己的方式来解决中国企业的管理问题。

本书以一个个隽永的历史故事或者典故讲述中国数千年来文化沉淀下来的中国式的管人智慧，全书分为四个部分，包括中国式选人、中国式用人、中国式育人、中国式留人、涵盖了中国式管人的各个层面，同时选取了现代管理的经典案例加以佐证和展开，使得中国式的管人智慧更加通俗易懂，便于理解。

<<中国式的管人细节>>

书籍目录

第一篇 中国式选人企业领导的主要职责在经营，知人善任才是首要任务依靠众人之力成就大业，让合适的人做合适的事择人不可眼光太高，人有长短，取其所长高层领导要具备前瞻性眼光，随时抓住市场变化中层干部首要素质是应变力，合理应变以求制宜基层员工务实精神最重要，遵守规定照章行事高层领导就是公司的大脑，要耳聪目明，要无所不知中层干部就是公司的手脚，要勤快灵活，要无所不能中国式选人之道，忠诚胜于能力，先求忠诚，再求能力选人重在志同道合，理念相同，更能够同心协力第二篇 中国式用人中国式管理，便是合理化的管理，务求管得合理领导活在未来，干部活在现在，员工活在过去越高层，管理越要讲人隋，越基层越要讲制度用人要用长处，管人要管到位做事要方，有原则。

做人要圆，有情有义事在人为，所有的事都是通过人做出来的管人要管心，得人心者得天下通过核心班子办事，全世界的管理都是心腹知己的管理讲究实绩、注重实效，而不是奖励那些只做表面文章的人有监控才有管理，在高绩效的背后是有效监控手段变压力为动力，通过适度施压，激发部属潜在能力无为而无不为，领导无为，干部无不为中国人做事和做人并重。

先把人的事情做通，事情就好办了 改变遇事就开口的习惯，遇事要先用大脑思考，谋定而后动身教重于言教，以身作则，学会自我批评第三篇 中国式育人用情理法来领导，情字为先，理为中间，法为基石让干部独当一面，领导对于干部的工作，最好是多支持少直接参与干部要与领导配合好，干部要做“坏人”，让领导要做“好人”无为而治，实际上是有所为有所不为，打造平台让部属能够全力发挥对员工要区别对待，重点培养精英员工管理是实践的问题，所以管理要越简单越好唤起员工之间的竞争意识，可以激发起员工工作能力的增长“无法评估，就无法管理”，评估构成了有效提升绩效的管理基础目标要由下而上地制定，这样得到员工的自觉执行话说三分留七分，中国式沟通以不明言为桥梁，目的是求默契中国式考核的目的是治病救人，所以考核要能帮助绩效的提高中国式生意，风水轮流转，要保持稳重的风格，不要计较一时的得失中国人讲面子，让对方感觉到有面子，才能让对方讲理软硬兼施，双管齐下。

打一巴掌要做到“稳、准、狠”第四篇 中国式留人合理激励，论功行赏才能得到众人拥戴大公无私，把握好与下属交往的分寸目的与手段兼顾，只要用心好，不妨运用一些手腕以德为先，恩威并施，建立自己的权威以诚待人，让人安心，得人莫大于得心不仅仅关心员工的工作，更要关心员工的生活不争功、不诿过，顺其自然而为，达到圆满境界重视人才，为人才打造一个良好的工作平台中国人讲究礼尚往来，互惠互利，管理者平时要多施惠于人中国人讲情义，一定要给员工足够的情义，先礼才能后兵

<<中国式的管人细节>>

章节摘录

书摘知人善任是为“贤” 知人是基础或者说手段，善任是目的，是需要达到的根本——能做到这一点的就是贤明的领导者。

贤明的领导者“宽明而仁恕”，且“知人善任”，这实际上都是现代领导要讲究的用人哲学。

“宽明而仁恕”意味着必须明辨是非，能够洞察人的优缺，对缺点与不足保持平常心，努力教导但不严厉、苛刻——从根本上说，用人不是用人的短处，而是用人的长处。

历史上，昏庸的君主常常是与小人当道联系在一起的。

可能的情况有两种，一种是君主本身并不想昏庸，但不知人善任，偏听偏信，最终受了小人的蛊惑，留下昏庸的“骂名”，这是不能知人善任的领导者常犯的错误。

如此行为，当然谈不上贤明；另一种是君主本身就很昏庸，从来没想过“知人善任”的问题，小人用尽机谋，最终总能博得高位，于是才德兼备之士远离君主，结果当前一种有过之而无不及。

知人善任的领导者善用贤才，自然可避免犯这样的错误。

这一点唐太宗是个榜样。

有这样一则故事，故事是这样说的：在一次宴会上，唐太宗对王珪说：你善于鉴别人才，尤其善于评论。

你不妨从房玄龄等人开始，都一一做些评论，评一下他们的优缺点，同时和他们互相比较一下，你在哪些方面比他们优秀？王珪回答说：孜孜不倦地办公，一心为国操劳，凡所知道的事没有不尽心尽力去做，在这方面我比不上房玄龄。

常常留心于向皇上直言建议，认为皇上能力德行比不上尧舜很丢面子，这方面我比不上魏征。

文武全才，既可以在外带兵打仗做将军，又可以进入朝廷搞管理担任宰相，在这方面，我比不上李靖。

向皇上报告国家公务，详细明了，宣布皇上的命令或者转达下属官员的汇报，能坚持做到公平公正，在这方面我不如温彦博。

处理繁重的事务，解决难题，办事井井有条，这方面我也比不上戴胄。

至于批评贪官污吏，表扬清正廉署，疾恶如仇，好善喜乐，这方面比起其他几位能人来说，我也有一日之长。

唐太宗非常赞同他的话，而大臣们也认为王珪完全道出了他们的心声，都说这些评论是正确的。

王珪的评论之所以能获得大家的一致认同，就在于他道出了一个简单而又深刻的真理：人各有所长，重要的是作为领导者，要具备识人知人的能力。

识人要全，知人要细，其最终目的是达到知人善任，做个贤明的领导者。

P4-5

<<中国式的管人细节>>

媒体关注与评论

书评中国式管理是“修己安人”。

以企业长期发展、持续盈利为导向，抓住关键因素——人，有人才有事，事在人为。

发挥人的潜力，以理念来结合志同道合的人，合理地解决问题。

曾仕强 / 《中国式管理》作者 在中国，管理是一件很复杂的事情。

中国企业的管理太个性化。

中国式的管理与西方式的管理是不同的。

在中国做管理，光有基本的管理理念是不够的，也需要一些个性化，这缘于中国文化。

唐骏 / 盛大公司首席执行官 中国的企业一定得在制度与情感之间寻求一个能够互动的关系。

不过制度仍然是前提，即‘制度下的情感管理’。

这就要求老板要记住员工的生日，要经常和他们沟通，甚至一起出去运动等等。

中国的老板们必须把一部分时间花在员工身上，因为我们的制度不能够完全保障企业的运行。

荣海 / 海星集团总裁 全世界最难管的就是中国人，因为中国人都很聪明。

汪中求 / 《细节决定成败》作者

<<中国式的管人细节>>

编辑推荐

本书以一个个隽永的历史故事或者典故讲述中国数千年来文化沉淀下来的中国式的管人智慧，全书分为四个部分，包括中国式选人、中国式用人、中国式育人、中国式留人，涵盖了中国式管人的各个层面，同时选取了现代管理的经典案例加以佐证和展开，使得中国式的管人智慧更加通俗易懂，便于理解。

<<中国式的管人细节>>

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>