第一图书网, tushu007.com

<<用制度管人>>

图书基本信息

书名：<<用制度管人>>

13位ISBN编号：9787210037255

10位ISBN编号：721003725X

出版时间：2008-8

出版时间：江西人民出版社

作者：杨成贤

页数：436

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

第一图书网, tushu007.com

前言

人是企业管理的根本，每个企业都有不同程度的员工管理问题存在。

随着21世纪中国新经济发展之初，经济转型之际，全球化、信息化、知识经济的趋势和风潮中群雄逐鹿，中国经济与国际化接轨的速度和压力也越来越大，越来越多的中国企业走向国际市场参与竞争。

因此，中国迫切需要培育一批具有国际化运作水平的企业来提高中国企业在国际市场上的竞争力，它们大多面临着制度化、规范化的企业发展战略的挑战。

在这种大背景下，本书提供了与国际接轨的规范化制度，为使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地提供参考。

老子曾说：“天下难事，必做于易；天下大事，必做于细。”企业要想展示完善的自己很难，需要每一个细节都完美，但毁坏自己很容易，只要一个细节没有注意到，就会带来难以挽回的影响。

因此，建立一套完善的制度，对企业的健康发展有着举足轻重的作用。

制度就像一把标准的尺子，它时刻衡量着领导和员工们的行为。

凡是成功的企业都有一个共同的特点，那就是有一套自己特色的规章制度。

本书将“制度”与“管人”结合起来，意在提醒企业管理者，真正优秀的领导者，是那些在管人过程中能够合理建立制度、应用制度，并能真正做到事事有人管，人人有专责，办事有标准，工作有检查，奖罚有依据的领导者。

本书共分十四章，具体包括：第一章，第一时间选对人——用制度管人第一关；第二章，管好自己——用制度管理员工的前提；第三章，让你的员工成长——用制度培训员工；第四章，搭建有效互动平台——用制度与员工沟通；第五章，让你的员工“跑”起来——用制度激励员工；第六章，给员工做好精神按摩——用制度进行压力管理；第七章，家和万事兴——用制度处理员工冲突；第八章，让员工参与管理——合理授权需要制度；第九章给员工真正想要的和真正有效的东西——用制度管理薪酬福利；第十章，打好“反跳槽”攻坚战——用制度“网”住核心员工；第十一章，减轻“双刃剑”的威力——用制度进行人性化裁员；第十二章，使员工拧成一股绳——用制度管理团队；第十三章，有效提高员工满意度——用制度管理情绪；第十四章，用人之长容人之短——用制度管理“问题”员工等；融合了中西方管理思想的特点，总结出适合中国管理文化以及各行业实际情况的员工管理策略。

不管是大型企业还是中小企业，领导者所要面对的，无外乎人、事二字。

如果一位领导者对人、事应付自如，管理有方，那么，他就可以称为一个成功的领导者。

但是，无人就无事，管事还要先管人，管人是管理的根本。

本书本着实用、适用、灵活的原则，以能促进现代管理者的管人水平为宗旨，在中国社会独特的思维习惯和文化积累的基础上，吸收现代西方管理学的精华，整理出若干有针对性的管人知识点，希望能在具体操作中对各级管理者起到参考作用。

无论你是一项事业的经营者、一家公司的管理者，还是一名普通的员工，悉心研读本书，都能从中获得启迪。

希望每一条用制度管人经验都可令你受益匪浅。

由于时间关系和作者水平有限，书中难免有偏颇和遗漏之处，恳请读者谅解和批评指正。

编者

内容概要

《用制度管人（规范化管理操作范本）（全案与量化解决版）》将“制度”与“管人”结合起来，意在提醒企业管理者，真正优秀的领导者，是那些在管人过程中能够合理建立制度、应用制度，并能真正做到事事有人管，人人有专责，办事有标准，工作有检查，奖罚有依据的领导者。
不管是大型企业还是中小企业，领导者所要面对的，无外乎人、事二字。
《用制度管人（规范化管理操作范本）（全案与量化解决版）》本着实用、适用、灵活的原则，以能促进现代管理者的管人水平为宗旨，在中国社会独特的思维习惯和文化积累的基础上，吸收现代西方管理学的精华，整理出若干有针对性的管人知识点，希望能在具体操作中对各级管理者起到参考作用。
无论你是一项事业的经营者、一家公司的管理者，还是一名普通的员工，悉心研读本书，都能从中获得启迪。
希望每一条用制度管人经验都可令你受益匪浅。

<<用制度管人>>

书籍目录

第一章 第一时间选对人--用制度管人第一关1.1 不要听话木偶，重用能干“ 刺儿头 ”1.2 善用个性人才1.3 没有缺点请离开1.4 “ 好马 ”也搅局1.5 “ 条件差 ”的优势1.6 因为适合而雇用1.7 细节决定成败1.8 职员品行考核1.9 语言与交际能力考核1.10 职员专业技术与水平考核1.11 职员工作能力考核1.12 职员工作态度考核1.13 职员创新能力考核1.14 职员管理能力考核1.15 职员综合素质考核1.16 职员业绩考核1.17 新员工甄选第二章 管好自己--用制度管理员工的前提2.1 律人先律己2.2 放低自己，抬高下属2.3 尊重员工的想法2.4 容人之过，得长久忠心2.5 敢作敢当，不诿过是非2.6 牢记员工的优点2.7 树立权威，但不仗“ 权 ”欺人2.8 不作员工的妨碍者2.9 企业岗位职责明细表2.10 各部类职务权限表第三章 让你的员工成长--用制度培训员工3.1 为员工染上公司的色彩3.2 如何处理员工培训后遗症3.3 培养明星员工3.4 身教重于言教3.5 员工培训发展趋势3.6 让员工焕然一新的培训方式3.7 新进职员培训3.8 在职员工培训3.9 员工培训标准表格第四章 搭建有效互动平台--用制度与员工沟通4.1 替员工端上一杯茶4.2 让员工向你“ 开炮 ”4.3 少说“ 我 ”，多说“ 我们 ”4.4 与员工保持适度的距离4.5 营造畅所欲言的氛围4.6 如何拉近彼此的距离4.7 迂回交流，话说三分4.8 示弱以消除员工抵抗心理4.9 员工面谈记录表第五章 让你的员工“ 跑 ”起来--用制度激励员工5.1 设立高期望值5.2 激发员工的竞争心理5.3 予人玫瑰，己手留香5.4 直呼下属的名字5.5 奖励如美食，八分饱最合适5.6 把惩罚制度化5.7 “ 刺儿头 ”需要刺激5.8 使员工权责适应5.9 让能者接受更艰巨的挑战5.10 令员工感到自己的意见被尊重5.11 情感激励5.12 兴趣激励5.13 荣誉激励5.14 企业奖惩制度的设计与建立5.15 员工奖惩登记及情况统计5.16 员工晋升制度5.17 员工升迁计划表5.18 员工晋升推荐表第六章 给员工做好精神按摩--用制度进行压力管理6.1 什么是压力6.2 员工压力分哪些类6.3 员工压力的性质有哪些6.4 员工压力源有哪些6.5 诊断员工承受压力的能力6.6 积极的压力管理策略6.7 如何控制员工压力6.8 透视压力作用下的职业病6.9 工作压力管理的原则6.10 工作压力管理的策略6.11 各类岗位人事考核6.12 各类岗位服务成绩考核6.13 各类部门业务能力考核6.14 绩效考核面谈表第七章 家和万事兴--用制度处理员工冲突7.1 冲突并非总是坏事7.2 培育建设性冲突7.3 防止恶性冲突的发生7.4 鼓励开放式冲突7.5 并非所有的冲突都要处理7.6 化解冲突的方法7.7 测试你的冲突管理指数第八章 让员工参与管理--合理授权需要制度8.1 成功的“ 懒家伙 ”8.2 勤快而失败的管理者8.3 是什么阻碍了管理者不放权8.4 如何才算高明“ 偷懒 ”8.5 合理授权要坚持什么原则8.6 授权有哪些程序第九章 给员工真正想要的和真正有效的东西--用制度管理薪酬福利9.1 如何提供弹性福利9.2 将员工的成果反应在待遇上9.3 如何确定新员工的起薪9.4 如何应对员工的加薪要求9.5 如何低成本应对危机状况下的员工9.6 怎样制定开发人员的薪酬政策9.7 薪资管理规定9.8 职务工资管理细则第十章 打好“ 反跳槽 ”攻坚战--用制度“ 网 ”住核心员工10.1 如何洞察员工跳槽先兆10.2 如何避免因骨干跳槽而崩溃10.3 如何防止集体跳槽10.4 活用关系网住跳槽人10.5 充满人情味地对待离职员工10.6 好马也吃回头草10.7 与员工保持终生交往第十一章 减轻“ 双刃剑 ”的威力--用制度进行人性化裁员11.1 当裁员已经成为一种趋势11.2 裁员“ 幸存者 ”综合症如何解决11.3 制定合理的裁员方案11.4 辞退员工的三大原则11.5 炒员工鱿鱼的八大招数11.6 裁员要讲究艺术11.7 善待被裁员工第十二章 使员工拧成一股绳--用制度管理团队12.1 建立有效的高层管理团队12.2 营造和谐的团队氛围12.3 标杆管理12.4 提高团队情商12.5 塑造团队文化第十三章 有效提高员工满意度--用制度管理情绪13.1 关注员工工作满意度的意义13.2 如何了解员工工作满意度13.3 员工工作满意度调查问卷13.4 如何分析员工工作满意度调查13.5 选择适合公司员工的满意度模型13.6 如何设计员工满意度调查问卷13.7 如何用访谈法调查员工满意度13.8 员工满意度调查常见的七大误区第十四章 用人之长容人之短--用制度管理“ 问题 ”员工14.1 怎样管理吹毛求疵型员工14.2 怎样管理挑拨离间型员工14.3 怎样管理争强好胜型员工14.4 怎样管理性格孤僻型员工14.5 怎样管理夸夸其谈型员工14.6 怎样管理自我防卫型员工14.7 怎样管理自私自利型员工14.8 怎样管理冲动型员工14.9 怎样管理消极被动型员工

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

第一章 第一时间选对人——用制度管人第一关　1.1 不要听话木偶，重用能干“刺儿头”
为什么中国的民营企业走不出“十年生命”的阴影呢？
“用人”问题始终是一个难以突破的瓶颈，限制了其本身的发展。
中国人受儒家思想的影响，太在意权力，控制欲极强，官本位思想很浓厚。
喜欢“指点江山”、“力挽狂澜”、“扭转乾坤”、“唯我独尊”，推崇的是“个人英雄主义”，从来都是强调“首领文化”，三军打仗先看帅，所以根本不需要团队来搞决策，首领只需要“唯命是从”、“唯我马首是瞻”的能听话、会解闷的下属即可，要什么合作伙伴？
所以中国很多企业管理者一方面在抱怨没有人才，另一方面却又对有才华的人抱有“敌意”，宁愿重用听话的庸才，也不重用有缺点的人才。
这便造成了没有人才想人才，人才来了怕人才的矛盾心态。
中国有句名言，叫“人才有用不好用，庸才好用没有用”，真正的人才有能力，专业精，有事业心，但往往有棱有角，不太听话，不甘平庸，不愿阿谀奉承、委曲求全，最爱“顶牛”，一般不愿与上司套近乎，有时甚至经常与领导的意见相左。
而且他们往往服软不服硬，领导若对之训斥压服、颐指气使，往往会适得其反。
俗话说，“撅嘴的骡子卖个驴价钱”，性格倔，办事不讲究方式、不会顺情说好话的人才，往往得不到信任和重用。
人才一旦得不到应有的重视，“英雄无用武之地”，往往会出现负面影响，不是刺头的人才都会变成名副其实的刺头，如《小窗幽记·集灵》所说：“快捷之才而无所见用，势必乘激愤之处，一逞雄风；犹纵横之论而无所发明，势必乘簧鼓之场，一恣余力。
”　其实，如果看到他们的优点，给他们较高的待遇，特别是把他们放在独当一面的业务岗位上，不仅仅工作会有较高的效率，而且，他们可能会成为企业中最忠实的员工，在关键的时刻，他们能够挺身而出维护企业的利益，而不会为了自己而出卖企业的利益。
……

第一图书网, tushu007.com

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