

<<用人之道>>

图书基本信息

书名：<<用人之道>>

13位ISBN编号：9787502352448

10位ISBN编号：7502352449

出版时间：2006-5

出版时间：科学技术文献出版社

作者：李洪伟

页数：267

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>

<<用人之道>>

内容概要

成在用人，败在用人。
用人与决策一样成为有效领导者的重要职责。

《用人之道》内容包括“伯乐”慧眼识人才；不拘一格聚人才；任则信之用人；开发智力育人；激其智慧励其行五大部分。

通过轻松的语言，深入浅出的方式介绍了识别、委任、使用、培养激励人才、人才机制的建立等用人技巧。

结合各种成功用人案例，把世界精英的成功经验巧妙地融入其中，使读者更易借鉴、汲取和掌握。

<<用人之道>>

书籍目录

第一篇 “伯乐”慧眼识人才识人之道 [3]十八种性格的优缺点 [6]识人的障碍 [9]穿衣与识人 [11]选才用人的艺术 [14]选才思维的转变 [18]企业如何选拔优秀员工 [22]实事求是，选拔人才 [25]“和、贤、能、仁”的选才之道 [28]舍近求远，大可不必 [31]四大名企选才标准揭秘 [32]伊莱克斯选才用人主道 [34]第二篇 不拘一格聚人才磁力强劲的留人术 [39]如何防止企业人才流失 [42]防止人才跳槽之对策 [47]怎样才能留住员工的心 [51]留住人才的三大招术 [56]如何留住企业的核心员工 [58]搞清员工离职的原因 [62]如何对待离职后的员工 [65]第三篇 任则信之用人人才用人的基本要领 [69]“短”人应善用 [71]IT企业用人的五要素 [73]IT企业用人五大忌 [76]企业用人求实不求高 [79]企业用人的“非常之道” [82]企业用人的“六招鲜” [89]企业用人制度的四个误区 [92]新创企业十一条用人之道 [95]用人新理念：用人要疑，疑人要用 [100]用人单位最在意求职者什么 [103]用人要合己意 [105]不拘一格用人才 [107]人才如何唱“山歌” [109]如何正确使用人才 [111]管理人才要因势利导、优胜劣汰 [114]领导者如何贯彻纪律 [116]领导用人切勿求全责备 [119]巧用人才之道 [121]用人之忌 [123]用情商“管人” [125]怎样确定新员工的起薪 [130]了解下属的年龄很重要 [133]让下属自己开动脑筋想问题 [138]下属的需要最重要 [139]如何摸透下属的秉性 [141]如何洞察下属的欲望 [143]如何管理不同类型的下属 [147]切忌用自己的标尺衡量下属 [150]大胆任用你看准的下属 [153]学会欣赏女下属 [155]读懂女下属 [157]耐心胜过一切 [159]切忌仅用胜负定夺人 [160]力求平平等等 [163]以人为本的真谛在哪里 [165]发现隐藏的动机 [168]“因人设事”与“因事设人” [171]该“炒鱿鱼”就“炒鱿鱼” [172]别因工作上的失败而指责 [174]员工随意“调动”给企业带来的危机 [176]年终裁员用什么理由 [180]第四篇 开发智力育人才培训的重大意义 [185]培训——企业竞争力的“发动机” [188]如何给员工做培训 [190]企业人力资源培训的四种常用形式 [194]员工培训的八种形式 [197]发达国家如何培养企业适用人才 [200]知名企业如此培养人才 [204]世界著名公司的育人之道 [207]企业育才之道 [209]分层次式培养人才 [212]不要培养温室里的花朵 [214]给员工一个发展的空间和提升的平台 [216]第五篇 激其智慧励其行提拔人才才能得到更多的支持 [221]激励措施的六大陷阱 [223]提拔下属的依据是工作实绩 [225]与下属分享成功 [227]用表扬改正下属的错误 [228]用关心赢取员工的忠诚 [230]“毛毛细雨”滋润人心 [233]别忘记赞美下属 [234]别瞧不起下属 [237]把功劳让给下属 [239]对下属勿提拔过快 [240]如何提携你的下属 [243]玉不琢不成器 [245]搞活激励机制 [249]少批评，多赞美 [254]漠视人心，就会失去人心 [257]激发热情干劲的六种途径 [259]空洞的漂亮话很难打动人心 [262]赞美及时才能发挥奖励之效 [263]如何提高团队与个人的尽职度 [265]

<<用人之道>>

章节摘录

书摘识人之道 人们常说：企业的竞争，实际上是人才的竞争，有了人才就有了企业的一切，就有了企业兴旺发达的资本。

那么，企业人才从何而来呢？

这是现代企业人力资源管理工作中亟待解决的重要问题。

美国一位享誉全球的著名钢铁企业家曾说过：你可以拿走我的一切——我的设备、我的财产，但只要留下我的人才，4年后，我又是一个钢铁大王。

企业人才的来源无外乎有两条途径：一是社会招聘；二是内部培训。

招聘计划 作为企业，无论是在社会招聘人才，还是企业内部培训和选拔人才，必须充分考虑企业实际工作量需求和企业未来发展的需要，从而实现企业合理科学的人力资源配置。

为保证这一目标的顺利实现，企业必须在招聘前制定严密的招聘任用计划，根据企业实际工作需要，定期或不定期地调配人力资源，从而达到企业所需的各类人才。

1 必须根据企业生产经营范围及企业实际工作需要制定企业编制。

在制定企业编制时，一定要遵循：“因事设岗，因岗定人”的原则，在定岗前，企业应考虑该岗位应由谁来做，而不是为了安置某一人，寻求岗位给他做。

与此同时，企业还应考虑到该岗位所需人才在人才市场的薪酬状况，才能在不突破企业人力成本限额的情况下，在不低于市场人才平均价格的情况下，招聘到理想、合适及相对稳定的人才。

2 由于企业工作岗位的忙闲是不均匀的，因而企业应妥善处理好工作岗位忙闲的问题。

如果按最忙的状况安排人员，会造成人员的浪费，按最闲的状况安排人员，就会造成人员短缺，影响企业正常的生产经营。

因此，企业人力资源管理部门，应采取按平均经营水平状况确定人力的办法，采用多种调节手段(小时工、季节工、短期合同工等)，以满足企业实际工作量的需求。

3 作为生产经营企业，有许多重要岗位是需要培训持证上岗的。

为保证企业招聘的员工有较高的素质基础和能力基础，进而保证企业的工作质量和产品质量，企业必须对招聘后的职工进行集中培训。

P3-P4

<<用人之道>>

媒体关注与评论

书评人们常说：企业的竞争，实际上是人才的竞争，有了人才就有了企业的一切，就有了企业兴旺发达的资本。

那么，企业的人才从何而来呢？

企业又如何防止人才的跳动？

如何给员工做培训？

如何提高团队与个人的尽职度？

.....本书为“小管理丛书”中的一本，深入浅出的方式介绍了识别、委任、使用、培养激励人才、人才机制的建立等用人技巧。

本书可作为应聘者或企业人事管理人员的参考用书。

<<用人之道>>

编辑推荐

人们常说：企业的竞争，实际上是人才的竞争，有了人才就有了企业的一切，就有了企业兴旺发达的资本。

那么，企业的人才从何而来呢？

企业又如何防止人才的跳动？

如何给员工做培训？

如何提高团队与个人的尽职度？

.....本书为“小管理丛书”中的一本，深入浅出的方式介绍了识别、委任、使用、培养激励人才、人才机制的建立等用人技巧。

本书可作为应聘者或企业人事管理人员的参考用书。

<<用人之道>>

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>