

<<管理就是管人理事>>

图书基本信息

书名：<<管理就是管人理事>>

13位ISBN编号：9787504731517

10位ISBN编号：750473151X

出版时间：2009-8

出版时间：中国物资出版社

作者：白山，赵小鹏 著

页数：242

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>

<<管理就是管人理事>>

前言

人类社会进入21世纪，进入了知识经济时代。

比尔·盖茨说：“在这样的时代里，能力已经成为一种不折不扣的资源，是资本，是财富，更是无价之宝。

”对于管理者来说更是如此。

如果一位管理者对人和事应付自如，管理有方，能把主要精力放在大方向的把握上，而不是整天为一些琐事操心，那么他就是一名成功的管理者。

而我们周围，很多管理者经常把“累”字挂在嘴边，的确，能够做到像万科老总王石一样登珠峰、拍广告，而照样把企业做得蒸蒸日上的管理者并不多。

很多的管理者都有这样的体会：企业的员工陆陆续续下班回家了，自己还埋头于办公桌上奋笔疾书，或端坐在电脑前眉头紧锁，或背靠在椅子上仰面沉思，甚至一直到洗漱完毕上床睡觉，脑子里还萦绕着企业的一些棘手问题。

为什么这些管理者会如此费心劳累呢？

除了为企业的发展劳神外，更多的管理者不得不为企业的管人、处事而煞费苦心。

而造成这种现象的原因何在？

原因很简单——不善管理。

那么，管理到底管什么呢？

管理其实很简单，就是管人理事。

因为无论是大企业还是小单位，管理者要面对的无非就是人和事。

人在事中，事在人为，管好了人，也就管好了事。

在当今社会，无论是企业还是个人，竞争日益激烈是不争的事实。

管理不善的企业必然不能够长久，管理不善，的个人必然被社会所淘汰。

因此，企业要在竞争中生存，就要靠管理。

<<管理就是管人理事>>

内容概要

企业管理就是两件事情，管人和理事。

在金融危机的大环境下，我国企业就要在管人和理事上多学习一些优秀企业的经验。

“管人”的核心是经营好“人心”。

人心散了，队伍就不好带了。

许多人认为制度摆在那里，一切按制度办事，人的积极性就能调动起来，员工怎么想并不重要。

其实，我们必须看到，制度只是起到预防性的作用，是强制性的，并不能让人心甘情愿地工作甚至付出更多。

要提高员工的积极性，只有我们这些作为企业一线代表的管理者，去切身地关心员工，真正为他们的事业提供帮助，才能得到认同；而认同感是人无私奉献的驱动力。

古代一位将军给他的士兵吸允脓疮，士兵的母亲闻之痛哭：“有这样的将军，士兵怎么不拼死卖命？”“理事”，就是要根据团队的目标，确定具体的职责划分，并制定标准化的工作流程，这是一个团队管理体系的基础。

职责划分要让每个人明白自己要做什么，工作目标是什么，评判的标准是什么；工作流程要让每个人明白如何沟通、如何反馈、如何对接、如何协调，以系统化来提升工作效率。

管理者要能够综合各方面因素，在公平的原则上制定职责划分和工作流程，并严格监督，把握住对“节点”的控制，保障管理体系的正常运作。

<<管理就是管人理事>>

书籍目录

第一章 管理就是管人理事 企业管理无外乎“人”“事”二字 / 3 人是企业最大的资产，管人是关键 / 6 理事还要先管人 / 10 领导者管人理事贵在以身作则 / 13 第二章 走出管人理事的误区 偏袒有经验的员工是一种错误 / 19 通过批评和威吓来管人不可取 / 22 滥用手中的权力来处事，管理难有成效 / 26 过分约束员工是管人理事的大忌 / 30 与员工过于亲密会影响管理的公平性 / 34 第三章 高明的管理并不是使用管理者手中的权力 别把权力当做管理的武器 / 41 管人理事用“威”不如用“礼” / 44 为员工营造家的氛围 / 48 不要忽略对员工的感情投资 / 52 视卒如婴，用爱心来对待你的员工 / 56 用柔性管理来激发员工 / 60 第四章 让所有的都动起来是管理者的最大职责 一视同仁，奖罚员工一碗水要端平 / 67 用斥责来鞭策个别员工进步 / 71 危机面前不要抛弃员工 / 74 信任员工是对员工最好的激励 / 77 激励的方式要富于变化 / 80 让员工参与管理，使每个人都动起来 / 84 第五章 沟通，科学管理中不可或缺的因素 管人理事离不开有效沟通 / 91 管理者批评员工，贵在有度、有情 / 95 让员工把不满说出来 / 99 不管经营是好是坏，把实际情况告诉员工 / 102 把员工的抱怨当做大事来处理 / 105 第六章 拒绝无为的忙碌，有效处理问题 遇到问题，身先士卒自己先尽力 / 111 分清事情的轻重缓急 / 115 有效地分配工作 / 118 未雨绸缪，在危机来临之前处理危机 / 121 关注细节，保证管人理事万无一失 / 126 第七章 出奇制胜，解决管人理事难题 管人理事首先要管理好员工的情绪 / 133 调节员工之间冲突的实用技巧 / 136 沉着冷静应对危机，使其变为商机 / 140 正确妥善处理效率低下的员工 / 144 员工犯错时，不要抓住过错不撒手 / 147 第八章 合理授权，让有能力者成为左膀右臂 第九章 妥善化解内部矛盾，管理的本质就是和谐 第十章 适当的压力能提升整个团队的战斗力 第十一章 恩威并用留住有用的人才

<<管理就是管人理事>>

章节摘录

乔治·哈罗德是英国伯明翰地区一家汽车轮胎生产公司的上司。

同行都敬畏地称呼他为“魔王”。

因为在他的公司，制定的条例是最少的，但却是最严密、最严厉的。

在公司建立初期，有上百人因为小小的误差被解雇了。

虽然如此。

哈罗德却仍然得到了他的同僚和员工的尊敬与爱戴。

因为他也和别人一样，严于律己，遵守自己制定的条例制度。

要别人做的，他自己首先做到，一旦违规，所受的处罚远重于对普通职员的惩戒。

哈罗德的管理方式曾被一家商业期刊予以连载介绍，社会舆论毁誉不一。

但哈罗德却倔犟得如头驴子，我行我素，旁人的闲言碎语完全对他不起作用，影响不了他根据自己的信念作出的决定，最后，流言蜚语不禁而止。

因为，公司骄人的销售业绩让所有长舌头的人闭上了嘴。

哈罗德还是老样，开着一辆老式的福特车，经常上小酒馆和自己的朋友喝上一杯，痛快地笑几声。

在伯明翰，商会的势力是全英最强的。

每家公司上司作出的决定都不得不考虑它的后果，以防商会来找碴，但哈罗德却没有给过商会人士上门的机会，除了礼节性拜访，抑或是慈善募捐。

哈罗德公司每年的销售额可以高达3000万英镑，而一般的同行能保住500万英镑就算是佳绩了。

哈罗德公司的利润递增率每年高达25%，同样把同行们远远丢在后面。

在一次招聘中，哈罗德公司的50个空缺引来了3000名报名者，这足见哈罗德公司在世人心目中的地位和它的影响力。

在哈罗德的管理下，公司的所有成员，能全力拧成一股绳，劲儿往一处使，下层职员在卖命，高级管理人员也并不比他们轻松多少。

正是哈罗德言行如一、以身作则的作风塑造了公司职员的自律和自觉行为，把个人的得失和公司的荣辱紧紧联系在一起。

公司的地位也给了职员这样的信念：自己是最优秀的，因为哈罗德公司就是最优秀的。

<<管理就是管人理事>>

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>