

<<以人为本>>

图书基本信息

书名：<<以人为本>>

13位ISBN编号：9787506423885

10位ISBN编号：750642388X

出版时间：2002-11

出版时间：中国纺织

作者：梭伦

页数：356

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>>

前言

随着员工个体在企业中的地位及重要性的日益提高，身为管理者面临的重大问题便是如何管理好员工。

松下幸之助有一句名言“企业最好的资产是人”，这话一点都不假，尤其是在这个竞争日趋激烈的时代，人才的竞争成了企业竞争的焦点。

企业最重要的资产不是它的机器设备和厂房，也不是它的产品或服务，而是它的员工队伍。

如果没有一支优秀的高素质员工队伍，就不会造就出一个优秀的企业，那么，一流品质的产品或服务也就无从谈起了。

管理员工是一种权力，同时又是一种经验和智慧；管理员工更是一种艺术，它需要的是谋略。

会管人的管理者总是刚中带柔，严中带宽，既懂感情又知进退，真正做到了以人为本。

而不谙管人之术的管理，只会威信尽失，工作一团糟。

管理员工首先应该尊重和欣赏员工，这也是实施以人为本管理的前提条件。

本书从知悉员工的感受，增强员工在工作中的满足感、归属感入手，着重从以下几个方面论述管理者实施以人为本管理的方法和技巧，即：如何提高员工的自信心；如何赞美、批评员工，给员工施加压力；如何给员工下达命令、分派工作；如何解决员工冲突；如何管理棘手员工；如何走出管人误区等。

本书通俗易懂，实用性强。

结合生动的案例，避免了空洞的理论说教。

本书站在管理者的立场上，对在实际管理工作中遇到的各种问题进行了全面系统的论述，特别是对于各种棘手问题进行了深入的探讨。

本书力求在理论上做到条分缕析，在实践上也尽可能为管理者提供切实可行的办法。

成功的管理者总是离不开成功的方法，总之一句话，若是真正做到了以人为本的管理，一切问题都能迎刃而解了。

不管是初涉管理工作的新手，还是资深老成的管理人员详读本书定能有所收获。

<<以人为本>>

内容概要

不论是用人、管人、管事都要讲协调能力，还要有方法，才能收到好效果。

在比速度、比创新、比智商的大环境中，个人与组织都压力空前。

对领头羊来说，管理者的水平取决于运用知识的能力。

使经营愈来愈和企业文化发挥凝聚力。

“以人为本”书系正是为管理者提供一套完整的知识管理技能。

四百年前英哲学家培根就说过这样一句脍炙人口的话“知识既权力”。

因为知识的普及和网络信息的快捷，基层的专业程序已显著提高，他们自主性强，对组织领带性相对低，流动性也高。

身为管理者如何使组织与部属享有高度授权和具备高度的团队合作精神，其重要性从来没有像现在这样的重要。

<<以人为本>>

书籍目录

第1章 以人为本：员工感知悉的艺术一、管理员工的关键在于知悉员工的感受（一）员工感受的定义及表现（二）管理者知悉员工感受的重要性二、管理者知悉员工感受的渠道（一）了解员工个性知悉员工感受（二）了解员工的信念知悉员工感受（三）了解员工的欲望知悉员工感受（四）了解员工的不满知悉员工感受（五）从员工的工作能力知悉员工感受三、管理者应以何种态度对待员工的感受（一）让员工持有理想，指导员工实现梦想（二）正视员工的进取心，压力要适中（三）承诺一定要兑现（四）不要让员工远离自己（五）信赖员工第2章 以人为本：让工作变得快乐的艺术一、正确认识工作的重要性（一）增长知识和技能（二）得到同事及上司的重视（三）发挥自我潜能（四）增进个人成长（五）能学以致用二、如何让工作变得快乐（一）营造舒适优美的工作环境（二）增加员工的工作成就感（三）从创造性的工作中寻找快乐（四）与员工打成一片（五）工作要让员工有所发挥（六）设计合理的薪酬激励制度第3章 以人为本：提高员工自信的艺术一、自信是激励员工士气的法宝二、如何提高员工的自信心（一）让员工自尊、自爱（二）让员工感受到自己的重要性（三）平等对待每位员工，尊重员工（四）信任员工委以重任（五）营造坦率、自由的工作氛围第4章 以人为本：赞美员工的艺术一、赞美员工的重要性.....第5章 以人为本：分派任务的艺术第6章 以人为本：员工压力管理的艺术第7章 以人为本：批评员工的艺术第8章 以人为本：员工冲突管理的艺术第9章 以人为本：管理棘手员工的艺术第10章 以人为本：用规矩约束员工的艺术第11章 以人为本：管理女性员工的艺术第12章 以人为本：走出管人误区的艺术第13章 以人为本：成功管人的经典案例

<<以人为本>>

章节摘录

一、管理员工的关键在于知悉员工的感受 孙子兵法云：“知己知彼，百战不殆。”管理者不但要了解自己，还要熟知每一位员工的个性。

对管理者来讲，员工的全部人格中，要以彻底了解员工能力为最重要。能力有表现于外的，有深藏不露的，也有未逢其机而不得伸展者，所以管理者必须做到知人善任，使员工都有机会表现才华，觉得被人重视，在工作上获得满足。

管理者在观察员工能力时，不仅要看他们平时的工作能力，还要了解他们潜在的能力，给予员工在职训练或进修的机会。

了解员工能力后，才能因材施教，也才能有效地培养前途可为的员工。对员工的优点与缺点了如指掌，发挥他们的优点，改善他们的缺点，这也是管理用才的要点。

此外要提醒管理者的是，绝不可用员工的学历和过去工作情况的考核来断定他的能力，必须用自己的耳和眼，每天观察员工的一举一动，从员工彼此之间的对话中听出些端倪，再加上工作考核，就能对员工能力有所了解。

（一）员工感受的定义及表现 随着竞争的日趋激烈，人才的竞争逐渐成为企业竞争的焦点，如果没有一支高素质的、优秀的员工队伍，根本就不会制造出一流品质的产品或服务，现代管理学认为，企业的管理不是对品质或者销售的管理，企业管理的核心应该是对员工的管理，也就是以人为本的管理，而实施以人为本管理的前提条件便是尊重和欣赏员工。

学会尊重和欣赏员工，是企业走向“以人为本”柔性管理的第一步，它不是说说而已，而是要管理者亲自去做的。

尊重和欣赏员工的第一点便是要知悉员工的感受。

感受是人们接触外界事物时受到的影响以及对外界事物的看法。

身为管理者，知悉员工的感受相当重要，如果不了解员工的性格，不了解员工的想法和需求，不了解员工对工作的态度等等，那么管理工作便很难进行下去。

具体来说，员工感受就是指员工对工作环境、对自己的成就、对企业以及企业管理者的看法。员工感受可分为两种：一种是对有形事物的感受，例如企业的工作条件，薪酬制度，管理体制等；另一种则是对无形事物的感受，如工作满足感，成就感，上司对自己的重视程度，同事对自己的评价等等。

多数管理者都听到过类似的抱怨：“怎么会这样呢？

大家干一样的工作，出的力气也一样，他凭什么多拿钱？

”“今天我加班了，经理一句话都没说。

”“这么卖力气的工作，经理也看不见，有什么好事都让科长捞走了，哪有咱们小科员的份呀！

”……等等。

凡事有因才有果，听到员工的抱怨，管理者应该反省一下，是否是公正地对待每一位员工的？

身为管理者，又了解自己的员工多少呢？

员工这会儿在想什么？

他们需要的又是什么呢？

尊重和欣赏员工不是只挂在嘴边上的，而应该表现在行动上。

管理者应该主动地同员工交谈，观察员工在日常生活中的举动，关心他们的工作和生活，了解员工的感受。

只有这样，才能调动起他们的工作积极性，只有知悉了员工的感受，才能做好管理工作。

（二）管理者知悉员工感受的重要性 前面我们讲了员工感受主要表现在两个方面，一是对有形的事物的感受，二是对无形事物的感受。

那么管理者知悉员工的这些感受有什么作用呢？

知悉员工感受的重要性又表现在哪里呢？

归纳起来，知悉员工感受的重要性主要表现在以下五个方面： 第一，知悉员工感受，是做好员工管理工作的前提条件。

<<以人为本>>

中医讲究对症下药，孙子兵法也说“知己知彼，百战不殆”，这都是管人之道。

如果管理者不知道员工心里想些什么，那就不知道该如何给员工安排工作，不知道怎样来调动员工的积极性。

第二，知悉员工感受，可以拉近管理者与员工间的距离。

若想知悉员工心中的感受，如对工作进度的看法、对管理工作的意见或建议、对某项计划或决策的态度，管理者必须让员工参与到企业的各种工作中，组织员工讨论，让他们发表各自的看法，这样管理者与员工之间交流的机会自然多了，无形中也拉近了与员工的距离。

这样的管理者容易赢得员工的信赖，员工心里想些什么也愿意告诉管理者。

第三，知悉员工感受，有利于提高工作效率，员工的心理感受很容易影响他的工作，聪明的管理者善于抓住员工的心理感受，晓以之情，动之以理，解开员工心中的疙瘩，这样员工心里不再有包袱，工作起来也会非常轻松，非常有效率。

<<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>