

<<管好员工就靠这几招>>

图书基本信息

书名：<<管好员工就靠这几招>>

13位ISBN编号：9787115286727

10位ISBN编号：7115286728

出版时间：2012-8

出版时间：人民邮电出版社

作者：宗权

页数：287

字数：220000

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>

<<管好员工就靠这几招>>

内容概要

管人、管物和管事是企业管理的三大课题，其中以管人为最难、最复杂。

《管好员工就靠这几招》从管理员工的基本招数、树立权威的绝招、关心员工的绝招、批评员工的绝招、给员工授权的绝招、考核员工的绝招、管理特殊员工的绝招等多个方面介绍了员工管理的实用方法，旨在帮助管理者提高管人的能力和水平，更好地驾驭人才，提高企业的工作效率和工作业绩，是企业管理者管理企业的必读必备图书。

<<管好员工就靠这几招>>

书籍目录

第一章 管理员工的基本招数

1. 好的管理来自好的制度
2. 执行制度是最重要的制度
3. 树立正确的行为准则
4. 管住自己才能管好员工
5. 影响力比权力更可靠
6. 尊重人是管好人的基础
7. 把了解员工当大事来抓
8. 绝对不能开空头支票
9. 关键时刻为员工做主
10. 因人而异量才而用
11. 推掉功劳揽来过错
12. 打一巴掌给个甜枣
13. 一定要健全组织形式

第二章 树立权威的绝招

1. 让自己看起来“深不可测”
2. 主动出手摆平一些难题
3. 一定要给员工留面子
4. 做一个幽默的管理者
5. 有权力但不能玩权术
6. 学会“扮神秘”和“吊胃口”
7. 什么时候都要显得从容不迫
8. 一定要保留自己的底牌
9. 学会在言行举止中展现精明强干
10. 想办法练成自己的绝活
11. 不能让员工抓住小辫子

第三章 关心员工的绝招

1. 把员工的疾苦放在心上
2. 了解员工的真实需求
3. 常和员工进行交流
4. 一定要为员工谋福利
5. 当好“家长”角色
6. 常给员工以惊喜
7. 员工家的事没小事
8. 常去员工家看看
9. 对年长员工要尊重
10. 与员工共享荣耀
11. 记住员工的名字
12. 解决员工的后顾之忧
13. 与员工同甘共苦

第四章 批评员工的绝招

1. 先要学会自我批评
2. 批评一定要讲艺术
3. 诱导要比强迫好
4. 命令员工的七要素

<<管好员工就靠这几招>>

5. 黑脸白脸都要唱
6. 先礼后兵的技巧
7. 用纪律约束员工
8. 赏罚绝对要分明
9. 以理服人胜于用权压人
10. 给员工留条出路

第五章 员工日常管理中的绝招

1. 让员工感到自己很重要
2. 工作标准要透明
3. 给员工分配工作的技巧
4. 要严明工作纪律
5. 对员工不要苛求完美
6. 提倡节俭反对奢侈
7. 行动胜过一切说教
8. 营造和谐的工作氛围
9. 让员工的人格与工作相匹配
10. 开会就一定要解决问题

第六章 给员工授权的绝招

1. 管得少就是管得好
2. 不要死抓权力不放
3. 授权给员工的四种技巧
4. 让员工自己做决定
5. 授权的基本原则
6. 授权的几大要点
7. 授权要有计划性
8. 授权要把握好时机
9. 掌握好授权与控权的分寸
10. 下放权力要找对人

第七章 与员工沟通的绝招

1. 以平等的心态与员工相处
2. 与员工保持适当的距离
3. 认真听取员工的建议
4. 给员工留一点私人空间
5. 平静对待背后的议论
6. 宽容地对待偏见
7. 鼓励相反的意见
8. 让员工了解实情
9. 理解比什么都重要
10. 必须掌握的说话技巧
11. 必须掌握的倾听技巧

第八章 激励员工的绝招

1. 建立有效的激励机制
2. 激励员工的13条法则
3. 激励青年员工的方法
4. 巧用“高帽子”拉近距离
5. 员工超越自己并不可怕
6. 称赞也要把握分寸

<<管好员工就靠这几招>>

7. 泼冷水也是一种激励
 8. 激发员工的主人翁意识
 9. 把期望值设得高一些
 10. 建立有效的奖金计划
 11. 应付员工加薪要求的办法
- 第九章 评价员工工作的绝招

1. 掌握正确的评价方法
2. 及时肯定员工的价值
3. 千万不能感情用事
4. 赞扬是最好的评价
5. 了解情况再下结论
6. 评价员工要有针对性
7. 不以成败论英雄
8. 小人物也值得关注

第十章 考核员工的绝招

1. 考核员工的基本原则
2. 考核员工品德的方法
3. 考核员工业绩的方法
4. 考核员工能力的方法
5. 考核员工态度的方法
6. 考核员工要实事求是
7. 考核标准要切合实际
8. 正确选择考核时间

第十一章 搞好团队建设的绝招

1. 团队利益不能高于一切
2. 团队内部不能搞“内讧”
3. 切忌团队内部皆兄弟
4. 让团队成员保持个性
5. 培养团队精神的方法
6. 把握团队中的关键人物
7. 鼓舞团队的士气
8. 提高员工的自信心
9. 培养员工的创造力
10. 给员工创造发挥的空间

第十二章 解决员工冲突的绝招

1. 令出多门就会有冲突
2. 解决员工冲突的六种方法
3. 处理员工不满情绪的步骤
4. 及时处理员工的抱怨
5. 不让员工积累不满
6. 处理好员工之间的矛盾
7. 解决管理者与员工之间的冲突
8. 绝不允许另立山头

第十三章 处理员工去留问题的绝招

1. 员工“跳槽”时的对策
2. 员工“跳槽”后的措施
3. 挽留优秀员工的原则

<<管好员工就靠这几招>>

4. 解雇员工的方法
 5. 解雇面谈的技巧
 6. 解雇员工也有艺术
 7. 建立人才约束机制
 8. 绝不能留的几种人
- ### 第十四章 管理特殊员工的绝招
1. 管理老年员工的绝招
 2. 管理年轻员工的绝招
 3. 管理有背景员工的绝招
 4. 管理酗酒员工的绝招
 5. 管理缺勤员工的绝招
 6. 管理斤斤计较员工的绝招
 7. 管理嫉妒心强员工的绝招
 8. 管理犯过错误员工的绝招
 9. 管理有个性员工的绝招
 10. 管理阿谀奉承员工的绝招
 11. 管理“老上级”的绝招
 12. 管理员工中小人的绝招

<<管好员工就靠这几招>>

章节摘录

舒尔茨则指出了制度的功能和提高竞争力的途径：降低交易成本；为经济提供服务（像公共产品和服务的生产与分配）；为合作创造条件；提供激励机制；外部利益内部化；抑制人的机会主义行为等。

概言之，制度提供刺激，提供有效信息，使预期成为可能。

一个设计良好的制度能够便利获得所需的资产要素及其合理配置与积极性；消除各种阻碍资产转换的因素，如信息不完全、交易的机会主义倾向等，降低转换成本；加快各种资产要素的运营与转换的速度，提高转换效率，最终提高国家或企业的竞争力。

制度的竞争力决定了整体竞争力源于制度决定行为。

制度决定行为，这是很早以前一些经济学家已经提出的观点。

从他们对制度的解释中，就可以清楚地看到这一点。

早期的制度经济学家康芒斯将制度定义为“集体行动控制个人行为”（集体行动包括无组织的习俗、有组织的机构以及国家，它们对个体行动的控制是通过利益诱导和禁例的方式进行的），就是说，制度可以通过诱导或禁止决定个人行为。

舒尔茨、科斯等认为，制度是行为规则，它们涉及社会、政治及经济行为。

诺斯在他的《制度、制度变迁与经济绩效》一书中认为，制度“是一个社会的游戏规则，或者，更规范地说，是人为设计的约束，用于界定人与人之间的交往”。

制度决定行为，会出现两种可能：其一，好制度就可以导致好行为并产生好结果；其二，不好的制度就会导致不好的行为并产生不好的结果。

换言之，就是制度决定竞争力，制度决定成败。

从表面上来看，企业与企业之间竞争是产品与服务的竞争，还有更多的人说是人才的竞争，其实归根结底还是制度的竞争。

因为在产品及服务背后，是一组利益相关者，人才的竞争不仅仅是人才的数量、人才的质量，更重要的是人才的制度和机制，这样才能有效地吸引和凝聚人才。

为什么有的企业的员工三米之外就会对你微笑？

不是因为它的员工素质天生比你的员工素质更高，而是这个企业的制度比你的制度更能使员工微笑。

那么，我们有什么办法让我们的股东、董事、供应商、客户、管理层、员工更能微笑呢？

指望一切自动自发？

自动自发的前提和基础就是制度。

优秀的制度必将创造卓越的成就。

社会的发展是这样，企业也是一样，要生存、要发展，都离不开好的制度。

制度的竞争力决定了整体竞争力，整体的竞争力决定了你是否一马当先。

“天下纷扰，必合于律吕。

”制度决定一个组织的兴衰与成败，也决定一个组织发展的高度与跨度。

如果说管理是树木，那么制度就是滋养树木的土壤。

只有肥沃的土壤，才会培育茂盛的植物；只有健全完善的制度，才能有规范有效地管理，所以说建规立制是第一要义，最好的管理来自最好的制度。

制度在《辞海》中解释为“要求成员共同遵守的、按一定程序办事的规程或行动准则。

”制度可作为一种规范人行为的方法，具有刚性，是一定范围内和特定时间里每个人都要遵守的。

它具有强制性、工具性和时效性。

不能否认，制度绝对是管好员工常胜不衰的法宝。

然而，有制度是一回事，按不按制度办事却是另一回事。

很多管理者善于制定制度，却不善于执行制度。

有些管理者一旦有了权力就把制度当成儿戏，任意践踏制度。

假如你在法国城市的小路上走，你会经常看到路口立着的牌子上写着“你没有特权”这几个字，这是在告诉开车者，不管你开什么车，或是为谁开车，都不能逆行、不能闯红灯，总之不允许的事就不

<<管好员工就靠这几招>>

能做。

在我国战国时期，卫国有个君主叫卫嗣君，在他当政期间，有一个小臣犯了罪，跑到了魏国，并凭借自己的医术，治好了魏襄王王后疆久治不愈的大病，所以很得魏襄王的宠幸。

后来卫嗣君知道了他的行踪，就派人带了很多钱去魏国，希望能把那个犯罪的小臣买回来，但是魏襄王坚决不同意。

前后去了五次都没能成功。

最后卫嗣君决定拿出一座小城邑去换小臣。

起初群臣见卫嗣君拿钱买人还以为是意气用事，都不太在意，现在见他真要拿一个城邑去换一个人，大家都坐不住了，纷纷向卫嗣君进谏道：“用一个城邑换一个小臣，这不太明智吧。”

卫嗣君听了微微摇摇头，说道：“这就不是你们所能理解的了，我当然知道一个城邑换一个人不划算，但这件事关系到我国的王法问题。

你们要明白，违犯王法是原则问题，再小也是大问题。

有法不依，该判的不判，犯了罪也照样逍遥法外，那我还怎么治国？

再多十个城邑也没用。

如果有法必依，违法必究，那么失去十个城邑也是值得的。

不久，这番话传到了魏襄王耳朵里，魏襄王沉思片刻，自言自语道：“一个国君想依法治国，我却与他作对，这不太好吧。

我不也想要把魏国治理好吗？

于是下令将那个犯罪的小臣无条件地送回卫国，交由卫嗣君依法处置。

按制度执行是组织文化的核心成分。

没有这一点，就没有竞争力！

企业管理的最大黑洞是有制度却不按制度办事，执行制度是一切企业正常运营的关键。

东北有家大型企业因为经营不善导致破产，后来被日本一家财团收购。

厂里的人都在翘首盼望日本人能带来什么先进的管理方法。

出乎意料的是，日本只派了几个人来，除了财务、管理、技术等要害部门的高级管理人员换成了日本人外，其他的根本没动。

制度没变，人没变，机器设备没变。

日方就一个要求：把先前制定的制度坚定不移地执行下去。

结果不到一年，企业就扭亏为盈了。

在这里，日本人的绝招就是按制度无条件执行。

P3-5

<<管好员工就靠这几招>>

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>