

<<以人为本>>

图书基本信息

书名：<<以人为本>>

13位ISBN编号：9787506423878

10位ISBN编号：7506423871

出版时间：2003-3

出版时间：中国纺织

作者：梭伦

页数：253

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>

<<以人为本>>

内容概要

以人为本，看似平淡无奇的一句话，其实背后是有哲学的。威廉詹姆士说过“人类本质里最深远的驱动力是希望具有重要性。人类本质中最殷切的需求是——渴望得到他人的肯定。”可以说，用人是一门用人心的学问。

《以人为本：用人的艺术》为你讲述了挑选人才的艺术、员工培训开发人才的艺术、以情相动的用人艺术、调动员工积极性的艺术、搭配用人的艺术、用好能人的艺术、用好有短处的人才的艺术、走出用人误区的艺术等，为管理者提供一套完整的知识管理技能。

<<以人为本>>

书籍目录

第1章 以人为本：挑选人才的艺术一、挑选人才的三条基本标准和四个原则（一）挑选人才的三条基本标准（二）挑选人才的四个原则（三）企业挑选人才时应考虑哪些条件二、怎样设计有效的人才挑选系统三、怎样认识和发现人才（一）认识下属的三个阶段（二）领导者识别人才七法四、挑选人才的七大步骤（一）写出职务说明书（二）拟出个人工作规范（三）找出合适的应聘者（四）准备面谈（五）与候选人面谈（六）确定最佳申请人，发出录用通知（七）后续工作案例评析：奉公举贤 唯才是举--吕蒙正推荐人才的标准第2章 以人为本：通过员工培训开发人才的艺术一、对员工进行培训的意义、准备及分类（一）进行员工培训的意义（二）进行员工培训要做哪些准备工作（三）员工培训开发的分类二、通过岗前培训开发人才（一）岗前培训应该做哪些工作（二）有效的岗前培训应考虑哪些因素（三）如何实施岗前培训方案（四）个人专题训练课：岗前培训清单三、通过在职培训开发人才（一）在职培训的目的（二）在职培训开发人才的技巧四、培训开发人才的可利用资源（一）内部培训资源（二）外部培训资源五、建立培训开发人才体系的步骤第3章 以人为本：以情相动的用人艺术一、重视员工的精神待遇二、以情相动之法（一）尊重下属（二）以诚相待（三）施以恩惠（四）用好感赢得人心的方法三、关爱--情感型领导的用人术（一）让下属感到自豪（二）让下属长本事（三）把耳朵递给下属（四）让下属自己出牌（五）尽可能记住下属的名字（六）急下属之所急（七）不要掩饰自己的缺点和短处（八）关爱是一条无形的鞭子（九）与下属一同承担责任（十）三人行必有我师（十一）关爱下属的工作与成长第4章 以人为本：调动员工积极性的艺术一、调动员工积极性概论（一）工作动机理论（二）金钱奖励制度（三）非金钱奖励制度二、如何调动员工的积极性（一）调动员工积极性的手段（二）调动员工积极性的十九种方法第5章 以人为本：留住人才的艺术一、苦心挽留防止不正常“跳槽”（一）跳槽前要早做防范（二）跳槽后要亡羊补牢（三）消除下属的不安（四）变被动为主动（五）切莫强制留人（六）怎样避免自己公司的员工被猎二、留住人才的三大方法（一）用才当以利留住人才（二）爱才当以人留住人才（三）惜才当以爱留住人才第6章 以人为本：搭配用人的艺术一、搭配用人的意义（一）有利于发挥人才的集体能量（二）与朋友一起工作才有干劲二、搭配用人的方法（一）男女搭配（二）优化年龄结构（三）优化“素质结构”三、古今中外搭配用人案例评析（一）“房谋杜断”各得施展--唐太宗的用人搭配术（二）人才链何以不断--李嘉诚结构的用人特色（三）用人要在“年轻时”--撒切尔夫人重用伍德沃德的启示（四）宽严相济有张有弛--海王公司的用人方略第7章 以人为本：用好能人的艺术一、如何发现能人（一）怎样识别创新人才（二）怎样看出能人的能耐所在（三）提升时看其是否胜任（四）关键看能否出成果二、如何用好能人（一）聘用比你聪明的下属（二）驾双业务尖子（三）对有优越感的下属应区别对待（四）发展有成就欲者的才能（五）如何让能人为自己尽忠效力（六）如何在刀刃上用好人第8章 以人为本：用好有短处的人才的艺术一、如何对待有缺点的下属（一）批评人要讲究艺术（二）不要当众斥责下属（三）巧用暗示代替直言（四）无效责备不如称赞（五）用选择法处理降职二、使用有短处的下属的方法（一）怎样对待棘手的下属（二）怎样利用有靠山的下属（三）怎样使用爱“告密”的下属三、善用人才之“短”案例评析（一）“短处”有时也有用--波特夫人善用、巧用人才之“短”（二）用人才垒就皇位--拿破仑特色用人成就霸业第9章 以人为本：因事用人的艺术因事用人的四个原则（一）能职匹配，才尽其用（二）人事相符，因事设人（三）综合互补，倍出效益（四）金鞍宝马，始得其所第10章 以人为本：因才用人的艺术一、因才用人的两个原则（一）材无“大小”，各有所宜（二）较短量长，唯器是适二、因才用人应注意哪些事项（一）用人不必苛求“唯贤”（二）用人只用其所长（三）用人不必求全责备（四）用智者之道，各当一面（五）用老者之道，为时不晚三、因才用人：善于用人的道术（一）因人而异用人术（二）大才小才各相宜（三）将竞争机制引入用人之中第11章 以人为本：走出用人误区的艺术一、用人应注意的八大禁忌（一）目光短浅 不识才俊（二）心胸狭隘 不容反抗（三）处理纷争 不能公正（四）威信扫地 不受拥戴（五）喜怒于色 不肯隐忍（六）任人惟亲 不守原则（七）肆意棒杀 不懂笼络（八）公报私仇 自毁前程二、不可利用的人有哪些（一）似是而非的人不可使用（二）八种人不可重用三、走出用人误区的十大方法（一）切忌大小事事必躬亲（二）克服拖延时间的习惯（三）防止决策独裁专制（四）尽量避免失约或迟到（五）不要与秘书不协调（六）自查你是否对下属有偏见（七）不要轻易越权（八）切忌滥用权力第12章

<<以人为本>>

以人为本：成功用人的经典案例
案例一 福特祖孙：用“无所作为者”
案例二 克莱斯勒公司：求助“不能用者”
案例三 石油大亨哈特雷：用利诱之
案例四 以人为本是诺基亚迅速发展的根基
案例五 以人为本的摩托罗拉公司人事管理
案例六 美国通用电气公司独特的用人方式
案例七 日本索尼公司对新员工的第一课
案例八 西门子公司之用人之道
案例九 爱立信公司的用人风格
案例十 惠普公司视员工为“生命线”
案例十一 思科公司的员工培训之道
案例十二 酒井正敬：留住人才的三大法宝
案例十三 马克士·斯宾塞公司：关怀下属，战无不胜

<<以人为本>>

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>