第一图书网, tushu007.com

<<管人用人的学问>>

图书基本信息

书名：<<管人用人的学问>>

13位ISBN编号：9787509007136

10位ISBN编号：7509007135

出版时间：2011-7

出版时间：当代世界

作者：汪国红

页数：275

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

前言

作为一个管理者，只有聪明的头脑、超人的胆量和魄力以及渊博的知识是远远不够的，他还必须善于管理人，善于开发和利用人的智慧和力量，必须有一套自己的“管人用人”技巧。

人们常说“向管理要效益”。
然而，管理并不是一个简单的问题，管理的主要对象是人、财、物，也被称为管理的三大要素，其中人是最主要也是最根本的因素。
而对人的管理，不处于“管”和“用”，会管人和会用人，角度不同，结果却是相同的。

企业要管住人，留住人，用好人，仅凭规范、合理的规章制度中的条条框框是行不通的，怎样将好钢用在刀刃上，怎样发挥个体与团队的最大潜力，这些是无法用一种固定的模式定下来的。
这就要求管理者在管理过程中要因人而异，因事而定，这便是一种艺术，更是一种学问。

美国通用电气公司总裁杰克·韦尔奇曾提出口号：“人，是我们最重要的资产！
”被誉为美国钢铁工业之王的卡耐基也曾说过：“你可以将我所有的工厂、设备、市场、资金全部夺去，但只要保留我的组织和人员，几年后，我仍将是钢铁大王。
”卡耐基的话反映了西方企业家在管理上的一种观念，即在一个企业的发展中，人的因素是最重要的。

可见，只有拥有了人才，用好了人才，才有可能取得成功。
一句话，人才对于企业的作用是难以用金钱来估量的，企业成功的关键在于管理者管好用好人才。

知识经济时代，市场竞争达到了白热化的程度，商海大潮中无时无处不存在着产品竞争、市场竞争、管理竞争等。
但市场经济的竞争归根到底还是人才的竞争，人才就是一切。
人才是世界上所有资本中最宝贵的资本。
经济的腾飞离不开技术和管理这两个轮子，而人才是车轴，没有车轴的轮子是不能运转的。
管理者只要管好了人，就能给企业带来几倍甚至几十倍的利润。

可是，在某些管理者眼里，人才说起来重要，用起来次要。
因为，一般而言，“人才”的思想性强，才能突出，有一定水平，管理者们就怕管不好自己手下的“人”，往往导致企业滑坡甚至走向低谷。

那么，管理者如何才能管好人、用好人呢？
这其中包含着许多技巧。

在楚汉相争中，刘邦之所以能以弱胜强，其中一个重要因素就是会管人，更会用人。
正如他自己所说的：“夫运筹帷幄之中，决胜千里之外，吾不如子房；镇国家，抚百姓，给饷馈，不绝粮道，吾不如萧何；连百万之众，战必胜，攻必取，吾不如韩信。
三人皆人杰，吾能用之，此吾所以取天下者也。
项羽有一范曾而不能用，此其所以为我擒也。
”三国时刘备之所以能取得三足鼎立的局面，也离不开他拥有并成功地使用了诸葛亮等人才；唐太宗时能有“夜不闭户，道不拾遗”的太平盛世，也是因为他成功地用人，做到了“用人如器，备取所长”。
说到底，纵观历史中的名君盛世，无一不是身边有一批非常得力的，能参与制定、贯彻执行正确决策的人才。

历史的经验告诉我们，作出正确的决策只是通向成功的第一步。
如果没有成功的管人，不善于用人，即使决策正确，在实施过程中也可能贯彻不下去，甚至走样变质，使决策意图无法实现，导致事业失败。

有的管理者认为人的性格各种各样，素质水平也千差万别，管起来确实太难了。
管人真的有那么难吗？
其时未必如此。
如果你真正了解了管人用人的学问，找到了管人用人的诀窍和根本，你就会发现管人用人其时很简单。

第一图书网, tushu007.com

本书将从十一个方面向你阐述管人用人的技巧和诀窍，包括：管人不立威，说什么也不灵；宽严相济，松紧适度；管人就是管心，管理者要懂点心理学；用制度管人事半功倍；沟通是管理者的主要工作；管人离不开平衡；知人善任是管人的关键；己正才能正人；管得少才能管得好。
无论是企业的老板，还是企业的各级管理人员，只要你真正领会了其中的深义并能加以正确使用，你就会发现管人用人其实很简单！
编者

内容概要

用好人管好人是每一个企业每一个管理者都在追求的事情。
作为管理者，大到识人用人、论功行赏、小到开会发言、汇报应酬，这些看似简单，实则不易。
要想成为一名成功的管理者，就必须有一套自己的“管人用人”技巧。
会管人和会用人，角度不同，其结果相同。
管人之法讲究艺术，更讲究学问。

《管人用人的学问》将成功管理者的管人、用人的经验融会贯通，同时结合现代社会的复杂性和多样性，总结出一整套行之有效的方法和技巧，是企业管理者管人用人的一部不可多得的实用宝典。

《管人用人的学问》由汪国红编著。

书籍目录

第1章 管人不立威，说什么也不灵
一、距离产生威严
二、靠胆略和魄力立威
三、令出如山，有令必行
四、让下属保持紧迫感
五、坚决拒绝不合理的要求
六、在不动声色中树立权威
七、“杀鸡儆猴”是个妙招
八、该出手时绝不手软
第2章 宽严相济，松紧适度
一、不要一棍子把人打死
二、如何管好有个性的下属
三、可以宽容，但绝不迁就
四、赞扬适度，批评要中肯
五、发火后要学会降温
六、己所不欲，勿施于人
七、管理者适时装点“糊涂”
八、按规矩办事，顺其自然
九、协调关系，松紧结合
第3章 管人就是管心，管理者要懂点心理学
一、管人就是管心
二、能容人才能赢得人心
三、尊重人是管人的基础
四、通过察颜观色洞悉下属心理
五、为下属撑腰，换来下属忠心
六、物质激励和精神激励一样重要
七、给下属一个快乐的心境
八、点燃下属的工作激情
九、不轻易承诺，承诺必兑现
第4章 用制度管人事半功倍
一、管人离不开制度
二、健全组织机构，严明组织纪律
三、不断完善企业的各项制度
四、协调好各部门之间的关系
五、用制度管人胜过用人管人
六、制定具有人性化的弹性制度
七、制度不执行还不如没有制度
八、细化制度，实行规范化管理
第5章 沟通是管理者的主要工作
一、管人离不开沟通
二、求大同，存小异
三、得理也饶人
四、营造良好的沟通氛围
五、会倾听的人才会沟通
六、听取下属的不满和牢骚

七、以理服人的8个沟通技巧
八、增加信任，消除沟通障碍
第6章 管人离不开平衡
一、平衡才能稳定和长久
二、重视金钱的激励作用
三、把下属当成合作伙伴
四、找到利益博弈中的平衡点
五、让下属参与管理有利于平衡
六、给下属一个成长发展的空间
七、用良性竞争来化解不良冲突
八、不要在危难时“抛弃”下属
第7章 知人善任是管人的关键
一、识人用人的基本原则
二、根据人的能力和特点使用
三、给人才施展才华的机会
四、营造一个良好的工作环境
五、随方就圆，木匠手中无坏木
六、既要用人所长，又要容人之短
七、管理者如何才能做到知人善任
八、如何管理不同性格的下属
第8章 管理者用人的技巧
一、用人不疑，疑人不用
二、因事设人，能职匹配
三、用人要有一定的灵活性
四、授人以渔，不如授人以欲
五、用人就要给人一定的自由
六、跳出绩效用人的圈子
七、敢于使用偏才、怪才
第9章 用人也是一门艺术
一、给别人留足面子
二、站在对方的立场看问题
三、犯过错误的人也可以使用
四、欣赏那些具有执着精神的人
五、让员工保持饱满工作激情的技巧
六、以情感人，以理服人
七、为员工排忧解难，满足员工合理需求
第10章 己正才能正人
一、率先垂范，树立标杆作用
二、喊破嗓子不如做出样子
三、塑造魅力四射的外在形象
四、练就精明强干的内在形象
五、有实力，才会有魅力
六、恪守诚信，赢得拥护
七、胸怀宽广才能安定人心
八、自身正，才敢硬碰硬
九、危机关头冲在最前面
第11章 管得少才能管得好

第一图书网, tushu007.com

一、不必事事都要亲自过问
二、学会做“ 甩手掌柜 ”
三、别让猴子落在自己背上
四、会授权更要会控权
五、管理越条理越轻松
六、职责明确，避免扯皮现象
七、提倡忠诚敬业的工作理念
八、让下属享受工作的过程
九、管理越简单越有效
参考文献

章节摘录

世界上许多有威严的富豪之所以成为管理名人，这与他们的胆量和魄力是分不开的。
1. 大胆出击，果断决策 当遇到一定的困难时，人们习惯的做法是小心谨慎，害怕出错。
而结果呢？
不是想方设法去克服困难，而是把注意力集中在怎样才能减少自己的损失上。
这种人的结果大都会以失败而告终。
任何领域的领军人物，他们之所以能够成为顶尖人物，正是由于他们敢于面对艰难。
李嘉诚是香港著名大商人，他就是靠自己的眼光、胆略和魄力成就了亚洲首富的威严。
1966年底，一度处于低迷状态的香港房地产业开始复苏。
但就在此时，1967年，北京发生火烧英国代办处事件，香港也掀起“ 五月风暴 ”。
香港人心惶惶，触发了第一次大移民潮。
移民者以有钱人居多，他们争相贱价抛售物业。
自然，新落成的楼宇也备受冷落，整个房地产市场卖多买少，有价无市。
地产商、建筑商焦头烂额，一筹莫展。
李嘉诚一直在关注时势变化，经过深思熟虑，他毅然采取行动：人弃我取，趁低吸纳。
李嘉诚在整个大势中逆流而行。
他相信世间事乱极则治、物极必反。
从宏观上看，他相信中国政府不会以武力收复香港，道理显而易见，若要收复，1949年就可以收复，何必等到现在？
当年保留香港，是想保留一条对外贸易的通道，这样对中国政府更有利。
现在的国际形势和香港的特殊地位并不会改变。
因此，中国政府不可能收复香港。
经过深入的分析，李嘉诚作出“ 人弃我取，趁低吸纳 ”的决策，并将此看作是千载难逢的拓展良机。
于是，在别人都在售出的时候，李嘉诚却不动声色地大量收购。
李嘉诚将买下的旧房装修后出租，又抓住地产低潮建筑费低廉的良机，在购置的地盘上兴建物业。
李嘉诚的行为需要超凡的智力。
不少朋友为他的“ 冒险 ”捏一把汗，同业的地产商在等着看他的笑话。
这场战后最大的地产危机，一直延续到1969年。
1970年，香港百业复兴，地产市道转旺。
这时，李嘉诚已经聚积了大量的收租物业。
从最初的1万多平方米，发展到3万多平方米，每年的租金收入达390万港元。
李嘉诚在动荡中胜出，并为他日后成为房地产巨头奠定了基石。
有人说李嘉诚是赌场豪客，孤注一掷，侥幸取胜。
应该说，在这场夹杂着政治背景和人为因素的房地产灾难中，前景也是个未知数。
这样说来，李嘉诚的决策有十足的胜券在握是不现实的，李嘉诚的行动是带着冒险性的，说是赌博也未尝不可。
但是，李嘉诚的冒险是建立在对形势的密切关注和精确分析之上的，李嘉诚绝非投机家，而是一个拥有超人睿智的商人。
他正是凭着自己的智力和勇气，才将整个地产业的灾难变成了发展自己的机遇。
在多变的世界中，成功者常常属于那些敢于抓住时机，适度冒险的人。
有些人很聪明，对不利因素和风险看得太清楚了，不敢冒一点风险，结果聪明反被聪明误，永远只能“ 糊口 ”而已。
实际上，如果能从风险的转化和准备上进行谋划，则风险可以变成机遇。
茫茫世界风云变幻，漠漠人生漂浮不定，而未来的风景却隐没在迷雾中，向那里出发，有崎岖的

山路，也有阴晦的沼泽，深一脚浅一脚，虽然有危险，但这却是在有限的人生中通往成功与幸福的捷径。

2．做一个有魄力的领导 决定企业成败的因素是多方面的，但没有坚强的领导力量肯定会失败。
娃哈哈的老总宗庆后就说：“ 搞企业与打仗一样，机会来了，要快速反应，及时决策。
没有强势领导就做不成事情。
”很多人谈到娃哈哈的管理，最深刻的印象就是“ 集权 ”，宗庆后却毫不避讳地承认这一点。
“ 你去看看中国现在能成功的大企业，哪一个不是大权在握的。
”　　……

编辑推荐

《管人用人的学问》将从十一个方面向你阐述管人用人的技巧和诀窍，包括：管人不立威，说什么也不灵；宽严相济，松紧适度；管人就是管心，管理者要懂点心理学；用制度管人事半功倍；沟通是管理者的主要工作；管人离不开平衡；知人善任是管人的关键；己正才能正人；管得少才能管得好。
无论是企业的老板，还是企业的各级管理人员，只要你真正领会了其中的深义并能加以正确使用，你就会发现管人用人其实很简单！

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