第一图书网, tushu007.com

<<管理员工的102种手段>>

图书基本信息

书名：<<管理员工的102种手段>>

13位ISBN编号：9787802554191

10位ISBN编号：7802554195

出版时间：2010-3

出版时间：企业管理出版社

作者：宗权

页数：262

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

<<管理员工的102种手段>>

内容概要

《管理员工的102种手段》没有什么理论体系，更不存在什么高篇宏论，所书、所写均是在员工管理实践中悟出来的方法、技巧和手段，虽然登不了大雅之堂，但却非常适用，可操作性极强，希望广大管理者能够读之、用之。
书中具体包括了：制度高于一切不能是空谈、站在员工的立场上想问题等内容。

<<管理员工的102种手段>>

书籍目录

1．制度高于一切不能是空谈2．建立一个好的制度3．制度的关键在于执行4．以身作则胜过一切说教5．树立正确的道德品质6．影响力比权力更可靠7．一定要树立起权威8．小聪明绝不会长久9．把员工的疾苦放在心上10．员工的利益高于一切11．关键时刻为员工做主12．勇于为员工承担责任13．真正为员工做点实事14．员工的成功才是管理者的成功15．信任是管人的基础16．站在员工的立场上想问题17．与员工既能同甘也能共苦18．给员工创造发展的平台19．设一个员工够得着的目标20．让员工永远牢记目标21．做事公正才能响当当22．以平等的姿态对待员工23．肚里能撑船才是好领导24．不能让员工抓住小辫子25．承认错误不是件丢人事26．换个角度你就是赢家27．控制情绪是做领导的前提28．员工面前要显得精明强干29．想办法练成自己的绝活30．善于利用员工的长处31．适合自己的人才是人才32．要选人才而不是选奴才33．承认差别更要尊重差别34．经常把微笑挂在脸上35．不能让员工觉得你只说不练36．主动出手摆平一些难题37．无论遇何事都要故作镇定38．让自己看起来“深不可测”39．行动前先隐藏真实的意图40．学会舍得才能得到41．矫正上梁更重要42．拉人一把才有望控人一生43．给人留出路自己才有退路44．说到就一定要做到45．给失意的员工一点掌声46．以理服人强于以权压人47．一定给员工留面子48．人性的力量更使人信服49．你的尊严没那么重要50．小人物同样值得关注51．提倡节俭反对奢侈52．要给员工改正的机会53．做一个幽默的管理者54．有权力但不能玩权术55．学会“装神秘”和“吊胃口”56．适当摆“架子”可藏心机57．不能和员工称兄道弟58．让员工尽情地宣泄抱怨59．让员工感到自己相当重要60．创造一个和谐宽松的工作环境61．尊重员工是管好员工的基础62．寻找能人从身边开始63．把员工放到正确的位置上64．不以一事成败论“英雄”65．得理而饶人更能征服人66．留住优秀员工是真本事67．用感情的绳索绑住真英雄68．用真诚赢得员工的心69．抓住把柄让员工服服帖帖70．轻易不要让人看到你“卸妆”71．只有竞争才能更好地发展72．善用“高帽子”拉近距离73．不妨拍拍员工的“马屁”74．善于用金钱激励员工75．干自己应该干的事76．管理员工也要攻心为上77．第一时间肯定员工的价值78．一定要抛开个人情感79．控制住要害部门和核心人物80．精心培养自己的“耳目”81．了解员工才能用好员工82．只有“人和”是不行的83．从反面意见里“淘金”84．听绝对比说更重要85．不要干涉员工的工作86．下放权力一定要找对人87．避开授权的三大误区88．拿捏住授权与控权盼分寸89．批评员工要讲究艺术90．打一巴掌一定给个甜枣91．学会推功揽过这一招92．没有纪律约束就是一盘散沙93．令出多门是大忌94．下命令一定要准确明了95．让有能力的员工有位置96．赏罚要做到泾渭分明97．对反对者绝不能手软98．要杀鸡就得保证能儆猴99．绝不允许另立山头100．把“内讧”消灭在萌芽中101．认清小人员工的真面目102．管理小人员工的招术

章节摘录

2009年11月9日，《北京青年报》报道了一则新闻，新闻的内容是：“ 由于帮助当地职业冰球队的队员不经排队加塞儿注射甲型H1N1流感疫苗，加拿大艾伯塔省卫生局的两名官员分别于4日和6日被解雇。
”　　自从10月26日加拿大全国甲流疫苗接种工作开始以来，每天都有大量民众前往卡尔加里的医疗中心接种疫苗。
因疫苗供应近期内短缺，人们为能注射疫苗在提供接种服务的医疗中心外面排起了长队，卫生部门只好规定只有高危人群才可以接种，而并不属于优先人群的卡尔加里火焰队的队员和家人却通过特殊安排，轻而易举地注射了疫苗，引起公众非议。
　　据艾伯塔省卫生局公布的调查结果，10月27日，火焰队一名队医询问卫生局一名员工是否可以为队员及其家人特设注射疫苗的场所。
这一要求被转给卫生局一名级别较高的官员，这名官员又把要求上报给卫生局一名主管，后者最终予以批准。
10月30日，火焰队150名相关人员在一个专为他们安排的接种站注射了甲流疫苗。
调查报告认为，如此授权使用疫苗与现行规定和程序不符。
　　艾伯塔省卫生局对两名责任人给予解雇的处罚，并通知参加疫苗接种工作的人员，不得做出任何违背现行规定和程序的破例安排 ”。
两位政府官员，因为安排别人加塞儿注射甲流疫苗而丢了工作，这听起来有些不可思议。
在我国办事找熟人走后门是司空见惯的事情，如果仅仅因为帮人加塞儿就没了工作，真不知有多少政府官员会成为下岗职工。
　　执行力是组织文化的核心成分。
没有执行力，就没有竞争力！
企业管理的最大黑洞是没有执行力，执行力是一切企业正常运营的“ 关键 ”。
　　东北有家大型国有企业因为经营不善导致破产，后来被日本一家财团收购。
厂里的人都在翘首盼望日本人能带来什么先进的管理方法。
出乎意料的是，日本只派了几个人来，除了财务、管理、技术等要害部门的高级管理人员换成了日本人外，其他的根本没动。
制度没变，人没变，机器设备没变。
日方就一个要求：把先前制定的制度坚定不移地执行下去。
结果不到一年，企业就扭亏为盈了。
在这里，日本人的绝招就是执行力，无条件的执行力。
　　再好的制度，如果执行不力，或在执行过程中走了样，都毫无意义。
《宋史》中有句名言叫做“ 半部《论语》治天下 ”。
相传宋朝开国丞相赵普每遇政事不决，回家后便查阅箧中书，次日，问题则迎刃而解。
久而久之，家人好奇，偷偷翻箧一看，原来里面只有半部《论语》。
于是时人便说，赵普以半部《论语》治天下。
　　赵普半部《论语》治天下的典故，自古以来争议颇多。
有人认为，赵普凭藉半部论语治天下有将问题简单化之嫌；也有人认为，半部《论语》治天下纯属古人炒作的结果；还有人认为，《论语》中包含的法学知识非常丰富，完全可以治理天下。
中国台湾作家李敖则认为：“ 《论语》只不过是一万一千七百零五个字的空疏东西，古代宰相竟想用半部论语治天下，这未免把‘ 治天下 ’看得太容易了。
”其实，半部《论语》虽短，但如果真像赵普那样认真地研究，认真地执行，用半部《论语》治天下也不是没可能。
　　有了好的制度，只是成功的基础，如果在执行中被曲解或执行不力，必定会成为一项空的、无用的制度。
况且，由于历史、环境、思维等的局限，一部看似完美的政策在发展过程中也难免会出现漏洞，也难

免与客观实际脱节。
如果没有畅通的渠道反馈意见，没有人对政策的缺陷进行修补，在发展速度一日千里的今天，一部再好的制度也不会对企业起到长期的管理作用的。
　　制定政策的通常是少数决策阶层的人，执行政策的人却是涉及方方面面的。
制定一部政策，需要广博的知识和严密的思维。
可执行一项制度时会遇到什么样的问题，会经历什么样的困难，会遇到什么样的变化……谁都无法预料。
　　每项政策、每条制度都要由人来制定，更要由人来执行。
可见，所有的政策与管理，都必须体现以人为本的核心，也只有这样的制度，才能治理好企业，才能管理好企业中的人。
　　美国通用汽车公司已破产，这早已人所共知，在破产前其cEO曾坐专机到国会要钱，媒体一片哗然，在金融危机日益严重的时候，一个亏损几百亿美元的企业，CEO还有脸坐专机来要钱，这样的企业不破产都难。
　　《论语》中说：“ 其身正，不令而行；其身不正，虽令不从。
”管理者要主动与员工之间确立各种关系，也要为员工的行为定好基调。
如果管理者对客户鲁莽无理或说三道四，那么员工也会如此。
反之，如果管理者对员工与客户公平、尊重，这同样会在你的员工身上得到体现。
俗话说“ 打铁先要自身硬 ”，这是最浅显的道理，也是管好员工最简单最有效的办法。
　　辛公义是隋朝人，有一年，因军功被调任岷州刺史。
岷州地区生活落后，人们得了疾病往往不知如何医治，所以家里如果有人生病，不管病情如何，全家人都会立即避开他。
因此，得了病的人就只好听天由命了。
作为一州刺史，辛公义对此深感忧虑，他决定改变这种恶俗。
　　他派人巡视岷州各地，发现患有疾病的人，立即抬到官府，安排在专门设置的地方进行医治。
有时候，正逢暑夏，容易发生瘟疫，抬来的病人会增加到几百人，府堂的门廊内外都挤满了。
辛公义就亲自安置一张床，一天到晚守在病人的中间，忙着护理病人。
他还把所得的俸禄都拿来买药，请医生给病人治病，还亲自劝病人多吃饭、多喝水。
直到病人痊愈，他才把病人的亲戚朋友召来，并劝告他们说：“ 生死由命，与看护病人没有什么关系。
过去你们抛弃了病人，所以病人大多都白白死去。
如今，我把病人聚在这里，和他们一起吃住，如果说会因传染上疾病而死去，我怎么现在还安然无恙呢？
再说，即使传染上疾病，也能治愈，何必要害怕得病呢？
你们不应该将得病的亲人无情地抛弃呀！
”

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