第一图书网, tushu007.com

<<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

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，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”，没有规距不成方圆，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管理有效地结合，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

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。

乒厅以说，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。

第一图书网, tushu007.com

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，惟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、韩信和陈平等人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，他们都把自己融人到“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。

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