

<<管理三宝>>

图书基本信息

书名：<<管理三宝>>

13位ISBN编号：9787511714237

10位ISBN编号：7511714234

出版时间：2012-10

出版时间：中央编译出版社

作者：李伟

页数：305

字数：300000

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>

<<管理三宝>>

前言

就管理而言，最难的就是对人的管理。

其他如财物的管理，有仓库，有往来账，有确切的数字可以查，必要时还有电脑软件帮你——只要你小心谨慎，没有什么歪门邪道，总是不会有大的差错。

事务的管理也是如此，只要你养成良好的习惯，不马虎，不营私舞弊，按章办事，也不会有大的出入。

但是管人就不一样了，一百个人有一百种性格，同一个人在不同的环境与势态下，又表现出不同的特点。

纵然你是个好人的，纵然你勤勤恳恳、兢兢业业，也未必能管好人——我们看到过更多有专长、德高望重却不能胜任领导职务的人，也看到过能力平平却在领导岗位上如鱼得水的人。

所以说，管人是一种艺术。

如果一切实行“人治”，没有规矩不成方圆，企业会变成一盘散沙。

如果一切实行“法治”，铁面无私，不讲人情，那就会把人变成了机器，把人变成了物品，人会失去主观能动性，使企业僵化，使人情冷漠，对企业的发展是不利的。

它需要我们针对不同的人、不同的场合，用不同的方法。

所以，本书提出“以情感人、以理服人、以法管人”的新思路，就是人性化管理与制度化有效结合，给企业管理提出一条可操作的新思路。

《水浒传》中，梁山泊在宋江的管理下变得兴旺发达。

一百零八位兄弟大口喝酒、大块吃肉，过得好不快活。

要说那梁山上个个是好汉，个个都能独当一面，怎么却还个个都愿意听从一个貌不惊人、手无缚鸡之力的宋江指挥呢？

读后就不难发现，宋江治理梁山靠三个手段：一是身为管理者的宋江，对兄弟们开诚布公、动之以情，每当哪个要入伙，他都要亲自迎接，甚至不惜下跪让位；二是安排合理，一百零八位兄弟各司其职，每当有收获了，总是第一个安排论功行赏。

整个《水浒》看下来，没有一处提到说宋江瞒着兄弟中饱私囊的；三是建立严格的规章制度，自上而下分工明确，赏罚分明。

《三国演义》中，诸葛亮也是一位把“情理法”运用得很娴熟的领导者。

在诸葛亮初投刘备时，刘备以师礼待之，这让关羽、张飞二人十分不悦。

为了让二人服气，诸葛亮没有私下与之沟通关系，也没有利用刘备给他的权力来强压，而是在曹操大兵压境之时，从容调度、大显身手，火烧博望坡，令关张二人相谓“孔明真英杰也”，从此死心塌地地服从领导。

公元225年，西南少数民族首领孟获起兵反叛，诸葛亮亲征，对孟获七擒七纵，使之心悦诚服，南方长久太平，保证了北伐时后方的安定。

然而，在马谡失街亭的事件上，却执法严厉，手段果绝。

其实，在私人感情上来说，诸葛亮与马谡更近一些。

史书说二人“情同师徒，议事达旦”，是说二人有师徒之谊，且诸葛亮很欣赏马谡。

然而，出于大局考虑，诸葛亮对屡次犯上作乱的孟获动之以情，对私交甚密的马谡公事公办，这就是管理者对于不同对象的两种手腕。

“以情感人、以理服人、以法管人”主张对人区别对待，不偏重于哪一方面，具有显著的“中国式”管理特点。

它容易理解、操作简单，应被领导者所时刻践行与铭记。

李伟 2012年9月于北京

<<管理三宝>>

内容概要

人难管，管人难——百个人有一百种性格，同一个人在不同的环境与情势下，又表现出不同的特点。纵然你是个好人，纵然你勤勤恳恳、兢兢业业，也未必能管好人——我们看到过更多有专长、德高望重却不能胜任领导职务的人，也看到过能力平平却在领导岗位上如鱼得水的人。

兵行以说，管人是一门艺术。

如果严格实行“人治”，没有规矩不成方圆，企业会变成一盘散沙。

如果严格实行“法治”，铁面无私，不讲人情，就会把人变成了机器，把人变成了物品，人会失去主观能动性，使企业僵化，使人情冷漠，这对企业的发展是不利的。

好的管理需要我们针对不同的人、不同的场合用不同的方法。

所以本书提出“以情感人、以理服人、以法管人”的新思路，它是人性化与制度化管理的有效结合，也给企业管理者指出了一个新的方向。

<<管理三宝>>

书籍目录

上篇 以情感人

- 001 . 厚待之下，必有忠勇
- 002 . 让员工有尊严地获利
- 003 . 财散则人聚，财聚则人散
- 004 . 时来运转，莫忘“难兄难弟”
- 005 . 情到深处，铁棒成针
- 006 . 树立正确的“对手观”
- 007 . 命令无效，请教事成
- 008 . 领导者宽宏大量，人们就会乐于追随
- 009 . 对于工作出色者即时认可
- 010 . 六分表扬，四分批评
- 011 . 左手往外推，右手向里拉
- 012 . 远离薄情寡义者
- 013 . 带人要带心
- 014 . 头衔胜过薪水
- 015 . 官兵一致，同舟共济
- 016 . 高高举起，轻轻放下
- 017 . 与下属建立良好的人际关系
- 018 . 打个嘴巴揉三揉
- 019 . 得人心者，得天下；失人心者，失天下
- 020 . 打虎亲兄弟，上阵父子兵
- 021 . 推功揽过者，人皆敬之
- 022 . 宅心仁厚
- 023 . 将赞美的话语放在私下
- 024 . 为官精要，唯“忠恕”二字
- 025 . 扶他上马，再送一程
- 026 . 感化恃才傲物者
- 027 . 士为知己者死
- 028 . 平易近人者，人皆近之
- 029 . 同下属共享荣誉
- 030 . 笼络人心不在钱
- 031 . 抱成团儿才能力量大
- 032 . 不痴不聋，不做家翁
- 033 . 叫下属既爱又怕
- 034 . 君子之交淡如水

.....

中篇 以理服人

下篇 以法管人

章节摘录

版权页：039只有以诚相待，别人才会真帮你 保持坦诚相待的氛围，会把更多的下属吸引到这种开诚布公的对话中。

显而易见，这样就会有更多的想法被大家提出来，并可加以讨论，展开批评，进而得到改进。

那么，领导者所能获得的启示也将变得丰富起来，从这些启示中，领导者可以迅速地发现每个员工的长处和优点，这对于以后的任务分配有着重要的作用。

对于一个人才而言，最渴望得到的是领导的尊重和信任。

而对于一个领导者来说，要想尊重、信任人才，唯一的办法就是以诚相待，实话实说。

刘邦在称帝之前是个市井无赖，但他有个很大的优点，那就是和部下坦诚相待。

张良、韩信、陈平这些部下，如果有什么问题要跟刘邦谈，只要提出问题，刘邦都会如实回答，不说假话，哪怕这样回答很没面子。

比如说，张良在鸿门宴之前得到消息，说项羽第二天要派兵来剿灭刘邦，张良曾问刘邦，能不能打得过项羽。

刘邦的回答是“固不如也”。

虽然这样回答有可能会动摇军心，但他还是以实话相告。

后来韩信投到刘邦的帐下，也问了刘邦这样的问题。

刘邦虽然沉默了很久，最后还是坦诚相告——“固不如也”。

在刘邦坦诚相告之后，张良、韩信和陈平等帮助刘邦制订了解决方案，使得刘邦在强大的对手面前，奇迹般地生存了下来。

能得到这样的结果，前提就是对每件事情刘邦都是如实相告，绝不隐瞒。

这样信任对方，尊重对方，得到了对方同样的回报：同样的信任和尊重，尽心尽力地帮他出谋划策。

040打造自己的“嫡系部队”所谓的“嫡系部队”就是由自己一手挑选、一手训练，历经战斗而磨练出来的队伍。

谈到“嫡系部队”，会令我们想到曾国藩的部队。

正是凭借着“屡败屡战”的斗志和嫡系湘军，使曾国藩最终平定了太平天国。

仅就军事意义而言，嫡系部队的战斗力是显而易见的。

首先，嫡系部队具有相对相同的价值观和认同感。

因为他们共同接受严格的培训，共同经历各种痛苦的考验，能够坚定地留下来参与战斗，本身就表明了他们对所在团队价值观的认同。

更值得注意的是，强烈的价值观认同会演变成感情上的纽带。

其次，嫡系部队可以降低信任成本。

嫡系部队通常都拥有一个伟大的精神领袖，也就是团队的管理者，他使成员在思想上具有高度的一致性。

即便是存在某些误会或分歧，只要精神领袖出面也会使得问题迎刃而解。

再次，嫡系部队可以降低沟通成本。

沟通是很多团队所面临的最大问题，长期的合作、战斗，可以磨练出难得的默契，达到“心有灵犀一点通”的境地。

最后，嫡系部队具有凝聚力强的特点。

部队的成员有着共同的目标和相同成果的追求，他们都把自己融入到“嫡系”这台发动机上，协调地运转产生出巨大的动力。

当然，很多人可能会对嫡系部队的说法持不同意见，因为嫡系容易让人想到“家族”、“任人唯亲”和“沾亲带故”，与现代职场规则不相匹配。

但只要是存在激烈竞争、希望通过强大团队攻城略地，嫡系部队便有其绝对的优势和存在的必要。

<<管理三宝>>

编辑推荐

《领导者管理人员必读书中基层培训教材:管理三宝》讲述了300则永恒的领导智慧，以情感人，让人不好意思不服，以理服人，让人没理由不服，以法管人，让人不敢不服。

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>