

<<选人、用人、提拔人>>

图书基本信息

书名：<<选人、用人、提拔人>>

13位ISBN编号：9787506479516

10位ISBN编号：7506479516

出版时间：2012-1

出版时间：中国纺织出版社

作者：杨莉

页数：272

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>

<<选人、用人、提拔人>>

前言

“管人”是一门高深的学问，领导者不仅要大权在握，更重要的是要有高超的领导艺术，充分地调动下属的工作积极性。

世界上最复杂的事情之一莫过于“人事”，领导者最头疼的工作之一莫过于“管人”。

在一个组织中，无论是管人、管事、管钱还是“管发展”，其本质都是“人”的问题，“管人”到位了，这个组织自然会一步步走向成功。

然而，在企业的实际运作中，不少领导常常感到人才不好找，员工不好管，有的时候甚至束手无策。

俗话说，没有带不好的兵，只有带不好兵的将军。

这句话也可以这么说：没有管不好的下属，只有不会管的领导。

要想当好领导，就必须懂得管理下属之道，知道如何选人、用人和提拔人。

选人是“管人”的开始，也是最基础的工作。

作为一个领导者，首先要当好“伯乐”，用慧眼去发现人才，挑选人才。

关于如何选才，清代诗人顾嗣协写的一首《杂兴》诗很能说明问题。

其诗云：“骏马能历险，犁田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。

合长以就短，智者难为谋。

生材贵适用，慎勿多苛求。

”全诗说的是对选才的见解，明白易懂，却又含义深刻。

它告诫人们，选拔人才，要选其所长，合弃其所短；要“贵适用”；要“慎勿多苛求”。

道理虽然简单，但实践中人们并不能很好地照办，使一些“千里马”伏枥草棚引颈长嘶，的确令人惋惜。

而优秀的领导者，则深谙选才之道，精通选才之巧，从而能够挖掘真正的“千里马”。

用人是领导工作的核心工作之一。

中国的三大名著《三国演义》、《水浒传》、《西游记》都给我们展示了中国优秀的“用人”文化。

刘备之用诸葛亮及五虎上将，宋江之用梁山诸将，唐僧之用孙悟空、猪八戒、沙和尚，包括亘古流传的刘邦之用臣等，都堪称领导用人艺术之楷模。

唐僧手无缚鸡之力，宋江亦武功平平，刘备则“智谋短浅，才能不足”，刘邦更自知“计不如张良，文不如萧何，武不如韩信”，而他们成就事业就在“吾能用之”。

提拔人则是领导工作的“点睛之笔”。

领导“管人的功力”就体现在提拔人上面。

哪些人该提拔，哪些人该不该提拔，都需要领导者仔细斟酌权衡。

论资排辈选拔干部、提拔下属，只能压制人才，鼓励“阿混”。

然而，随随便便地盲目提拔，不顾原则地根据自我喜好提拔，则又会造成“怨气”，同样也存在弊端。

所以说，提拔人才一定要具备高超的智慧。

选人、用人、提拔人是一个完整的系统，是领导者做好“管人”工作的三部曲。

本书就是从这三个最核心的问题入手，为领导者提供了一个学习和借鉴的范本。

活学活用这个范本中的方法、技巧，会帮助你游刃有余地驾驭人心，将管人简单、有效、轻松地进行到底！

本书中既有管人的方法、技巧，又有生动翔实各种案例；既有著名企业领导者的精辟论述，又有普通管理者的切身体会；既有古代的管人用人智慧，又有现代的人力资源管理方法……从全方位、多层次的角度为领导者打造了一本“人事”管理指南。

借助本书，你一定会成为一名优秀的领导者。

<<选人、用人、提拔人>>

内容概要

世界上最复杂的事情之一莫过于“人事”，领导者最头疼的工作之一莫过于“管人”。

在一个组织中，无论是管人、管事、管钱还是“管发展”，其本质都是“人”的问题，“管人”到位了，这个组织自然会一步步走向成功。

客观地说，“管人”的工作做不好，通常不是管理者的能力不够，而是管理者没有找到一种合适的方法和有效的手段。

那么，如何找到方法和手段，做好“管人”的工作呢？主要应从三个方面入手：选人、用人、提拔人。本书就是从这三个最核心的问题入手，为领导者提供了一个学习和借鉴的范本。

活学活用这个范本中的方法技巧，会帮助领导者游刃有余地驾驭人心，将“管人”简单、有效、轻松地进行到底！

<<选人、用人、提拔人>>

书籍目录

上篇 选人一定有办法

——做最优秀的“伯乐”

一、人才是稀缺资源，得人才者得天下

(一)优秀的领导者必是“管人”的高手

(二)社会现状：人很多，但人才不多

(三)人才永远是组织的栋梁和基石

(四)重视人才不能只空喊口号

(五)顶尖人才有时更青睐中小企业

二、管人的关键在于会识人

(一)识人首先要具备慧眼

(二)知人、知面，更要知心

(三)如何从眼神识人

(四)如何从语言识人

(五)如何从动作识人

(六)如何从相貌识人

(七)诸葛亮的“识人七法”

(八)如何看透身边那些“小人”

三、优秀人才具有哪些特质

(一)忠诚胜于能力

(二)胜任才是硬道理

(三)具有良好的团队精神

(四)能把责任扛在肩头

(五)能出金点子，富有创意

(六)专注，心无旁骛

(七)坚韧，能迎难而上

四、优选人才的五大标准

(一)优秀的个人品质

(二)良好的教育背景

(三)过硬的专业素质

(四)符合工作岗位的要求

(五)能认同并融入组织的文化

五、招揽人才的有效渠道有哪些

(一)组织内部推荐

(二)求助于猎头公司

(三)社会上广泛招聘

六、挑选人才的各种技巧

(一)选才不求最好，但求合适

(二)群策群力决定合适的人选

(三)选才需要有发展的眼光

(四)挑选人才不要急于做决定

(五)选才标准要“黑”

(六)挖掘人才的5个绝招

.....

中篇 用人有心智，大匠无弃才

——做最棒的用人大师

<<选人、用人、提拔人>>

下篇 提拔人才，凭什么

——做最公正的领导者

附录 内部推荐及控制程序范本

<<选人、用人、提拔人>>

章节摘录

版权页：人是各种生产要素中最活跃、最具有创造力的要素，高素质的核心员工更是如此。因此，领导者应重点寻找、培养、关注企业的核心员工，这是现代人力资源管理的策略重点。核心员工之于企业来说，是所谓的“有常之士，非常之才”，从管理学的二八定律来看，核心员工占到企业总人数的20%-30%，他们集中了企业80%-90%的技术和管理，创造了企业80%以上的财富和利润，是企业的灵魂和骨干。

但同时，核心员工也是人才市场上主要的争夺对象，“跳槽”的机会最多、可能性最大。他们一旦“跳槽”，对企业造成的损失往往难以估量。因此，作为企业的领导者，就要千方百计地留住核心员工，就最大可能地避免他们流失。对不同的企业来说，核心员工也是不同的。

如美国UPS联合包裹运送服务公司，他们认为核心的员工是司机，因为司机是公司业务运转的枢纽。UPS公司认为司机具有速递业务所需要的重要技能，他们了解路线的特征，他们也主导着与客户的关系。

UPS公司为留住核心员工设计了很多方案，例如为了减轻司机的负担，将装载和卸货的任务交给实习生或者兼职人员去做。

分析师的流失一直是令华尔街头疼的一个问题，在“时间就是金钱”的华尔街，一个分析师的离去，给公司带来的损失是无法估计的。

有的公司想出了高招，比如，在一定时间内勒令分析师离开——既然流失是不可避免的，那么，为什么不让他们有计划地“流失”呢？

于是有些公司开始了新的尝试，比如，初级分析师工作满3年，公司就会让他离开，3年之后再回来；有些公司之间达成交换员工的协议，在一定时期内，有计划地让员工都有一个更换工作环境的机会。这些公司都根据自身的具体情况采取了避免核心员工流失的措施。

但从企业管理的角度来说，有一些通用的方法，可以帮助企业留住核心员工。

要正视核心员工的特点核心员工所创造出的价值要远远高于一般员工所创造的价值；核心员工在工作中所积累的经验和良好的个人综合素质优于一般员工，使其具有较强的流动意念和流动选择空间，部分核心员工还掌握着一定程度的社会资源和客户资源，使其具有较强的转职优越性，成为同行争相招聘的对象；核心员工在一定程度上是团队或班组的核心理，能够协调各方面的工作，影响力大，一旦流失，不仅会影响到整个团队或班组的工作进程，还可能给其他成员造成强烈的心理冲击，从而导致人心涣散，更有甚者可能直接或间接带动大批人才流失。

<<选人、用人、提拔人>>

编辑推荐

《选人用人提拔人:得人心者得天下(最新精编版)》：世界上最复杂的事情之一莫过于“人事”，管理者最头疼的工作之一莫过于管人。

<<选人、用人、提拔人>>

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>