

<<领导培养下属的100条铁律>>

图书基本信息

书名：<<领导培养下属的100条铁律>>

13位ISBN编号：9787563925599

10位ISBN编号：7563925597

出版时间：2010-12

出版时间：北京工业大学出版社

作者：汪建民

页数：65

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>

<<领导培养下属的100条铁律>>

内容概要

本书采用大量生动的案例，围绕每一章的中心议题，重点阐述领导者培养下属必须遵循的100条铁律。这本书共分十章，每章又分为十个小节，每一节为你提出一条铁律。

本书前五章分别从“选好苗子，夯实培养人才基础；完善制度，强化培养人才机制；率先垂范，身体力行树立典范；精于培训，促进下属快速成长；量才而用，力争做到人尽其才”等方面进行阐述，可作为你选拔、培养人才的全程参考，并为你出谋划策、提供切实可行的领导策略；后五章分别从“奖惩分明，恩威并施树立威信；敢于授权，充分历练下属能力；鼓励竞争，大浪淘沙扶植精英；绩效考评，公平公正考核人才；因材施教，因人而异区别培养”等方面作了进一步的阐述，为你在具体的管理工作中选拔与培养人才作更深入的剖析，让你在阅读本书的过程中，真正有所收获。

<<领导培养下属的100条铁律>>

书籍目录

第一章 选好苗子，夯实培养人才基础第二章 完善制度，强化培养人才机制第三章 率先垂范，身体力行树立典范第四章 精于培训，促进下属快速成长第五章 量才而用，力争做到人尽其才第六章 奖惩分明，恩威并施树立威信第七章 敢于授权，充分历练下属能力第八章 鼓励竞争，大浪淘沙扶植精英第九章 绩效考评，公平公正考核人才第十章 因材施教，因人而异区别培养

<<领导培养下属的100条铁律>>

章节摘录

1.人才的不可替代性人才并不是单指全才。

人才也不一定有职称，有职称的人不一定是人才。

人才也并不等于知识分子，人才肯定有知识，但知识分子不一定是人才。

评价人才的标准应该是成绩。

对人才的要求是能做事，做成事，做具体的事。

这一特殊标准不同于对领导者的评价标准。

对领导者的要求则是会驾驭人才，统揽全局。

在某一领域中可以称得上人才的可能只有一人，或极少的几个人；在领导层面上，具备领导者才能的，可能有很多人，而在高新技术产业中的人才，尤其是顶尖人才，则起着不可替代的决定性作用。

拿破仑就曾提出“人才是不可替代的”这一观点。

所以，可以说人才是特定时期、特定岗位不可替代的人。

要确立人才是第一资源、是不可替代资本的观念。

在历史长河中，大凡有作为的皇帝都能做到知人善任、唯才是举。

汉武帝即位后，首先做到的就是不拘一格广招人才，并于长安首设太学，于是他的麾下人才济济，两位彪炳史册的将军，一个是卫青，另一个是霍去病。

两人在英勇抗击匈奴中战绩显赫，而卫青的出身只是一个马夫，汉武帝慧眼相中了他的武艺、胆识和忠心，追随身边最终造就一代名将。

霍去病成为将军时才20岁，虽然他年龄不大，但具备大将之才，汉武帝摒弃祖制果断起用。

事实证明，汉武帝的选择是正确的。

现代社会，我们知道人才是竞争的原动力，是关乎社会发展、国家兴衰的根本。

“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”，百年前，面对外忧内患，清代龚自珍大声疾呼人才兴国；百年后，中华民族的伟大复兴之路期待着更多的人才涌现。

因此，抛弃那些唯学历论和年龄框框，建立公平公正的竞争机制，让真正的人才脱颖而出，是求贤的必备条件。

2.重视人才的德在强调人才的不可替代性的同时，也不能忽略人才的德。

人才应该是德才兼备，才与德的结合体。

在这里，人才所具有的德指的是社会公德。

法国启蒙思想家卢梭曾说：“没有信念，就没有真正的美德。

”对于人才来说，敬业就是其信念所在，就是其最大的德。

“德才全尽谓之圣人，德才兼亡谓之愚人，德胜才谓之君子，才胜德谓之小人”，司马光老先生如是说。

选人用人要德才兼备这个道理，很多人都明白。

但“德”与“才”的区别，很多人其实不特别了解。

从古到今，观察一个人有没有“德”，主要看孝廉。

评价一个人有没有“才”，主要看贤能。

古人云：“百善孝为先。

”“夫孝，始于事亲，中于事君，终于立身”。

一个人有了孝心，必然有爱心和忠心。

这种人对上忠诚可靠、令行禁止；对下体察民情、广播仁爱；治家则家庭和睦、邻里和谐。

反过来说，一个连自己父母都不孝敬的人，你能指望他忠诚和廉洁吗？

他连做人都不及格，还能委以重任吗？

选贤任能，首先，要重用的人是德才兼备的人；其次，则是德高才疏的人；而才高德疏的人，必须摒弃！

一个没有道德、空有一身“能耐”的人，你敢用吗？

这种人掌握的权力越大，危害就越大，到头来也会危及提拔和举荐他的人。

<<领导培养下属的100条铁律>>

因为私心重的人，往往以自我为中心，天生就不知道什么叫感恩和满足。

你提拔他、重用他、给他机会，他还以为自己“能”得不行，“聪明”得不得了。

所以，用人要独具慧眼，务必十分谨慎。

读历史，你会了解一个规律，就是大凡取天下者，唯才是举；大凡守天下者，以德为先。

道理很简单，在多方逐鹿的紧急状态中，有了人才就有了实力，哪怕是鸡鸣狗盗之徒，只要任用得当，也能发挥关键作用。

但是，守成就一样了，你要选准人，优中选优。

人人都说诸葛亮用人太过求全责备，但他不这样做能行吗？

要守住蜀汉那点微薄的基业，没有一流的品质、绝对可靠的忠诚，他能放心吗？

曹魏用人偏爱才而疏于德，结果呢？

还不是让司马氏篡了位。

历史有其独特的规律性，用人也有其规律性。

总结古往今来的成败得失，给人们的经验教训就是，要想有所成就，就要破格提拔人才；必须不论资历、不论出身、不论年龄，跨越那些繁琐的“程序”，大胆起用新人；必须求贤若渴、爱才如命，好比刘邦用韩信、刘彻用霍去病、刘备用诸葛亮、太宗用马周。

真正的人才必定德才兼备，既贤又能：能办事、会谋事、善成事、不出事。

“贤”指的是明事理、有德行；“能”主要是能力强、素质高，有一流的工作态度、工作能力和工作成效。

<<领导培养下属的100条铁律>>

编辑推荐

《领导培养下属的100条铁律》：培养得力下属，提升领导能力。
做充满智慧的现代“伯乐”。

《领导培养下属的100条铁律》将为您提供100种实用战术，助您在领导之路上顺风顺水！
100条培育人才的铁律，100个打造精英的良方，因材施教，打造精英团队，注重方法，升华领导艺术。
培养下属的智慧宝典，选贤任能的管理秘籍。

<<领导培养下属的100条铁律>>

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>