

<<选人.育人.留人>>

图书基本信息

书名：<<选人.育人.留人>>

13位ISBN编号：9787560422183

10位ISBN编号：7560422187

出版时间：2006年12月1日

出版时间：第1版 (2006年12月1日)

作者：和仁

页数：306

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.育人.留人>>

内容概要

选人的标准“尺度”，育人的方略“方法”，留人的秘诀怎样做个发现千里马的伯乐？
怎样才能让人才的潜能充分发浑？

又怎样才能留住人才，让其为企业鞠躬尽瘁？

本书针对企业人力资源的三大关口——选人、育人、留人，讲述人才策略常胜不败的十二大攻略，为你揭开如何打造精英团队的至高秘密。

阅读本书的人将获得以下益处—— 得到你真正想要的人才， 集中众人的指挥为已所用， 让一个人做十个人的事， 更好地运用你的凝聚力和感召力， 赢得一大批忠心耿耿的追随者， 凝聚人心，指挥若定， 永远使你的企业充满活力。

<<选人.育人.留人>>

书籍目录

上卷·选人第一章 做大事必备的知人之明1>人是最重要的资源 / 32>用人贵在取其长而避其短 / 63>这样的人才最好用 / 84>知人之道在于“平淡” / 105>考察人才不能道听途说 / 146>用人需要讲究时机 / 177>识别六种不受重视的人 / 198>识人所长，知人所短 / 219>用人所短，越干越糟 / 2310>善用不同性格的人 / 2511>选人用人要打破成见 / 2912>人才就是猎物 / 31第二章 如何把握选人的标准1>只有忠诚是不够的 / 342>一个萝卜顶一个坑 / 353>挑选优秀人才的三大原则、八大条件 / 374>选才前需知的规则 / 415>选才要以德为先 / 426>因事制宜选才 / 447>不要只挑选与自己风格一样的人才 / 488>千人千面千标准 / 519>要的就是头脑灵活的人 / 5210>人才的十个标准 / 5411>实现选才思维的转变 / 56第三章 人分三六九等，如何各尽其才1>给人以用武之地 / 602>用好企业里的“三种人” / 623>人才可以分为四类 / 644>天才人物大多桀骜不驯 / 665>用心识别“野心家” / 686>注意使用“怪才” / 707>人、事相宜的授权技巧 / 728>小池子不要养大鱼 / 749>用人不能“功能过剩” / 7610>对优秀人才要紧咬不放 / 78第四章 考察和鉴别人才的方法1>如何正确看待人才 / 812>通过多种方法了解人才 / 833>挖掘被埋没的人才 / 874>从平庸者中发现人才 / 895>勤于考察才能了解人才 / 906>从日常谈话中鉴别人才 / 927>于生活细节处知人 / 948>观人好恶的方法 / 969>百闻不如一见 / 9710>从整体上看人 / 9811>英雄不怕出身低 / 10112>不以一时一事论人 / 10213>不用有色眼光看人 / 10314>识别真假人才 / 10515>考察员工品德的方法 / 107中卷·育人第五章 好员工是调教出来的J>育人可以一本万利 / 1112>把员工培训当作一种投资 / 1133>从自己的队伍中培养人才 / 1144>让员工得到发展机会 / 1165>有效培训员工的秘诀 / 1186>让创新意识在员工中扎根 / 1197>从实际工作中的小事着手 / 1208>对新员工进行上岗培训 / 1229>让员工自己做自己的老师 / 124JD>培养下属的基本步骤和方法 / 126第六章 让下属拥有自己的头脑 . . 1>培养就能出人才 / 1292>充分教育和发展员工能力 / 1313>培养人才要下血本 / 1334>年轻人是早上的太阳 / 1355>不培养温室里的花朵 / 1366>授人以鱼不如授人以渔 / 1387>给下属表演的舞台 / 1398>下属，你大胆往前走 / 1399>挖掘潜力的金矿 / 14110>急功近利的用人手段 / 14311>压力之下出人才 / 14412>鼓励和扶持员工的创造力 / 14513>把工作交给拿手的人 / 147第七章 与员工一起激情燃烧1>提高员工的自信心 / 1512>为员工创造成功的机会 / 1533>用对工作的满腔热忱感染员工 / 1554>怀疑下属就是怀疑自己的管理能力 / 1565>创造工作中的危机感 / 1596>激发员工的主人翁意识 / 1617>给员工一些决策权 / 1638>给人方向，给人自由 / 1669>激励下属的十七种手段 / 16810>别让下属“闲得无聊” / 17011>如何让员工各尽其才 / 173第八章 培养自己的追随者 . 1>精心培养你的心腹 / 1772>从员工里面选拔将才 / 1783>适合当心腹的六种人 / 1814>把“刺头”收为“心腹” / 1835>努力变反对者为支持者 / 1846>送个“老板”给他当 / 1867>用他，就给他权利 / 1888>如何挑选合适的接班人 / 1899>怪招用人见效快 / 190下卷·留人第九章 凝聚人心的力量来自人心1>以心换心，寻求别人支持 / 1952>心战为上，兵战为下 / 1983>多考虑员工的利益 / 1994>做以人为本的企业家 / 2015>站得直，走得正，才能让众人信服 / 2046>有一颗慈悲为怀的心 / 2067>用人格的魅力打动下属 / 2088>让企业充满爱 / 2109>容忍员工的个性 / 21410>以德报怨，赢得忠心 / 21611>要有容人的肚量 / 21812>创造健康的工作环境 / 221第十章 做下属的精神领袖J>独具魅力的领导能让人追随 . / 2232>提高与人和谐相处的能力 / 2253>让别人喜欢你的五个简单技巧 / 2264>时刻保持好心情 / 2305>做一个合格的管理者 / 2316>决定领导者影响力的三个因素 / 2347>自信心是成就卓越领导者的基础 / 2368>让自己有个飞行员式的眼光 / 2389>让远见成为你的财富 / 24010>做一个教练式领导 / 24111>以忠诚换取忠诚 / 244第十一章 成功的希望，奋斗的动力1>成就感激发人才创造力 / 2472>为人才做个远期规划 . / 2493>目标的强大动力 . / 2514>让人才触摸到你的规划图 / 254 . 5>设计达到远景的过程 / 2566>永远让员工充满希望 . / 2587>给士兵提供发展成将军的机会 / 2608>把员工和公司绑到一条船上 / 2629>用可发展的环境留住员工 / 26310>合适的岗位是留人的第一步棋 / 26611>让愿景成为持续动力 / 26812>人才为追求事业成功而奋斗 . / 27113>让人认为自己是最大的赢家 / 27514>工作内容的多样化 / 277第十二章 如何防止人才外流 . 1>让员工尽心供职的秘诀 / 2812>对待员工要尊重、尊重、再尊重 / 2823>营造平等融洽的人性化环境 / 2854>营造最好的学习环境留住人才 / 2885>留人三则：放心、诚心、热心 / 2916>判断辞职时容易挽留的员工类型 / 2937>在员工跳槽之前积极劝阻 / 294 . 8>千方百计留住优秀员工 / 2969>挽留离职人才的一般原则

<<选人.育人.留人>>

/ 29710>人才要离开时的对策 / 30011>帮助人才克服挫败感 / 30212>对执意要走的人才如何挽留 / 305

<<选人.育人.留人>>

章节摘录

人是最重要的资源 公司最重要的资源是什么?是资金?是厂房?是设备?是地理位置?都不是。公司最重要的资源只有一样,那就是人,或者说是员工。一切价值,归根结底都是人创造的,没有人的劳动,将不会产生任何东西——无论是产品,还是利润。

另外,再想想比尔·盖茨,想想王安,想想史玉柱,想想这些人在谈不上有任何传统的资本——钱的情况下,靠自己的智慧拥有了巨额财产,想来你是不会怀疑“人是最重要的资源”这一论断的。经理们不可能依靠自己一人的力量,在竞争的漩涡中一往无前的,公司想要发展,没有人才是不行的。

什么是人才?先知先觉者是人才,善于创新者是人才,能协调关系者是人才,敢于开拓进取者是人才...人才无处不在,人才又淹没在这无所不在中。

只有独具慧眼的管理者,才能发现人才,并将他们为己所用。

尽管很多商界领袖不仅把自己描述成一个战略家和思想家,而且经常使用“重视人才”这个词来标榜自己。

但公司经营是不是真的重视人才,不是靠口来说的,而是要有具体的措施和切实的行动。

“爱要让人才看见”,“爱要让人才感受到”。

法国的拿破仑皇帝是很多人崇拜的英雄,他有一句名言,叫做“替才能开路”,这样的思想使得众多的人才云集他的麾下,为他成就千秋霸业。

当公司航行在当今的经济大潮中时,能否罗致人才,为人才提供施展才华的天地,是公司能不被大潮冲得前仰后翻,反而能从大潮中捞取宝贝的关键。

日本东京吉信公司就有一个重用人才,从而为公司带来巨大发展的成功范例。

该公司有一个刚刚毕业不久的大学生,名叫大桥秀次,他具有非凡的才能。

大桥秀次刚到公司时被按照惯例安排到最基层。

工作不久,他展现出非凡的才华,引起总经理的注意。

在意识到大桥秀次的价值后,他立刻给大桥加薪并委以重任。

不仅如此,他甚至把大桥秀次的家人接到自己家,把自己的住房让出一部分供他们住。

像大桥秀次这样的有才干的人,是不愿老是居于人下的,本来他已打算好跳槽到另一家公司,就任一个更高的职位,但总经理的这些举动,使他感觉到自己被重视、被信任,他被总经理的爱才所打动,终于留了下来。

后来,正是靠着这位大桥先生的卓越才能,在短短的几年里,开发出一系列出类拔萃的新产品,使吉信公司不断发展壮大,在国内外市场屡创佳绩。

在这个事例里,一面是“惜才若金”“礼待人才”;一面是“士为知己者死”。

这里,惜才不是口头上惜才,而是对人才一片诚心,给人才以施展才华的天地,为他们开路,结果是人才用自己的才能和勤奋创造了巨大的价值。

“士为知己者死”的说法看来已经不太合适,改成“士为知己者财”可能更贴切。

爱才、用才给公司带来的就是增财。

日本的吉信公司重视人才,获得的回报是公司的大发展。

法国一家服装公司总裁“三顾茅庐”的回报则是“起死回生”。

“三顾茅庐”原是讲的是三国时的刘备,在争夺天下的斗争中,因听说隐士诸葛亮有征战辅国的旷世奇才,而亲赴诸葛亮隐居的小草房子,请他出山辅佐自己。

一次不行,去第二次,到刘备去第三次的时候,他终于打动了诸葛亮。

结果才华超凡的诸葛亮,帮助才智平平的刘备成三国一雄。

刘备是因争霸不利才请诸葛亮出山展奇才、成霸业的。

法国艾尼制衣公司则是因为快要倒闭了,才有了服装设计奇才西蒙尼的驰骋纵横。

一天,法国艾尼制衣公司的总裁心思重重地在街上走,他的公司因业绩不佳、困难重重几乎面临破产。

<<选人.育人.留人>>

在无意之间，他走进了路旁的一个小裁缝店。

令他惊奇的是，在他进去以后竟然遭到了裁缝的讥讽，说他堂堂制衣公司的总裁，衣着品味竟如此之差。

他很奇怪，为什么这个小店的裁缝会认识自己？好奇之余，他仔细看了看这个裁缝的活，发现他的设计非常新颖，如果这些样式拿到自己的服装公司去卖，一定会畅销的。

他觉得这个人肯定不是一个普通的裁缝。

回去之后，立刻派人打听。

一问才知道，原来这人叫西蒙尼，是个服装设计的奇才，曾在法国最大的服装公司当过设计师。

只是这个人性格不太好，不怎么会与人相处，老是和同事处不好关系，受人排挤，他又受不了这份闲气，一气之下辞职，自己开了个小裁缝店。

在了解这些之后，他决定亲自去请西蒙尼来自己的服装公司当设计师。

第一次去，西蒙尼没有理他——因为他的店虽小，但毕竟是自己的店，且因为他的设计和手工均很出色，所以生意也很好。

第二次去，还是没答应。

第三次去，西蒙尼终于被打动了。

他成为了艾尼公司的首席设计师，拿着丰厚的薪水，住着公司提供的豪华公寓，且工作时间非常自由——主要由他自己安排。

西蒙尼在享有这一切后，感念总裁的知遇之恩，心境好，思维不受局限，创造的灵感源源不断。由于他的设计兼实用性和美观性于一身，既有个性又高雅，产品一经投放就供不应求，订单源源不断，终于挽救了公司。

与这两个事例相比，美国容器公司的董事长威廉·伍德希德唯才是举的具体措施更是堪称大手笔。

他的公司想在金融市场谋求发展，只是苦于找不到合适的人选。

后来，他慧眼识英才，看中了来自中国上海的金融家蔡志勇。

为获得这个人才，他不惜动用了1.4亿美元，收购由蔡志勇为董事长兼首席执行官的“联合麦迪逊”财务控股公司，并立即邀请蔡志勇出任容器公司的董事。

这以后，蔡志勇凭借容器公司的强大财力和自己在金融界的经历及才华，在金融界进行大手笔运作，在四年时间里，为容器公司增加了10亿美元的资产，并使得容器公司逐步形成完整的金融体系和不断发展的金融网络。

这就是高明的生意人，对真正的人才进行大的投入——因为相对于这些人将来为公司创造的财富而言，这样的投入是微不足道的。

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>