

<<中小企业制度外管人300招>>

图书基本信息

书名：<<中小企业制度外管人300招>>

13位ISBN编号：9787510702662

10位ISBN编号：7510702666

出版时间：2010-11

出版时间：中国长安

作者：董晓刚

页数：302

字数：240000

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>

<<中小企业制度外管人300招>>

前言

中小企业中，无论是管事、管钱还是管发展，其本质都是“管人”的问题，人管到位了，自然就领导得力。

管人的问题做不好，通常不是企业领导者的能力不够，而是没有找到正确的方法和有效的手段。

管理下属，除了按照企业正规化制度严格要求和及时监管，更要用制度外的有效手段管住人心、留住人心。

在企业里，制度不是万能的，它可以管住人的身体，但是管不到人的心里面。

人事任免、薪资待遇等基本制度，只能解决管理中出现的常态问题。

即使领导者能够把各项制度规定到家，也难以保证下属们都会自觉遵守。

因此，要有独特的一套方法，能够在制度以外管理好自己的人。

对中小企业领导者而言，管人和留人的难题，光靠制度是无法完全解决的。

想要下属安心工作、多为企业创造效益，就得在制度以外运用_有效的技巧去解决问题，实行人性化管理。

想留住人心，必须付出真心。

刻板的条文和制度做不到这一点，这需要领导者的行动。

领导者应当在自己与下属之间搭建桥梁，把自己的感情同下属的感情融合在一起，谁都离不开谁。

<<中小企业制度外管人300招>>

内容概要

《中小企业制度外管人300招》讲述了中小企业领导管理下属的300个小技巧，包括做下属心中的“红脸”领导、主动与下属建立深厚的友谊、制度外管人的三种境界、制度管理与制度外管理相结合等。

<<中小企业制度外管人300招>>

书籍目录

- 1.好的管理，领导者在与不在都一样
- 2.做下属心中的“红脸”领导
- 3.主动与下属建立深厚的友谊
- 4.制度刻在碑上，不如刻在下属心里
- 5.以人为本，企业才能受人尊敬
- 6.中小企业更适用“Y理论”
- 7.制度外管人的三种境界
- 8.满足下属的合理需求
- 9.让下属知道“我一直记得你的好”
- 10.“跟着我干，大家都有肉吃”
- 11.让所有成员都对企业充满信心
- 12.承诺不是空头支票
- 13.利益要按需分配
- 14.选拔人才，不看资历
- 15.制度管理与制度外管理相结合
- 16.相信下属能力，用人不疑
- 17.派能人在外，要懂得放权
- 18.把握好放权的尺度
- 19.将工作塑造成伟大的事业
- 20.绝不可盲从于“民意”
- 21.领导者应是“少数”的清醒者
- 22.多组织集体活动，传递无形的关怀
- 23.把指标任务变成“个人目标”
- 24.打铁还需自身过硬
- 25.以身作则胜过千言万语
- 26.自己吃苦，才能带动团队一起吃苦
- 27.敢于担起“失败”的责任
- 28.做“一支笔”的强势领导
- 29.搭建高效率的团队班子
- 30.做指引企业的称职“司机”
- 31.领导者不必“亲自下厨”
- 32.让周围人感受你的领袖气场
- 33.塑造正式的领导者形象
- 34.眉毛胡子一起抓的弊端
- 35.严格要求，但要给下属面子
- 36.记住每一位下属的名字
- 37.用激情将全体成员拧成一股绳
- 38.保持与下属的心理距离，不近也不远
- 39.关心落在实处，不做表面文章
- 40.慷慨是一种心理策略
- 41.敢于认错
- 42.批评要讲究方法
- 43.“当头棒喝”不是好办法
- 44.切忌讽刺和挖苦下属
- 45.小错严责，大错原谅

<<中小企业制度外管人300招>>

- 46.处理队伍中里的“特殊分子”
- 47.坚决辞掉破坏团队的人
- 48.不轻易听信他人的话
- 49.走出亲力亲为的怪圈
- 50.命令下达要清晰
- 51.体谅下属的话要多讲
- 52.有时候，称呼不用太正式
- 53.与下属面谈的准备工作
- 54.领导者不可缺少幽默感
- 55.多表扬，常鼓励
- 56.让下属有机会放手做事
- 57.人性化管理的“三不”原则
- 58.给团队树立一个高远的目标
- 59.领导者需要成为“分歧终端机”
- 60.给下属家人一般的关怀
- 61.对刺头下属实施非常手段
- 62.“老油条”都是“顺毛驴”
- 63.给下属发牢骚的机会
- 64.跟下属保持“热乎劲”
- 65.做通年轻下属的思想工作
- 66.真正深入基层，才能发现大问题
- 67.倾听，让下属感到尊重
- 68.委婉拒绝不合时宜的要求
- 69.爱唠叨的领导，说话效果越来越小
- 70.认清企业里的五类人
- 71.鉴别人才要有一套自己的办法
- 72.有一本“人才备忘录”
- 73.用人避免“灯下黑”
- 74.了解每个下属的性格特点
- 75.用人没有门槛和成见
- 76.骨干在精不在多
- 77.坚持以业绩提拔干部
- 78.鼓励“能者多劳”
- 79.没有合适的人，宁可闲置非重要岗位
- 80.下属的人品是首要考虑的
- 81.培植得力的亲信
- 82.坚持“一朝天子一朝臣”
- 83.考验下属的方法
- 84.执行力强的人优先重用
- 85.能管才能用
- 86.大领导者通常站在幕后
- 87.诸多借口的人坚决不用
- 88.身边要有提反对意见的人
- 89.“二把手”身上的三种特质
- 90.多给年轻下属机会
- 91.适当展现给下属真实的一面
- 92.通过细节发现问题

<<中小企业制度外管人300招>>

- 93.举止代表一个人的做事态度
- 94.十二种类型的人才特征
- 95.策略性储备企业需要的人才
- 96.搞好新人传帮带
- 97.给下属推荐几本好书看
- 98.选好企业的接班人
- 99.让制度充满弹性和人性
- 100.用人与喜好无关
- 101.一定要用比自己强的人
- 102.“ 临机处置，无需请示 ”
- 103.不需要干涉的事情少插手
- 104.四项权力不能放
- 105.授权不得力，后果很严重
- 106.信任不等于放任
- 107.监督要跟得上
- 108.办什么样的事，用什么样的人
- 109.新官上任先要认个脸熟
- 110.控制住下属的缺点
-
- 299.不吃独食
- 300.五分钟内打动别人

章节摘录

唐代名臣魏征做太子李建成的属官时，曾多次劝李建成杀掉李世民。在玄武门之变后，李世民不计前嫌，非但没有杀他，反而非常倚重魏征，给了他很高的官位，而魏征也尽职尽责，君臣一心成就了唐初的贞观盛世。

晋文公重耳在逃亡时曾被手下头须偷走财物，登上王位后，重耳不但赦免了头须的罪责，还封他做了官。

在楚庄王的庆功宴上，将领唐狡趁黑灯之际摸了庄王爱妾许姬的小手，头盔上的羽缨被许姬揪了下来，留下了把柄。

楚庄王得知此事后，命令不要点灯，让众将全部绝缨痛饮。

七年之后，楚庄王攻打郑国，知恩图报的唐狡独率几百人为先锋，一路过关斩将，直取郑国都城荥阳，使楚庄王声威大震。

心胸狭窄的领导者，因为不能容言、容事和容人，往往身败名裂，国破家亡。

西周末年，周厉王政令严酷，只要听到谁说自己的坏话就杀谁。

虽然怨言暂时平息下来，但三年后，忍无可忍的老百姓还是发起暴动，推翻了周厉王的残暴统治。

美国心理学家威斯尔特认为：一个人如果能在思想不紧张的状态下工作，就能发挥他应有的能力。

欲使下属进入这样一种精神状态，领导者必须大度地为下属创造一个宽松的环境。

怎样才算胸怀宽广？

一是“容异”，善纳别人的不同意见，善待与自己意见不合的人；二是“容过”，对待犯错误的下属绝不能“一棒子打死”；三是“容嫌”，就是对那些与自己曾有过节的人不报复、不打击，宽容大度地对待他们。

大气魄的领导才能成就大事业，谁愿意跟一个小家子气的领导混呢？

可见领导者的气量是何等重要。

<<中小企业制度外管人300招>>

编辑推荐

最有效的制度外管理实用工具书，中小企业管理中的许多问题，仅靠制度是远远不够的。

好领导用制度外技巧留人：中小企业更适用“Y理论” “跟着我干，大家都有肉吃”

严格要求，但要给下属面子 保持与下属的心理距离，不近也不远 体谅下属的话要多讲
给下属发牢骚的机会 控制下属做事的结果，不控制下属做事的方法 拍下属的“马屁”，化解
内部矛盾 明确什么事是自己该管的

<<中小企业制度外管人300招>>

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>