

<<识人用人100戒>>

图书基本信息

书名：<<识人用人100戒>>

13位ISBN编号：9787807533641

10位ISBN编号：7807533641

出版时间：2008-10

出版时间：哈尔滨出版社

作者：梁齐

页数：300

字数：270000

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100戒>>

### 前言

自古以来，胸怀鸿鹄大志并渴望建功立业之士，无不以揽天下英才为己任。  
刘备三顾茅庐请诸葛，萧何月下追韩信成为千古美谈。  
登蜀道难，得人才更难。  
没有人才，任何事业都是空谈。  
领导者的才能，就是长于识人善用。  
韩信带兵，多多益善；刘邦择将，三人而已。  
可见，识人用人是领导者必备的一种综合能力。  
然而，社会的错综复杂，各种不确定的因素汇集在一起，无形之中增加了领导者识人用人的难度。  
对领导者而言，这是一个待解的难题，又是一份必答的考卷。  
但不管怎样，领导者绝对不能退缩，必须要知难而上，解决这个难题。  
因为识人用人几乎是领导者工作的全部，也是考察领导者是否具备领导和管理才能的主要方面。  
识人是内功，也是领导者必修的基础课。  
有的人穷其一生也没有看清别人的真实面目，这样的例子举不胜举。  
当年诸葛亮不能识马谡，导致街亭失守，不得不挥泪斩之。  
而武丁善识傅说这样的人才，使他成为相国，致使国力增强，商朝得以复兴。  
一正一反，识人的效果何其不同。  
用人是内功的体现。  
识别出人才并不是最终的目的，关键还在于如何使用，否则，识人就会变得毫无意义。  
用人并不简单，这考验着领导者的用人功夫。  
选谁做身边的助手，选谁任统领一方的将帅，往往决定着事业的兴衰成败。  
信任每个人和怀疑任何人同样都是错误的。  
用人得当，就是得人；用人不当，就是失人。

## <<识人用人100戒>>

### 内容概要

你是不是正在为找不到识人的秘诀而心急如焚？

你是不是正在为得不到用人的要义而抓耳挠腮？

朋友，请不用着急！

本书将会给你一个全方位的指点和解答。

本书对领导者在识人用人时容易触犯的禁忌作了详尽分析，从识人用人的角度出发，告诉你哪些做法是正确的，哪些做法是错误的……全面地揭示了在识人用人时应该极力规避和戒除的100个问题，希望可以引起你对识人用人戒忌的高度重视，从而给你迷茫的心灵带来希望的甘露！

## &lt;&lt;识人用人100戒&gt;&gt;

## 书籍目录

上篇 识人50戒 第1戒 以貌取人 第2戒 不知从衣着打扮处识人 第3戒 打不开“眼睛”这扇窗 第4戒 过于推崇观“骨”识人 第5戒 读不懂手势语言 第6戒 对步态毫不在意 第7戒 不懂得观察体形 第8戒 看人不察坐姿 第9戒 识人不善察“神” 第10戒 忽略人的气质 第11戒 欲知性情,不知血型 第12戒 不会闻声识人 第13戒 不善识别花言巧语 第14戒 谈话不得要领 第15戒 不晓得从谎话中识人 第16戒 只听其言,不观其行 第17戒 看不透内心 第18戒 不善甄别似是而非的人 第19戒 看不穿谁是“小人” 第20戒 识才不识德 第21戒 识人不善观其忠 第22戒 察人不善观其廉 第23戒 识人不善察其能 第24戒 按名气大小识人 第25戒 靠文凭、学历鉴人 第26戒 以出身门第看人 第27戒 凭资历取人 第28戒 以年龄大小为标准识人 第29戒 识人受地域所限 第30戒 以个人好恶为标准识人 第31戒 以舆论与传闻为依据鉴人 第32戒 挖掘人才,不懂识同辨异 第33戒 辨别不出既博又精之人 第34戒 不以“成果”论英雄 第35戒 常以伯乐自居 第36戒 对下属缺少了解 第37戒 用静止眼光看人 第38戒 识人的视野太窄 第39戒 走马观花识人才 第40戒 以偏概全 第41戒 不善鉴别潜质型人才 第42戒 识人不知去其骄气 第43戒 对推荐的人才放松考察 第44戒 不善识别多余的人 第45戒 迷信世俗的“看人标准” 第46戒 求全责备 第47戒 对人才测评存有误解 第48戒 不会从生活细节上考察人 第49戒 面试走过场 第50戒 迷信考试测评法

下篇 用人50戒 第1戒 用人不讲搭配 第2戒 对下属缺乏信任 第3戒 不能量才使用 第4戒 用人过于随意 第5戒 揠苗助长地使用人才 第6戒 用人没有雅量 第7戒 片面追求“100分”用人观 第8戒 陷入工作经验怪圈 第9戒 一味迁就多数 第10戒 用人不重实效 第11戒 不知用人所长 第12戒 重用庸人 第13戒 器重爱打小报告之人 第14戒 让“情人”居高位 第15戒 宠惯自负之人 第16戒 不善使用“牛人” 第17戒 让“纸上之将”上“真战场” 第18戒 选用不合适的秘书 第19戒 主管选用不当 第20戒 把加班当法宝 第21戒 不对新员工进行培训 第22戒 不善处理“元老”问题 第23戒 是金子也不让他发光 第24戒 嫉妒下属的才能 第25戒 忽视员工的不同个性 第26戒 不关注员工的工作环境 第27戒 对有过失之人不再重用 第28戒 搞性别歧视 第29戒 挫伤下属的自尊心 第30戒 对牛弹琴 第31戒 乱开空头支票 第32戒 对下属漠不关心 第33戒 以地位论功绩 第34戒 刻意避嫌 第35戒 奖惩不当 第36戒 走进激励误区 第37戒 沟通不畅 第38戒 不善分派工作 第39戒 指手画脚 第40戒 强制留人 第41戒 乱摆领导架子 第42戒 下命令含糊其辞 第43戒 施压过重 第44戒 将批评变为责骂 第45戒 管人手段僵硬 第46戒 明升暗降 第47戒 轻易对下属让步 第48戒 拒不认错 第49戒 拿下属当出气筒 第50戒 眼里揉不得沙子

## <<识人用人100戒>>

### 章节摘录

插图：第2戒 不知从衣着打扮处识人衣服是一种不说话的物体语言，它传递着人的心理状态、意向、性格、爱好、兴趣及身份等多方面的信息。

通过对一个人衣着打扮的观察，可以明显地发现一个人的内在气质，以及内心最为真实的想法。

但是，我们不得不承认，在进行具体的识人时，有为数不少的领导者，他们并不知道或不喜欢从衣着打扮处识人，这是非常令人遗憾的。

作为领导者，或者曾有过尝试，只是还没有完全掌握从衣着打扮处识人的精髓，你也许会觉得，识人的途径并非仅此一条，不通过衣着打扮也同样可以识人。

话虽没错，但既然透过衣衫可以识别人心，又何必舍弃这个最为简单有效的识人方式呢？

况且，让自己多拥有几种识人的方法没有什么坏处。

通过衣着打扮去辨识他人时，你应该注意这样一项要领，即注意服装的变化。

服装足以反映出个人的喜好。

每个人都有各自喜爱的形式、色调以及质料等等。

一般来讲，通过对一个人穿着的观察，包括衣服的类型、颜色等，你便能猜出这个人大概属于什么样的人。

有些时候，你会碰到随时改变其所好，让人无法了解其真正喜好的服装为何的人。

这种人的情绪大都不稳定，或者可能由于希望脱离单调的工作，过着富于变化的生活，以致有逃避现实的表现。

## <<识人用人100戒>>

### 编辑推荐

《识人用人100戒》通过对领导者在识人用人时容易触犯的戒忌的详尽分析，从反面为领导者提供了一份具有首创性的识人用人镜鉴。

少触犯一条戒忌，就会少犯一次错误，就会少一次挫折，就会少一次失败。

识人难！

用人难！

之所以觉得难，是因为你不懂得识人的戒忌，看不到用人需要避开的雷区。

只要你深谙识人用人的戒忌，绕开识人用人的雷区，并竭尽全力规避观念上的错误，你会发现，原来识人用人可以如此简单、轻松！

《识人用人100戒》通过对领导者在识人用人时容易触犯的戒忌的详尽分析，从反面为领导者提供了一份具有首创性的识人用人镜鉴。

识人50戒没有识人就谈不上用人。

说到识人，并非每一个领导者都能掌握其要领，甚至有的领导者还会在识人时犯这样那样的戒忌，以致错失人才、留住庸才，贻误了工作和事业。

作为领导者，你当然希望自己有一双透过表象看清本质的火眼金睛，把人心看得透彻，看得全面，这样你才能真正得到自己需要的人才，使你立于不败之地。

戒领导者未必样样精通，才干过人，但必须善于用人，这样的企业才能更有生机与活力。

否则，任何雄才大略都将难以施展，任何宏图伟业都不能成功。

但正所谓用人如用刀，用刀可以杀敌也可以伤己，用人也是一样。

目前社会上充斥着大量的用人观念的陷阱，暗藏许多用人方面的玄机，稍有不慎就有可能深陷进去，以致害人害己。

因此，在用人时一定要小心谨慎，切莫触犯用人的戒忌。

<<识人用人100戒>>

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>