

<<三分管人七分用人>>

图书基本信息

书名：<<三分管人七分用人>>

13位ISBN编号：9787509002995

10位ISBN编号：7509002990

出版时间：2008-1

出版时间：当代世界出版社

作者：中石

页数：277

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>

<<三分管人七分用人>>

内容概要

在人生的漫长征途中，你不可能永远只依靠自己，你还必须学会借助别人的力量登上成功的顶峰。

古往今来的成功者，莫不精通此道。
管人与用人，是能否取得成功的关键。
掌握了管人、用人的绝招，便能垂拱而治，高枕无忧，成功和财富便会自动送上门来。

<<三分管人七分用人>>

作者简介

罗建华

笔名毛屋堂，60年代生人，著名企业管理专家，世界华人作家协会会员。

现为中、日、韩、德等多家外企首席管理咨询顾问。

作者从事企业管理20多年，深谙国企和外企的不同管理模式和其管理缺陷，有着非常丰富的管理经验。

著作有《规模制胜》、《完善说客》、《面具》、《职场潜规则》等。

<<三分管人七分用人>>

书籍目录

前言第一章 成人人事者善于借重他人善于借重他人人尽其才，用其所长用人不能小马拉大车识别人才是领导的基本功知人知面要知心变领导为指导学会授权领导人的十三大忌第二章 用对人才才能做对事任用贤能，不要怕自己被超越把握住团队中的关键人物择优录用人才正确选择属下，做到用人不疑勿以个人好恶判别人准确认识下属的能力大度容才就能最佳用才让有能力的人拥有权力成功企业十大留才法则让行业专家为自己打工第三章 既要能力，也要表现只有忠诚是不够的萝卜顶一个坑挑选优秀人才的三大原则、八大条件选才前需知的规则选才要以德为先因事制宜选才不要只挑选与自己风格一样的人才千人千面千标准要的就是头脑灵活的人人才的十个标准实现选才思维的转变第四章 人分三六九等，如何因人而用给人以用武之地用好企业里的“三种人”人才可以分为四类天才人物大多桀骜不驯用心识别“野心家”注意使用“怪才”人、事相宜的授权技巧小池子不要养大鱼用人不能“功能过剩”对优秀人才要紧咬不放第五章 做出高明的用人决策衡量人才的两个尺度用人当用“聪明人”价值观比能力更重要对你不喜欢的人也要提拔善于跟性格迥异的人合作中等人才最好用识别人潜在的才华用人要不拘一格用好20%的骨干人员结构是重要的第六章 用心栽培自己的追随者精心培养你的心腹从员工里面选拔将才适合当心腹的六种人把“刺头”收为“心腹”努力变反对者为支持者送个“老板”给他当用他，就给他权利如何挑选合适的接班人怪招用人见效快第七章 用人管人要放开手脚建立有效的指挥机制有效沟通可以避免南辕北辙从细节入手，打造团队精神没有规矩，不成方圆乱授职权害处大把权力交给这样的人可以委任，却不能放任让副职成为“权力大使”有效执行要跨越四道坎执行力是一种综合能力第八章 如何提升你的影响力提高员工的自信心为员工创造成功的机会用对工作的满腔热忱感染员工怀疑下属就是怀疑自己的管理能力创造工作中的危机感激发员工的主人翁意识给员工一些决策权给人方向，给人自由激励下属的十七种手段别让下属“闲得无聊”如何让员工各尽其才第九章 拉拢人心，就是拉拢力量发展“精神生产力”化解下属不安情绪先把人往好处想团结部下，重在“攻心”管理者要有政治家的眼光提高非权力影响力学会赞美你的部属给人的赞美并非越多越好善待别人，别人也会善待你应该有一颗慈悲为怀的心第十章 以事业愿景激发人才斗志成就感激发人才创造力为人才做个远期规划目标的强大动力让人才触摸到你的规划图永远让员工充满希望给士兵提供发展成将军的机会把员工和公司绑到一条船上用可发展的环境留住员工合适的岗位是留人的第一步棋让愿景成为持续动力人才为追求事业成功而奋斗让人认为自己是最大的赢家工作内容的多样化

<<三分管人七分用人>>

章节摘录

人尽其才，用其所长如果你用人得当，庸才一样可以做出英才的业绩，蠢材也会成为你的功臣。美国著名的管理学家杜拉克指出：“有效的管理者择人任事和升迁，都以一个人能做些什么为基础。所以，我的用人决定，不在于如何减少人的短处，而在于如何发挥人的长处。

”世界上没有不存在任何缺点的人，管理者的要诀之一，就是如何发挥员工的长处，而不是寻找十全十美的“完人”。

如果不能见人所长，用人所长，而是念念不忘其短，势必会产生歧视人、压制人的现象。

人才对企业的兴衰有着决定性的影响。

任何一个管理者要想在某项事业上获得巨大的成功，要想在公司中再进一步，晋升到更高的职位，首要的条件是要有一种鉴别人才的眼光，能够识别出下属员工的优点，并在自己的工作中充分利用和发挥他们的优点。

一位成功的企业家曾说过，自己的成功得益于识别人才的眼力。

这种眼力使得他能根据个人的特点，把每一个职员都安排到最能发挥他最大潜能的位置上，实现人才资源的最佳配置。

他相信每个人都愿意努力工作，并能创造性地工作，只要赋予他们适宜的环境和工作职责，他们一定能成功。

怎样识别人才？

不仅要听其言，而且要观其行，不为耀眼的文凭和浮夸的口舌所惑。

有的管理者不愿意看到员工们的缺点，认为一个人的缺点会削减他的能力。

其实不然，公司里每一个人都能毫无保留、完全暴露自己的缺点，是一件好事。

这也是识别人才的大好时机，石头就是石头，金子就是金子。

管理者要尽量掌握员工的特点，并使之得到充分的发挥，做到人尽其才，物尽其用，合理安排。

那样，石头也罢，金子也罢，统统都会成为真正有用的东西。

每个公司都有许多管理者因业绩不佳而被降级、减薪，其实在很多方面都是他们缺乏识别人才的眼力，他们常常把工作安排给不适合的人去做，尽管他们本身工作非常努力，但他们常常对能力平庸的人委以重任，却反而冷落了那些有真才实学的人，使他们埋在角落里。

他们一点都不明白，一个所谓的人才，并不是能把任何一件事都干得很漂亮的人，也未必是一个非常听话、小心谨慎的人，而是能在某一方面做得特别出色的人。

李嘉诚在总结自己的用人心得时，曾生动地说：“知人善任，大多数人都会有部分的长处，部分的短处，好像大象食量以斗计，蚁一小勺便足够。

各尽所能，各得所需，以量才而用为原则。

就如在战场上，每个战斗单位都有其作用，而主帅未必对每一种武器的操作都比士兵熟，但最重要的是首领应十分清楚每种武器及每个部件所能发挥的作用……统帅只有明白整个局面，才能做出出色的领导和指挥下属，使他们充分发挥最大的长处以及取得最好的效果。

”综观李嘉诚的创业发家史，在他的身边，总有些德才兼备、忠贞不二的专业人才在“李氏王朝”的建造中发挥着主力军的作用，并得到李嘉诚的赏识和信任。

在他组建的高层领导班子里，既有具有杰出金融头脑和非凡分析本领的财务专家，也有经营房地产的老手；既有生气勃勃、年轻有为的港人，也有作风严谨善于谋断的洋人。

李嘉诚能取得如此巨大的成就，他的集团能成为纵横东西的跨国集团，是和他“博采天下之长，而为己用”的胸襟和大胆起用各类人才的能力分不开的。

<<三分管人七分用人>>

编辑推荐

《三分管人、七分用人》由当代世界出版社出版。

<<三分管人七分用人>>

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>