

<<用人的88个难点>>

图书基本信息

书名：<<用人的88个难点>>

13位ISBN编号：9787204114337

10位ISBN编号：7204114337

出版时间：2013-1

出版时间：赵连钢 内蒙古人民出版社 (2013-01出版)

作者：赵连钢

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>

## <<用人的88个难点>>

### 内容概要

《用人的88个难点》内容简介：为了帮助广大管理者解决用人难的问题，作者通过多年职场研究，总结出一系列成功的用人管人经验，从团队建设、选人制度、员工关系、员工冲突、员工习惯、奖惩制度等方面阐述了用人之道。

全书采取用人问题分析、案例诠释、提供高招等方式，理论联系实际，对管理中常见问题进行剖析，语言通俗易懂、文字生动有趣。

## &lt;&lt;用人的88个难点&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 合理配置人才，做到均匀合理 着眼整体效能配备人才 / 1 准确定位成员角色 / 4 把人才放到适宜岗位 / 7 人才配置要一人一职 / 8 善用集结配套谋略 / 10 加法与减法用人法则 / 12 培养独当一面的人才 / 14 第二章 优秀人才选拔，贵在善于识别 用识才的眼光招贤 / 17 给人才腾出空间 / 19 用“人才测评”选才 / 20 善于区分不同类型的人 / 23 识才要善于量情度义 / 26 包容反对自己的人 / 27 第三章 重要岗位选才，做到用人不疑 不拘一格选拔人才 / 30 以坦诚态度对待人才 / 32 用才不因小节而生疑 / 35 让员工大胆去做 / 36 减少干涉，给员工发挥的空间 / 38 宽严相济，有张有弛 / 39 待人如己则从者如云 / 41 第四章 把握轮岗换位，平衡各方利益 最大限度压缩管理人员 / 43 让每一个人都有事可干 / 45 起用能做事的员工 / 47 选才要掌握最佳时机 / 48 位岗相匹，适时提升 / 50 清除公司中的“坏分子” / 51 果断替换不适宜的下属 / 53 第五章 人才竞岗待聘，做到唯才是举 策划人才间的良性竞争 / 55 对待员工要“一碗水端平” / 57 重大局，和人处事 / 59 用人要破除门第观念 / 61 公开选人，避免暗箱操作 / 63 不要只相信自己人 / 65 选人不应以自己的口味为准 / 66 第六章 异类潜藏人才，做到特殊对待 唯才是用，不拘资历 / 68 大胆使用自己急需的人 / 69 特殊人才特殊对待 / 71 敢用有“争议”的人才 / 73 “出格”的人也要用 / 75 敢于起用竞争对手 / 77 不计前嫌与政敌共事 / 78 可以适度地偏袒 / 80 第七章 留用关键人才，革新用人机制 招人难，留人更难 / 82 给人才一个美好的未来 / 84 注重用感情、事业留人 / 85 别具创意的尊重 / 87 妙用贴心福利 / 88 用“地位”留住人才 / 91 实行内部的跳槽制度 / 92 提供一个愉悦的工作环境 / 94 第八章 员工冲突管理，巧妙化解平衡 矛盾；中突并不可怕 / 96 化解员工的不满情绪 / 98 解决冲突要因人而异 / 100 矛盾冲突重在预防 / 102 调解员工矛盾要用心 / 104 协调多方关系靠艺术 / 105 寻找上下级共同诉求点 / 107 应对员工加薪要求 / 108 沟通力量不可小觑 / 109 第九章 生活经历差异，强化用人制度 合理安排工作次序 / 111 指导员工专注工作 / 113 教会员工自己做决定 / 114 让员工学会快乐工作 / 116 引导员工参与管理 / 117 让员工可以自在发挥 / 119 第十章 脾气秉性各异，合理区别对待 只有知人方能善任 / 121 恰当利用性格差别 / 123 新老员工区别对待 / 126 有的放矢管理知识型员工 / 128 不同员工要不同对待 / 130 正确对待有特殊背景的员工 / 134 关注占多数的一般员工 / 136 稳定中层是发展的关键 / 137 个人好恶式管理要不得 / 139 ..... 第十章 职场心机殊异，用人刚柔并济 第十二章 认真对待小事，端正员工态度 第十三章 员工权责明晰，培养责任意识 第十四章 合理辞退员工，注意人性管理 第十五章 奖惩激励制度，重在绩效挂钩 第十六章 构建精英团队，选准用对人才

## <<用人的88个难点>>

### 章节摘录

版权页：对于干得出色的员工当然是应该表扬的，但是，该表扬的时候表扬，该评功的时候评功，平时还是应该与其他员工一视同仁的。

也就是说，一个人靠自己的努力在一个方面获得了表扬，但是并不代表他处处都是优秀的，也许他还有其他方面是不如别人的。

这里强调的是工作，突出的是公平。

如果你把一切特权都授予了他，甚至对他做错的事也睁一只眼、闭一只眼，结果只会使他和其他人员有了差距和隔膜，别人赠会想他既然这么得宠，为什么不把所有的工作都让给他去做呢？

还要我们做什么？

因此产生妒忌、仇恨情绪，进而消极怠工。

公司不是慈善机构，即便一些员工的确特殊，也最好不要给予特殊照顾，因为企业是一个集体场合，如果有人因为某些原因受到照顾，会影响整体的士气。

对女性员工和体弱的员工也不能另眼相待，确实不适合女性工作的岗位，干脆就不要安排女性。

既然安排了女性，就要同工同酬。

体弱的员工也是一样，在规定的时间内也要和其他职员一样工作。

一定要给员工一种公平合理的印象，让他们觉得人人都是平等的，机会也是均等的，他们才会奋发，才会努力。

当然，人都是有私心的，有时候甚至自己并不觉得。

随着你职位的上升，你的自尊心也随之增强了，常常莫名其妙地感到自己被忽视了。

下属说悄悄话，你就觉得不是滋味，认为他们这是在背叛自己，甚至觉得他们集体在与自己作对，因此对员工产生偏见，以至于影响了工作。

此外，私心还表现在另一个方面，即任用自己熟悉的人。

当然，你任用的人也许是有贤能的，你会辩解说：“我是任人唯贤的，同样的贤能，我为什么不能任用亲近我的人呢？”

事实上，你任用的标准并不只有“贤”，还有他与你亲近的关系，尽管这比任人唯亲要好，但是仍免不了有弊端。

别人会不服气地抱怨：“为什么同样贤能，他能升职，而我不能，还不是因为他有靠山？”

而若你任用的人并不是真的“贤”，那影响就更坏了。

人人都会这样想：“看来还是私人关系管用，我们再卖力气也没用！”

解难高招：很多管理者都会认为，只要不贪污、不受贿，走后门安插私人，就不会有很坏的影响，其实不然。

有时候，你的很微妙的一个私心行为就会引起下属的不满。

所以，在管理中，每做一件事情和一个决定，都不妨扪心自问：“这件事中，有没有我的私情在里面？”

或者问一问：“这么干，别人是否会觉得我很自私？”

在得到满意的答案之后。

你再大胆地放手去工作吧。

## <<用人的88个难点>>

### 编辑推荐

《用人的88个难点》以创新的理论，经典的案例解读了企业在用人过程中经常遇到的难点及化解问题的方法，教你学会如何使用人才、管理人才，并能够通过潜移默化的方式将其运用到实践中，具有一定的实用性、仿效性和借鉴性。

<<用人的88个难点>>

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>