

<<识人用人管人>>

图书基本信息

## &lt;&lt;识人用人管人&gt;&gt;

## 前言

识人、用人和管人，是领导者的工作性质；如何识人、用人和管人，则是领导者的三大艺术。不管是行政事业单位，还是性质不同的企业，一个领导者的管理能力高低，都会从这三个方面得到体现。

领导艺术是一门高深的学问，也是一种细致入微的技巧。

识人是用人的基础，用人是识人的目的，管人则是用人的手段。

识人、用人和管人，归根到底是为了利用和发挥人力资源的优势，为本部门、本企业创造最佳效益。

用人必先识人，知人方能善任。

人是一个复杂的动物，有长处，也有短处；有优点，也有缺点。

识人，就是辨其长短，察其优劣，然后择优而用。

然而，又不能简单地评判一个人是优是劣、是高是低，在对他们进行客观分析和科学把握之后，应坚持用“看主流、看本质、看发展”的眼光，全面、客观、公正地评价人，按照各自的性情特质、潜在能力，让他们各就其位、各得其所，这样才能做到“识才有眼”。

选人、用人同样是一门深奥的艺术，其内容丰富、涉及面广，最重要的一点，就是要用全面的、历史的和发展的目光看待人才。

谁都不可能是万能博士，总是有所能、有所不能。

只有把岗位的需要和人才的实际才能结合起来考虑，用人所长、避人所短，才能做到岗职相称、用当其才。

如果说识人、用人是选拔人才的问题，而管人则是领导者的日常工作，其手段更丰富、手法更精湛、形式更多样。

管理的技巧贯穿于整个工作过程中，管理得好，就能凝聚人心、鼓舞士气，就能调动员工的积极性、主动性，创造价值和财富；如果管理得不好，不仅劳神费力，也起不到管理的作用，造成人心涣散、动力不足，最终妨碍本部门、本企业的进步和发展。

但是，提高三大领导艺术，决不是简单的几句话能够概括出来的。

如何察知人才的真才实学，如何让员工的知识能量得到最大的发挥，如何做到知人善任、各尽其才，如何用较简单的管理取得较大的绩效，如何驾驭员工、建立优秀的团队……这些问题都是错综复杂的，答案也不一而足。

关键是领导者要不断揣摩和总结，最终寻找到一条行之有效的办法。

本书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，阐述三大领导艺术的一般规律和知识，既有传统管理经验，也有与时俱进的领导技巧，从而为读者献上了一份实用性强、操作方便的大众读物，并期待大家在自己的实践中掌握要领、融会贯通，把书本知识转化为自己的能力，促进自己的事业走向成功和辉煌。

## <<识人用人管人>>

### 内容概要

《识人用人管人(经典给力版)》是一份实用性强、操作方便的大众读物。

如何察知人才的真才实学，如何让员工的知识能量得到最大的发挥，如何做到知人善任、各尽其才，如何用较简单的管理取得较大的绩效，如何驾驭员工、建立优秀的团队……这些问题都是错综复杂的，答案也不一而足。

关键是领导者要不断揣摩和总结。  
最终寻找到一条行之有效的办法。

《识人用人管人(经典给力版)》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，阐述三大领导艺术的一般规律和知识，既有传统管理经验，也有与时俱进的领导技巧。

从而为读者献上了一份实用性强、操作方便的大众读物，并期待大家在自己的实践中掌握要领、融会贯通，把书本知识转化为自己的能力，促进自己的事业走向成功和辉煌。

本书由闻君、金波编著。

## <<识人用人管人>>

### 书籍目录

识人识面要识心

第一章 抓住“第一印象”

以貌识人，古已有之

面部是人心的表征

透过五官看人心

从表情看心情

看体型知性格

衣着体现个性和心理

姿势告诉你的信息

气质反映人的本质

风度体现人的品行

第二章 听其言观其行

闻声可知人

从言谈风格着手

通过交谈了解人

语速与人的心理秘密

通过口头禅识个性

如何辨别说谎的人

笔迹可以察知性情

习惯可以了解人品

动作可以看出灵魂

如何识别小人

第三章 慧眼识贤才

鉴别人才的标准

鉴别人才的原则

鉴别人才的心态

鉴别人才的误区

多管齐下察贤才

独具慧眼识人才

用人用才更用德

第一章 做对决策好用人

领悟用人的内涵

具备用人的胆识

掌握用人的原则

转变用人的思维

创新用人的理念

怎样避免用错人

用人更要留人

用人制度的误区

第二章 人分九等因材而用

识别人才的类型

优化人员配备结构

学会因人而用

用人就用“最好的”

莫忘用好这些人

## <<识人用人管人>>

善用不同性格的人

“出格”的人也要用

第三章 用人也须看表现

选拔人才的标准

择优录用人才的方法

心态好的人才最好用

德才兼备德为先

这样的员工最好用

哪些人应该淘汰

走出“忠诚”的悖论

管人管兵也管将

第一章 提高领导素质

管理能力最重要

管理的效能是关键

管理学的八条金律

建立有效的管理机制

如何提高执行力

管人之道，“奖”字优先

掌握有效授权的方法

将失误降低为零

第二章 把机会留给员工

让员工满怀希望

给员工发展的空间

给员工锻炼的机会

有奔头才有凝聚力

有激励才有动力

培训：员工发展的最好机会

第三章 增强你的影响力

提高非权力影响力

领导者如何凝聚人心

培养你的“心腹”

正确对待反对者

赞美你的部属

批评员工要适当

对员工保持宽容

把权力下放给员工

打造团队精神

## 章节摘录

版权页：1.保持“积极平衡”由于各种内外在因素的制约和影响，选拔对象之间的德才素质和实际表现呈现出千姿百态的不平衡状态，有的强些，有的弱些；有的此强彼弱，有的彼强此弱；有的明强暗弱，有的明弱暗强。

对于这些选拔对象，领导者当然应该在扩大视野的基础上，首先对其进行科学、准确地考察和鉴别；然后再经过认真的类比和筛选，择优用之。

为了确保“择优”的准确性和合理性，应该搞积极的平衡，反对搞消极的平衡。

也就是说，通过“择优”，要使各类人才心情舒畅，充分发挥其聪明才智；还要使人才周围的广大职工心服口服。

2.单项与综合交替选择“最优”的人才，并不等于选择德、才积分都是“最高”的人。

所谓“最优”，应该是能够适应岗位的多种需要，并能在人才群体中组成“最佳群体结构”的那一个“选拔对象”。

按照这一理解和要求，领导者在“择优”时，就应该既要考虑到人才的单项优势，同时又要考虑到他的综合优势，并根据各种选才需求，全面权衡利弊，然后作出“终端决策”。

唯有按照特定的岗位能级和人才群体的结构需求，酌情进行单项“择优”或综合“择优”，分别挑选擅长组织管理的“通才”和能够与其他成员搭配成“最佳群体结构”的“专才”，才能使被选者成为“最优”的人才。

据此，我们便可以充分理解，为什么有时候“最优”者居然落选，而“较优”者却反而上岗这一“似怪非怪”的现象了。

3.静态与动态同进所谓动态“择优”，就是在选才中，注意考察人才的德才发挥态和德才转化态的思想方法和工作方法；所谓静态“择优”，则是偏重考察人才的静止持有态的片面思想方法和工作方法。

有一种选拔对象是有争议的，他们的优点突出，缺点也很明显，群众反映不一致。

由于他们曾在工作中得罪过一些人，致使一部分群众对他们的缺点看得过重，甚至有意添加不少缺点。

还有一种选拔对象，其优点并不突出，缺点也不大明显，由于上下关系处理得好，民意测验票数遥遥领先，不少群众甚至用溢美之词，为其涂上一层美丽的“色彩”。

对于这两种选拔对象，如果领导者贪图省事，仅仅处于静态之中来观察其德才素质，往往难识真伪。

## <<识人用人管人>>

### 编辑推荐

《识人用人管人(经典给力版)》：领导艺术是一门高深的学问，也是一种细致入微的技巧。

识人是用人的基础，用人是识人的目的，管人则是用人的手段。

识人、用人和管人，归根到底是为了利用和发挥人力资源的优势，为本部门、本企业创造最佳效益。

选人、用人同样是门深奥的艺术，其内容丰富、涉及面广，最重要的一点就是要用全面的、历史的和发展的目光看待人才。

如果说识人、用人是选拔人才的问题，而管人则是领导者的日常工作，其手段更丰富、手法更精湛、形式更多样。

谁都不可能是万能博士，只有把岗位的需要和人才的实际才能结合起来考虑，用人所长、避人所短，才能做到岗职相称、用当其才。

用为必先识人，知人方能善任。

人是一个复杂的动物，有长处，也有短处，有优点，也有缺点。

识人，就是辨其长短，察其优劣，然后择优而用。

识人、用人和管人。

是领导者的工作性质；如何识人、用人和管人，则是领导者的三大艺术。

不管是行政事业单位，还是性质不同的企业，一个领导者的管理能力高低，都会从这三个方面得到体现。

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>