

<<员工管理必知的118个细节>>

图书基本信息

书名：<<员工管理必知的118个细节>>

13位ISBN编号：9787802554184

10位ISBN编号：7802554187

出版时间：2010-5

出版时间：企业管理

作者：王建新

页数：282

字数：250000

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>

<<员工管理必知的118个细节>>

内容概要

企业管理的好坏，归根到底就是对员工管理的好坏。

员工管理是一个复杂的事情，需要做细致入微的工作。

任何企业的命运都不是由那些大动作决定的，而是由无处不在的细节决定的。

做深做透细节工作，就可以使企业由小变大，由弱变强。

许多管理者总是不停地抱怨，员工越来越难管理了，不是不听话，就是牢骚怪话多；不是不服从安排，就是对工作讨价还价；不是不干活，就是工作效率低下等等。

事实上每家企业都不乏精明能干、聪颖过人的员工。

可是并非每家企业都长盛不衰。

究其根本，则是其管理者忽视了对员工的细节管理，管理者功夫没少下，却没有抓住要害，没有抓住影响员工行为的细节问题，以至于没有能够管理好员工。

这些领导者很少去思考为什么有的领导管起人来非常轻松，而有的人却叫苦不迭？

员工到底要怎么管？

如何才能促进企业成长？

如何才能提升团队的执行力？

怎样规避管人中的错误？

其实，管理员工工作并无神秘可言，抓住了细节管人就抓住了管理的核心，就能主动发现自己工作中存在的问题和不足，有的放矢，从而解决好问题。

我们认为没有管不好的员工，只有不擅长管理员工的领导。

很显然，一切组织兴盛与衰败的原因里面，都毫无例外地潜隐着细节因素的影子。

<<员工管理必知的118个细节>>

书籍目录

第一章 适时立威，以威权树立管人威望 1.新官上任要踢好“头三脚” 2.不动声色、控制情绪是立威的前提 3.端点“架子”更有威仪 4.杀一做百这一招永不过时 5.对待承诺一定要“说一不二” 6.严惩“不听话”的员工 7.制服有缺点的下属要耍点手腕 8.敢用比自己强的人更有威信 9.不妨拿自己开刀

第二章 恩威并重，从小处施恩征服员工的心 10.要敢“打”，更要善“揉” 11.从小事下手，温暖员工的心 12.员工更需雪中送炭 13.帮员工念好难念的“经” 14.以“尊重”攻破下属心理防线 15.尽量记住每一位员工的名字 16.替下属揽过最能收拢人心 17.与员工分享功劳，员工必将誓死追随 18.用人不疑，员工定报知遇之恩

第三章 知人善任，没有最好的只有最合适的 19.扬长避短，木匠手中无烂木 20.识人识才干，对个性问题可以宽容 21.做个善用“偏才”的“伯乐” 22.任用“鲶鱼式”人物激活局面 23.大胆使用有过错的员工 24.挖掘内部潜藏的“诸葛亮” 25.知识型下属更需要自由 26.活用中老年下属 27.正确引导年轻下属 28.用人需把握平衡互补之道

第四章 目标施教，把员工培育成有用之材 29.适度施压是锻造人才的一大法宝 30.教会员工从错误中获益 31.以自己的亲身经历代替说教 32.教会员工最佳的工作方法 33.培养员工的合作精神 34.努力培养员工的自信心 35.指导下属改掉不成熟的稚气 36.鼓励下属独立思考 37.老实不是人才，培养下属的创新能力和创新能力

第五章 分身有术，让员工更快地成长 38.学会做“甩手掌柜”

第六章 有效沟通，营造人和旺势的氛围

第七章 适度表扬，激发起员工的冲天干劲

第八章 有的放矢，批评才能倍显实效

第九章 花样翻新，激励员工要找到恰当的方法

第十章 留住人心，打赢反跳槽的攻坚战

第十一章 敢唱黑脸，关键时刻要横下一条心

第十二章 巧妙化解，把矛盾消弥于无形

第十三章 灵活变通，再棘手的哺都不再是难题

<<员工管理必知的118个细节>>

章节摘录

5.对待承诺一定要“说一不二” 在中国秦朝末年的楚汉争霸时期，有一位名将叫季布。他原是楚王项羽的手下，作战骁勇，刘邦吃尽了他的苦头，所以对他耿耿于怀。在项羽自杀、汉朝统一天下之后，马上悬赏追捕季布：任何人只要取得季布的头颅可换千金；相反的，如果藏匿季布，必诛杀全家。

可是法律尽管订得那么严，还是有人愿意庇护他，甚至替他向刘邦讲情。到底季布这个人有什么魅力，使得众人在千金重赏之下还不会出卖他呢？原因很简单，只因为季布是一个讲信用的君子。

在当时，曾经有一句俗语说：“得黄金千两，不如得季布一诺。”

可见他守信的程度，是受人敬重的要素。

后来，刘邦知道了内情，深为他能坚守信用而叹服，也就赦免了他，并且让他在汉朝当官，他取得了很大的成就。

墨家的开山鼻祖墨翟说：“言而不信者，行不果。”

意思是身为领导者，如果说话不诚实，不讲信用，那就休想得到别人的信任和帮助，也就办不成大事。

领导者要深刻认识到“一诺千金”的重要性，你的话具有一定的权威性。

如果你自己破坏了这一权威性，你的员工也不会对你保持信赖和尊敬。

东汉末年，天下大乱，豪杰并起，逐鹿中原。

袁术是世家子弟，仗着祖辈的余荫，坐镇一方，也想趁机多捞点好处。

孙策在孙坚死后，继续追随袁术。

袁术为了激励孙策为自己卖命，曾许诺说只要他攻下九江，就让他任九江太守，但孙策攻克九江后，袁术却任陈纪为九江太守。

孙策的感受可想而知。

过了段时间，袁术为了让孙策去攻打庐江太守陆康，又许诺说：“本来是要你担任九江太守的，可我却错用了陈纪，我知道对不住你，一定会对你有所补偿。

现在你去攻打庐江，胜利后就任你做庐江太守。

孙策心中升起一线希望，受命而去。

孙策骁勇善战，得胜而回。

不料，袁术却不提加封之事，把庐江太守的位子给了老部下刘勋，拿孙策不当回事。

孙策彻底对袁术失望了。

后来，孙策借机假装替袁术征讨江东，请派兵马。

袁术信以为真，认为孙策仍会为他死心塌地地卖命，就给他调兵遣将。

孙策有了兵马，又碰上了周瑜，势力越来越大，最终占据了江东。

袁术因为不守信用失去了孙策，手下又无其他能人，最终穷途末路，呕血而死。

以封官加赏让下属赴汤蹈火，确实有很大作用，但像袁术那样，让拼死效力的人什么也得不到，却让那些无德无能的人坐享其成，这就等于逼迫忠诚下属背离自己。

领导一言即出，承诺了一件事，下属即对领导产生了期望。

如果承诺不能兑现，下属便会厌恶，领导也就随之失去了影响力。

如果你当众宣布：“若能超额完成任务，大家月底能拿到40%的分红。”

这是怎样的一则消息呢，情绪亢奋的员工可能无暇顾及它的真实性了，员工的想像力早已进入了月底分红的那一幕。

这个月员工们必定会热火朝天地工作，扳着指头盼望着月底的到来。

到了月底，你的员工们都眼巴巴地指望你能说话算数，而你却只能来一句——对不起！

想想看，这后果是多么的可怕。

如果你下次再发出号召，让员工们苦干并给予一定的奖励，有谁还会为你真心真意地干活呢？

谁都会对你的话打一个大问号。

<<员工管理必知的118个细节>>

而一旦员工有了这样的心态，那么你在组织中就是一个彻底的失败者。

你的权威没有了，难得树立起来的信任也失去了，赤裸裸的雇佣关系会让你觉得自己置身于一个由僵硬的数字符号构筑的组织环境之中。

承诺，说起来容易，上嘴唇碰下嘴唇，就把想要做的事情说出来而已。

但做起来就不是那么容易的事，有时会遇到各种各样的现实问题，使你当初的计划和设想化为泡影。

这样就不如不承诺，一旦承诺兑现不了，就会造成负面的影响。

当确实因特殊的原因实现不了承诺的时候，就要立即通知对方知晓，并解释无法兑现的原因，切不可采取轻视的态度，言而无信，只说不练。

作为现代领导，要激发员工的动力，就要自身行信，言行一致，做到兑现不了的事干脆不说，说出的话就一定要做到。

尤其涉及到员工切身利益的问题，更要讲“信用”。

如对赏罚、奖金与福利待遇等制度，定出的就一定要执行；对许诺培训、升迁等，要说话算话。

同时在员工权力、管理人员的制约等方面，更要讲信用。

如何才能做到言行一致、恪守承诺呢？

你可以从以下几个方面进行改进：（1）承诺前的深思熟虑 如果不能完全肯定自己能够实现，那就不要承诺。

承诺要全心全意，要保证它能不折不扣地实现。

当你说：“完成这个任务后，我给你加薪。

”你心里要确保这个承诺能实现。

（2）按时实现自己的承诺 承诺后，你要时时记住这个承诺，并在他人提醒你之前实现它。

当他人提醒你表明也就是他们看到了你想拖延不履行承诺的一面。

千万不要给别人留下这种印象。

（3）学会处理意外情况 这是你在做出承诺时可以合理预见的吗？

如果是，你为什么不好做好准备后再承诺？

如果不是，那么，一旦知道自己无法实现承诺，就应该开诚布公地与接受你承诺的人重新进行商洽。

这件事要尽快做，不要等到火烧眉毛。

如果员工们知道你一般总能恪守承诺，而在无法实现时也会尽可能地和他们进行协商，他们就会相信，你是一个可以依靠、可以信赖的领导者。

言出必行的守信作风，永远是让人尊敬和敬佩的。

<<员工管理必知的118个细节>>

编辑推荐

细节作为容易被大多数人所忽视的东西，往往成为注意细节者的“独门暗器”，使他们能够很快地脱颖而出。

没有管不好的员工 没有不擅长管人的领导 一切组织的兴衰与成败的原因里面，都毫无例外地潜隐着细节因素的影子。

对于管理者来说，抓住细节管人就抓住了管理的核心。

<<员工管理必知的118个细节>>

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>