

<<管理员工有新招>>

图书基本信息

书名：<<管理员工有新招>>

13位ISBN编号：9787801795168

10位ISBN编号：7801795164

出版时间：2006-11

出版时间：中国致公出版社

作者：方瑾

页数：259

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>

<<管理员工有新招>>

内容概要

中国作为东方文化的代表，在数千年的历史沉淀中，有着灿若星河的智慧结晶。在西文的科学思想、思潮迅猛卷入东方的几百年来，东方的国家因学习西文的科学文化和思维而兴盛，因固守不开化而落后的例子不胜枚举。

因此，东方传统文化的光芒黯淡了。

《管理员工有新招》最大的特点，就是融合了中西文管理思想的特点，总结出适合中国文化以及各行业实际情况的员工管理策略。

我们本着实用、适用、灵活的原则，以能促进现代管理者的员工管理水平为宗旨，在中国社会独特的思维习惯和文化积累的基础之上，吸收现代西文管理学的精华，整理出若干个有针对性的知识点，希望能在具体操作中对各级管理者起到参考作用。

管理的根本就是管人。

《管理员工有新招》首先就从管理的第一步--知人开始，教你如何鉴别各种类型的员工，见微知著地发现他们的优点和才能，避免各种识人的误区，为自己今后对员工的管理打下基础。

<<管理员工有新招>>

书籍目录

第一章 管理员工战略开局：知人才能管人1，不以“貌”取人 / 22，在失误中识人 / 63，细节看人最真实 / 104，善于换位识人 / 145，听其他员工的评价 / 186，通过对比识人 / 22

第二章 管理员工至高境界：得人心者得管理1，不翻旧账，不计前嫌 / 282，大度能容，懂得“不揭穿” / 323，多给员工制造机会 / 364，时刻记得员工的优点 / 405，处处维护员工的利益 / 44

第三章 管理员工前期定位：自我管理是关键1，尊重员工的想法 / 502，不颠覆自己建立的原则 / 543，不批评自己导致的失误 / 584，不承诺做不到的事 / 625，敢作敢当，体现管理魄力 / 66

第四章 管理员工必练绝招一：选用员工有标准1，没有用不成的员工 / 722，没有满分员工，适合的就是最好的 / 763，忠诚比能力更重要 / 804，不迷信文凭与资历 / 845，协调用人更有效 / 88

第五章 管理员工必练绝招二：奖惩是最佳调动力1，一句恰当夸奖，胜过黄金万两 / 942，物质奖励最实在 / 983，奖励像美食，八分饱最健康 / 1024，批评留余地，日后好管理 / 1065，把惩罚制度化 / 110

第六章 管理员工必练绝招三：放手的艺术1，员工是风筝，管理是风筝线 / 1162，多让员工分担责任 / 1203，用人不疑，协助员工成功 / 1244，会抓员工工作的关键点 / 1285，及时总结员工的表现 / 132

第七章 管理员工必练绝招四：遭遇员工心理抗拒怎么办1，对员工想法表示理解 / 1382，肯定员工的工作 / 1423，示员工以弱，加情感分 / 1464，让员工向你开炮 / 1505，“诱使”员工主动作出承诺 / 1546，晓以利害，突破沟通障碍 / 1587，以情辅理，情理交融 / 161

第八章 管理员工必练绝招五：“软”管理的艺术1，迂回交流，话只说三分 / 1662，不露个人好恶 / 1703，喜怒不形于色 / 1744，彼刚我柔，四两拨千斤 / 1785，吃口头亏，得实际利 / 1826，内方外圆，和而不同 / 1867，无为而治，隐性领导 / 190

第九章 管理员工必练绝招六：挖掘员工内在能量1，敢于起用年轻人 / 1962，善于发现，懂得等待 / 2003，用事业成就员工 / 2044，逼员工勇挑重担 / 2085，控制员工流动率 / 2126，分权抑制，内部竞争 / 216

第十章 管理员工必练绝招七：如何管理问题员工1，挑拨离间型员工 / 2202，吹毛求疵型员工 / 2243，消极被动型员工 / 2284，自私自利型员工 / 2325，性格孤僻型员工 / 236

第十一章 中式察人经典法则1，中式识人四大原则 / 2422，从情态中识人 / 2463，辨伪留真，不用似是而非之人 / 2504，相马不如赛马 / 254

主要参考文献 / 258

<<管理员工有新招>>

章节摘录

不以“貌”取人 曾国藩的识人法很著名：从一个人的面相骨相，就可以看出他的品性才智，进而甚至可以看出他是不是可用之才。

这也是中国传统的识人观。

中国历史上的帝皇才子、功臣名将、奸佞枭雄，都曾经被人就其相貌品头论足，说得也是活灵活现、有根有据。

有此史学渊源，某些现代管理者以貌取人就似乎有了理论依据。

他们对相貌端庄漂亮的员工爱护有加，有好机会好发展的事总不忘他们一份；对那些相貌平庸甚至丑陋的员工，就从心理上抵制，能不关照就不关照，重活辛苦活都让他们来干，还往往吝啬于给一句夸奖或肯定，更不用说提拔了。

到底以貌取人有没有道理？曾氏也说道：“一身精神，具乎两目。

”可见，传统相学不过是从外貌看内涵，从精神气质看才智修养。

从这个角度来说，以“貌”取人仍有很大的现实借鉴性；而忽视这一点，单从长相识人则不可取。

实际上，其貌不扬而有大智慧、大贤德、大才能的人不胜枚举。

他们与其他人才最大的不同处仅仅是在于长相不佳。

正因如此，他们有着更加艰辛、难熬的蛰伏期；也多亏如此，他们往往更能够不沉迷于外物，专心致志地完善自己的智慧、陶冶自己的德行、修炼自己的才能。

比如中国古代著名的丑女“钟无艳”钟离春，才识名扬天下，同样知名的还有她那丑陋的容貌。

就是这样一个丑女子，大胆地向国君齐宣王进谏，纵论国事，痛陈厉害，使一代国君由怒而愧，由愧转喜，继而心悦诚服地采纳了钟离春的劝谏，拆渐台，罢女乐，退奸佞，纳直言，最后还将这位奇女子娶进宫来，成为一国之后。

齐宣王在贤内助的影响下变得越来越贤明，齐国也越来越富强。

假如齐宣王以貌取人，见到钟离春就认定她不过是个丑陋的民间女人，而不去注意她丰富美丽的内涵，钟离春的进谏便会成为宫廷的一桩笑料，齐国也不会成为战国时代的强国。

这就是看外在和看内在两种截然不同的结果，也是管理者应时刻引以为鉴的经验。

毕竟，花钱是请人回来做事创造效益的，而不是像花瓶一样让人赏玩的。

除了喜欢相貌堂堂的员工，某些现代管理者还有一个常犯的错误就是容易被员工的外在表现所迷惑，看不到人的本质。

这是一种更严重的以“貌”取人。

比如一些“嘴甜”的员工，虽然拿不出什么实在的业绩，说起话来却头头是道，讨人高兴，既能迎合管理者的心理，又能和同事相处融洽，左右逢源，居然还成了人才；又比如那些老是埋头苦干，效益却很低的人，看似非常努力，实际上却什么都没有干出来，管理者却往往认为他们是勤勤恳恳的实干家……类似的例子实在太多太多了。

如果说第一种以貌取人是某些行业如服务行业的特殊需要，不得已而为之，那么后一种以“貌”取人就是毫无道理了。

况且，即使是服务行业也不会光看外貌不看能力，而光看员工外在表现的。管理者则根本看不到员工的本质。

所以，后一种偏见的的影响更普遍，范围更广，破坏力也就更大，更应该引起管理者的警惕。

比如某公司的员工A，从进入公司起就是个风云人物，不仅大事小事都积极参与，在会议上也是侃侃而谈，非常遵守公司的规章制度，而且常常是主动加班，表现得十分抢眼。

公司上下都一致看好这个年轻人，A的部门管理者也为自己手下来了一个能人而高兴，甚至已经准备好把A列入下一批加薪员工的名单。

时间很快地过去了，慢慢地人们发现，A的同期同事们或是已经接到了订单，或是做出了不错的方案，只有A还是一如既往地积极表现着，却什么都拿不出来。

<<管理员工有新招>>

A的部门管理者终于明白了：A缺乏实际做事的能力，他甚至不如部门里其他任何一个默默无闻的员工。

可是，A刚进公司时，管理者们对他是多么看好啊！

他们都被A所表现出来的“优秀”而迷惑了，犯了另一种以“貌”取人的错误。

要不是时间能证明一切，事实胜于雄辩，A的管理者们很可能还会继续地错下去。

但在实际中，还有很多个A在不同的管理者眼皮底下活跃着。

他们的“暴露”周期或长或短，但在他们还没有“暴露”的时候，管理者是被蒙蔽的。

现代的管理者们要想看清看透这样的员工，做到不以“貌”取人，就要保持清醒，眼光不局限于一个人的外在表现，而是要看他们具体做了些什么事。

<<管理员工有新招>>

编辑推荐

《管理员工有新招》融合了中西方管理思想的特点，总结出适合中国文化以及各行业实际情况的员工管理策略。

本着实用、适用、灵活的原则，以能促进现代管理者的员工管理水平为宗旨，在中国社会独特的思维习惯和文化积累的基础之上，吸收现代西方管理学的精华，整理出若干个有针对性的知识点，这些知识点能在具体操作中对各级管理者起到参考作用。

<<管理员工有新招>>

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>