

<<识人用人管人大全集>>

图书基本信息

书名：<<识人用人管人大全集>>

13位ISBN编号：9787511318077

10位ISBN编号：751131807X

出版时间：2012-1

出版时间：中国华侨

作者：簌簌

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>

<<识人用人管人大全集>>

内容概要

识人是用人的基础，要有技巧。
识人乃观察人心的实用之学，它通过灵活运用各种技巧和方法来读懂一个人的言行举止，以达到“一眼看透人心”的目的。
用人必先识人，知人方能善任。
人才是根本，宏伟的事业离不开人才的建设。
这就决定领导者和管理者必须学会慧眼识人，为企业或职能部门招募到最优秀的人才。
领导者和管理者只有学会了客观、公正、全面地了解他人，才能辨其长短、察其优劣，挑选到最优秀的员工和下属。
辨识人才，是领导者和管理者必须具备的基本条件，也是一项领导者和管理者必须要做的首要工作。
孔子说，十室之邑，必有忠信。
亦即处处都有贤人。
如何做到识人之长、发掘其才，最后为己所用，这是现代领导者和管理者应掌握的高明技巧。
用人是识人的目的，要讲方法。
用人是一门微妙的艺术，其关键在于抓住人性的优点，摸透人性的弱点，长短并用，方圆互补，从而发挥人才的最大效能。
君子用人如器，各取所长。
在企业经营或组织管理中无论作出何种决策，都需要人来执行。
这就决定领导者和管理者必须要会善用人才，为岗位找到最合适的人才。
领导者和管理者在用人时应用全面的、历史的和发展的眼光看待人才，根据其各自的性情特质、潜在能力，让人才各就其位、各得其所。
不要“大材小用”，也不要“小材大用”，要量才而用。
用好人才，是领导者和管理者必须具备的基本素质。
不会用人，就不能成为一个成功的企业家和管理者。
怎样才能做到知人善任、人尽其才、才尽其用，已成为现代领导者和管理者的工作重点之一。
管人是用人的手段，要重谋略。
管人重在掌控人心，即通过灵活运用各种策略，调动员工和下属的积极性和主动性，使他们创造出更多的价值和利益，促进企业或职能部门的进步和发展。
市场的竞争、职能部门之间的竞争是动态的，管理必须应需而变。
这就决定领导者和管理者必须要会管理人才，学会在工作中造就人才。
不管是企业还是职能部门内部，都存在着各种各样的员工和下属，领导者和管理者应对其下的人员进行全面的了解，合理掌控，适当引导，对待不同类型的员工和下属采取不同的管理谋略。
好马可历险，弩马可犁田，水平不同的人要派上不同的用场。
管理人才，是对领导者和管理者管理能力的考验。
不仅要用制度管人，更要用人管人，应双管齐下，刚柔并济。
成功的领导者和管理者，必定学会和掌握了这项本领。
领导是一门艺术，更是一门学问。
治大国若烹小鲜，管理一个企业、一个职能部门尤其是如此。
当今世界，经济全球化趋势日益深化，科技进步日新月异，人才资源已经成为最重要的战略资源，而领导者和管理者管理企业或职能部门的实质其实就是对人才的管理。
现代领导者和管理者必须掌握识人、用人和管人这三大艺术，懂得辩证识人、唯贤用人和科学管人。
识人是用人的基础，用人是识人的目的，管人是用人的手段。
用人必先识人，知人方能善任。
领导者和管理者必须学会慧眼识人，为企业或职能部门招募到最优秀的人才。
辨识人才，是领导者和管理者必须具备的基本条件，也是一项领导者和管理者必须要做的首要工作。
君子用人如器，各取所长。

<<识人用人管人大全集>>

领导者和管理者必须要会善用人才，为岗位找到最合适的人才。

用好人才，是领导者和管理者必须具备的基本素质。

管人重在掌控人心，统御人才。

领导者和管理者必须要会管理人才，学会在工作中造就人才。

管理人才，是对领导者和管理者管理能力的考验，现代领导者和管理者必须学会和掌握这项本领。

本书是一本集知识性、实用性和科学性为一体的经典管理智慧书，书中借鉴和吸收了现代企业和职能部门中许多管理学方面的实践经验，同时参考了西方一些先进的管理学理论，从实际出发，结合大量鲜活案例，从不同方面将识人、用人、管人这三大艺术的一般规律和知识，以及实际的操作方法和应该注意的问题作了深入浅出的分析和讲解，力图帮助现代领导者和管理者掌握最切合实际的人力管理方法，使其在企业或部门管理上少走弯路，拥有更多的优秀人才，以促使事业的稳步发展。

本书适合于从事各类管理工作的领导者和管理者阅读，对于各类企业管理人员、经商管理者、各职能部门的管理人员，以及从事其他管理和领导工作的读者具有十分重要的借鉴意义。

<<识人用人管人大全集>>

书籍目录

识人篇 选准人

第一章 识人，应当有自己的战术和策略

别用框架囚禁了自己

不同职位需要不同个性

优秀的人才自己会说话。

让员工帮你选到需要的人

细节之中有魔鬼

拟定科学的选人步骤

世上没有两片相同的树叶

选对招聘渠道才能招对人

不以个人好恶为标准

选才要透过现象看本质

性格适合才是真正适合

留意发现潜在的人才

从情绪推断对方的心胸

吸纳贤才先要找对人事经理

第二章 同等条件下，优先选用聪明人

你需要找到“潜力股”

优秀的人能使你更优秀

卓越在于使用出色的人

没有人才就没有事业

任人唯亲不如任人唯贤

创业期招聘需要大智慧

用职位留下最能干的人

组织能力很重要

价值观一致才能拧成一股绳

雇用业绩始终出色的人

始终将盈利能力强的人排在首位

第三章 区别“解决小问题”和“解决大问题”的人才

以价值创造能力来评价人才

精英人才是发动机

在工作岗位上培养人才

精心培养管理骨干

内部培养+外部引入

排在能力之前的是德商

优秀人才都经得起折腾

品质隐藏在小事当中

培养中层管理者有技巧

不能重用的8类员工

行政主管的选聘

第四章 辨识具有“将帅之能”和“使用之能”的人才

识别人才的技巧

只用他最突出的地方

招聘高管的三个关键

不必计较人才的过错

<<识人用人管人大全集>>

用餐速度越快越好
培养你的左膀右臂
提拔工作业绩出色的人
察贤识才的三个标准
精英会在竞争中胜出
别让管理队伍断了链条
优秀的人也会犯错
让年轻人扛起重任
千里马是有共性的
招聘时就要考查团队精神
表里如一的人值得信任
科学的将才选拔程序
第五章 为适合的位置选择合适的人
找到最恰当的位置
让他去做他最擅长的事
认准了就大胆使用
需要避免的识人错误
匹配才能创造高效益
合适的人做合适的事
你的最佳身份是伯乐
长平之战全是赵括的错吗
选好副职才能做好正职
人人都有不适合做的事
用人篇 用其长，避其短
管人篇 管出效能

<<识人用人管人大全集>>

章节摘录

版权页：每个人都有着不同的个性。

因人而异，区别对待，是管理者必须坚守的管理原则。

只有按照不同的方法对待不同性格的员工，管理才能卓有成效。

1.情绪不稳定的下属有些员工工作情绪不稳定，忽冷忽热。

“热”起来埋头苦干，废寝忘食，成绩也特别出色；但“冷”起来，又散漫松懈，毫无斗志。

这种人大都视工作为磨难，在工作中寻找不到快乐，但他又不会轻易丢开工作，因为工作是他谋生的手段。

这种人往往没有吃苦耐劳的精神，没有挑战困难的勇气，而对享受垂涎三尺，并精通“玩”之道，凡能使他得到乐趣的地方，他都会不惜代价，亲自去体验一番。

但这种人也有他的优点，比如性格开朗，惹人喜爱，并且重感情，善交际。

对于这样的人，领导该如何正确使用？

稍有头脑的领导都明白，这种人不能不用，但也不宜重用。

理由很简单，这种人尽管略有才能，并且善于交际，但情绪不稳定，易受外界的影响。

在很多关键时刻往往不能当机立断、勇往直前；在遇到困难时，又往往束手无策、怨天尤人，不能坦然地直视困难。

因此，委以重任，恐其也无力担当。

但这种人并非无用之才，假如能量体裁衣，给他选择一个适合他的岗位，挖掘他的潜力，他就能够做出成绩。

当然，事物也不能一概而论，有些情绪不稳定的人也确是可塑之才，如果领导开导、栽培得当，也能使其成为公司栋梁。

2.善待“硬汉子”这里说的“硬汉子”就是那些很有个人原则，不轻易接受失败的人。

这种人才个性很强，有自己独立的见解，他们性格坦诚、直爽，说话从不拐弯抹角。

这种人一般不受领导喜欢，因为他爱当面提意见，并且毫不含蓄，批评领导也不避讳，常常使领导感到难堪。

这种人遇事果断、头脑清晰、思维敏捷。

他不会被困难吓倒，往往具有“明知山有虎，偏向虎山行”的精神，他相信人能克服一切艰难险阻。

他不会因一时的挫折而情绪低落、一蹶不振，他相信乌云过后必是晴天。

这种人优点很多，但在公司内的日子并不好过，那些懒散员工憎恨他，那些无才无学的人妒忌他，那些阿谀奉承上司的人疏远他……遇到称职的领导还好，专制昏庸的领导还会给他穿小鞋，使他这匹“千里马”找不到用武之地。

称职的领导不但会用这种人才，还会重点栽培他，给他一些私人辅导，使他在待人接物，应付人际关系时掌握一定的技巧。

并且有许多称职的领导，在选择自己的接班人时，往往把目标对准这种“硬汉子”。

领导无论年龄大小，总有退位的那一天，如何选择、安排接班人，是判断一名领导人是成功还是失败的标志。

一个成功的领导，不但会识人，而且会正确地用人，他是绝对不会浪费一个人才的。

对于那些有才有识但性格耿直的“硬汉子”，成功的领导是不会计较他的直言不逊的，因为这种下属的才识，才是他最器重的，“千军易得，一将难求”。

<<识人用人管人大全集>>

媒体关注与评论

<<识人用人管人大全集>>

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>