

<<管理员工的36个绝招>>

图书基本信息

书名：<<管理员工的36个绝招>>

13位ISBN编号：9787801976819

10位ISBN编号：7801976819

出版时间：2007-4

出版时间：企业管理

作者：许燕编著

页数：321

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>

<<管理员工的36个绝招>>

内容概要

管理员工，不是抑制，而是发展；不是令其机械服从，而是使其自主工作。这是管理员工的根本出发点。

本书从管理的第一步——恰当展示自身的管理魄力开始，本着实用、适用、灵活的原则，以提升现代管理者的管理水平为宗旨，立足于中国社会独特的思维习惯和文化心理，将适合中国国情以及各行业实际情况的员工管理策略，凝炼为最简单实用的36个绝招，助你打造一个全情投入的、目的明确的团队。

就管理而言是没有所谓的固定模式的，只要是适合自己的公司，能够推动公司发展的管理思想和管理策略，就是最好的，就值得管理者予以采用。

通过本书你可以学习到所需了解的关于管理员工的知识。

从理解员工为什么会有某些行为，到辨认才干和鼓励创造力，向你展示如何与员工进行建设性地沟通，以及如何促进和谐的工作关系，并且还提供解决员工冲突等实际技巧。

以大量的方法策略和技巧，帮助你妥善解决处理现阶段实管理工作中的各种情况，以及提高自身第一流的人事技能，使你建立起一个投入的、目的明确有团队。

<<管理员工的36个绝招>>

书籍目录

绝招一 恰当展示自身的管理魄力第1节 以自律律人，做各方面的表率第2节 对员工想法表示理解第3节 让员工向你“开炮”第4节 矫正前任错弊以树权威第5节 智慧是树立权威的必备手段绝招二 睁一眼闭一眼，得员工长久忠心第1节 心田四海，有容乃大第2节 容人一时之过，得其长久忠心绝招三 要领导好别人，首先要管理好自己第1节 尊重员工的想法第2节 敢作敢当，不透过饰非第3节 不颠覆自己建立的原则第4节 不批评自己导致的失误绝招四 不断优化自己的领导班子第1节 多让员工分担责任第2节 用人不疑，协助员工成功第3节 群策群力，让员工参与管理第4节 创造各种机会，让下属施展才能绝招五 巧妙激惩，形成最佳调动力第1节 奖励像美食，八分饱最健康第2节 一句恰当夸奖，胜过黄金万两第3节 批评留余地，日后好管理第4节 把惩罚制度化绝招六 先对人再对事第1节 为什么要“先对人再对事”第2节 “因人设事”才是真正的以人为本第3节 管事先管人绝招七 时刻牢记员工的优点第1节 评价员工不能太主观第2节 牢记员工优点，能得到其真心拥戴绝招八 不要听话“木偶”，重用能干“刺头”第1节 放低姿态，走出传统用人误区第2节 雍正去庸人而用才干第3节 三星善用“个性”人才第4节 “刺头”需要“刺”来激绝招九 营造即时教导氛围，让下属更快地成长第1节 授之以渔，多方培训员工第2节 教导下属以失败作为成功的垫脚石第3节 尽早促成下属独立工作第4节 将员工的成果反映在待遇上绝招十 管理员工的技巧一定要高明第1节 不翻旧账，不计前嫌第2节 大度能容，“不揭穿”真相第3节 犯错时予以适当批评第4节 表现出色时予以及时褒奖第5节 员工是风筝，管理是风筝线绝招十一 构建和谐融洽的沟通机制第1节 沟通：沁人心脾的无形策略第2节 晓以利害，突破沟通障碍第3节 以情辅理，情理交融第4节 迂回交流，话只说三分绝招十二 掌握鉴别、选拔人才的有效方法第1节 细节看人最真实第2节 忠诚比能力更重要第3节 不迷信文凭与资历绝招十三 用人要疑，疑人要用第1节 转变固定思维来用人第2节 完全的相信是危机的开始第3节 在怀疑中使用，在使用中考察第4节 把握好信任和怀疑的度绝招十四 尊重个体，卸下权力压在员工身上的包袱第1节 过分强调权威会导致下属消极懈怠第2节 趋势转变：个体空间决定组织成就第3节 态度转变：关注和尊重个体绝招十五 对员工进行正确的引导第1节 会抓员工工作的关键点第2节 及时总结员工的表现第3节 引导员工专注于自己的工作第4节 激起员工的竞争心理第5节 促使下属自愿工作绝招十六 体家人情，激发员工干劲第1节 让员工随时都可以畅所欲言第2节 使员工能够按照自我意志工作第3节 增大员工权责范围第4节 令员工感到自己的意见被尊重绝招十七 用温和的手段来处理冲突事件第1节 解决冲突，因人而异第2节 减少员工对控制的抵抗情绪绝招十八 容人之短不如用人之短第1节 仅仅容忍是不够的，还要学会利用第2节 鸡鸣狗盗之徒也能救命第3节 用人之短会带来意想不到的收获绝招十九 言出必行，不开空头支票第1节 不承诺做不到的事第2节 守信才能服众绝招二十 不要量化，要感知第1节 过于精细量化会偏离管理方向第2节 不要把焦点都集中在积分板上第3节 把量化融入感知当中绝招二十一 话说一半，事做一半第1节 好的管理哲学应是“半半主义”第2节 把真话说一半是水平，也是方法第3节 事做一半，留有余地绝招二十二 把自己放低，把下属垫高第1节 让下属喜欢你第2节 处卑下，高标管事低调做人绝招二十三 随时了解员工状态，进行情景领导第1节 有应变勇气及智慧的人才能拥有领导力第2节 20分钟教会人打网球第3节 根据员工状态调整自己行为第4节 注意观察了解员工状态绝招二十四 混沌管理，合乎人性第1节 过于分明导致人情味丧失第2节 混沌管理可避免“系统的危机”绝招二十五 讲仁恕，重法理也要重人情第1节 以己之爱换人之心第2节 以包容赢得人心第3节 以厚德服人第4节 凭借亲和力赢得下属信赖绝招二十六 对员工要求不要太苛刻第1节 没有满分员工，适合的就是最好的第2节 没有用不成的员工绝招二十七 处处维护员工的利益第1节 维护员工利益是一种有效的感情投资第2节 培养维护员工利益的好习惯绝招二十八 好马也吃回头草第1节 人才的流动很正常第2节 充满人情味地对待离职员工第3节 好马也吃回头草第4节 与员工保持终生交往第5节 工作设计降低对人才的依赖性绝招二十九 奖励犯错误，把失败变成金子第1节 “屡败屡战”胜于“屡战屡败”第2节 用奖励把失败变成金子第3节 评估奖惩失败的标准绝招三十 示员工以“弱”，加情感分第1节 巧妙“示弱”，消除员工抵抗心理第2节 对有的下属只可“求”，不能“帮”第3节 “求”下属“帮忙”要真心第4节 帮下属念好难念的“经”第5节 对年长下属应礼让三分第6节 领导者要多“下”问第7节 少说“我”，多说“我们”绝招三十一 记住下属的名字第1节 为什么要记住下属的名字第2节 直呼其名奇效倍增第3节 记住下属名字的方法绝招三十二 挽留优秀员工要讲方法第1节 弄清优秀员工离职的真正原因第2节 挽留优秀员工的七种原则第3节 挽留

<<管理员工的36个绝招>>

优秀员工的具体措施第4节 加强员工忠诚度管理，最大化避免优秀员工流失绝招三十三 辞退员工要讲策略第1节 不当辞退会给公司带来许多负面影响第2节 辞退员工要掌握三大原则第3节 炒员工鱿鱼的八大招数绝招三十四 知己知彼，令问题员工为团队所用第1节 让吹毛求疵型员工完成完美回转第2节 分类处理，分类使用“瞎掺和”型员工第3节 加强引导，让争强好胜员工谦逊谨慎第4节 给孤僻型员工一个发挥最大潜力的平台第5节 引导夸夸其谈型员工完成自我提升第6节 让自我防卫型员工有安全感第7节 艺术地对待自私自利型员工第8节 给冲动型员工一个正确的拐点第9节 适当刺激让“好好先生”动起来绝招三十五 学会“懒”，才能“揽”第1节 成功的“懒家伙”第2节 勤快而失败的管理者第3节 是什么阻碍了管理者不放权第4节 如何才能偷好“懒”绝招三十六 让外行来管理内行第1节 “外行管内行”，管理新趋势第2节 旁观者清，外行可以跳出内行的框框第3节 外行管理内行的方法参考书目

<<管理员工的36个绝招>>

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>