

<<管理员工有绝招>>

图书基本信息

书名：<<管理员工有绝招>>

13位ISBN编号：9787511909633

10位ISBN编号：7511909639

出版时间：2012-2

出版时间：中国时代经济

作者：陈浩

页数：241

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>

<<管理员工有绝招>>

前言

如果你刚刚自主创业或得到提升，就成了一位“指挥”别人的人，也就是说，你成为一位“领导”了，这对你意味着什么呢？

是挑战还是焦虑？

是兴奋还是恐惧？

是成功还是失败？

结果到底会怎样呢？

难道你不想成为一个员工们交口称赞的“老板”，一个公司所能提拔的最称职的主管吗？

为了做到这一点，你需要了解员工们的需要和你上司的意图。

你对你的下属到底了解多少呢？

你知道他们的需要和想法吗？

你知道他们期待的是什么呢？

你知道如何激励他们吗？

你知道应该给他们什么样的奖励吗？

尤其当你现在的下属和员工与你以前所接触的人有很大不同时，这些问题就显得越发重要，它们直接关系到你的业绩，关乎你怎么去领导他们。

本书将为你解答这些问题。

书中设定的读者对象是那些刚刚升职或刚刚开公司和企业的主管、老板们，或在主管、部门负责人位置上待了一段时间，想把工作做得更好或谋求进一步升迁的人们。

书中讨论的背景主要是公司和企业，但聪明的读者不难发现，本书中讲述的道理将同样适用于机关、学校及其他群体和组织。

虽然我不想说“人人都能成功”“人人都能成为老板”的套话，但我还是认为想当元帅的士兵最终总会有所得，他可能没能当上“司令”，但他却有可能当上师长、团长或连长，只要他始终不放弃自己的追求。

况且，如果你已经占据了某种职位，就不应该等闲视之；须知，领导别人并不像李鸿章教育他儿子时所说的“你连当官都不会，还能做什么”，它是需要很多技巧的。

你不能因为自己是“领导”就对别人颐指气使，吆五喝六，也不能对下属“平等”到他们瞧不起你、不把你当回事的程度；你不能玩弄权术到别人都觉得你坏，也不能诚实到你心里有什么事别人马上就能看得出来。

通过适当的方式和协调，你可以做到既和蔼可亲、平易近人，又令出禁止、威严有度；你可以让你的下属和员工觉得你是他们最好的上司。

如果尚未如此，那就是你的领导艺术还未到家，那也正是我撰写此书的原因。

你可能抱怨你的上司或客户脾气太坏、不近人情，不满意你的员工愚钝笨拙、懒散成性，也许这些都是事实。

但你能改变的，就是你自己！

你可以通过自己的言行影响别人以逐渐达到自己的目的，那正是你在这个组织中的作用所在。

另外，我还想说的一句话是：没有不合格的士兵，只有不合格的将军！

本书从你获得提升或当上老板的第一天开始讲起，与你讨论该如何树立自己的权威，如何激发员工的干劲，如何与员工有效沟通，如何批评、挽留与辞退员工，如何管理有问题的员工等问题。

员工管理是一种技能，也是一门艺术，本书只探讨了管理技能中的很小一部分，至于艺术方面，则需要你自己在实际事务中体会和揣摩。

本书作者祝愿你成为一个新时代的好老板！

<<管理员工有绝招>>

内容概要

联想集团总裁柳传志有句众所周知的名言：“办公司就是办人。人才是利润最高的商品，能够经营好人才的企业才是最终的赢家。”现代企业的竞争，归根结底是人才的竞争，从这个角度来说，人才是企业之本。

所谓企业管理，其实就是员工管理。

人心不一，招法不一。

采取什么样的方法或手段才能有效地激发员工的积极性，使员工更加忠诚于企业，尽心尽力地完成工作，是每一个企业管理者都希望解决的问题。

不错，管理员工确实有难度，但并非没有办法，关键是要对症下药，找准规律，遵循规律，以心养心。

按照规律管理员工，那么，“刺儿头”员工也会变成得力助手，低效的团队也会变得生机勃勃。

说到底，管理工作是一种实践，其本质不在于知而在于行；其验证不在于逻辑，而在于成果。希望每个管理者通过阅读《管理员工有绝招》寻觅出一套适用于自己企业和员工的管理绝招，并把这些绝招运用到日常管理，相信不久即卓见成效。

<<管理员工有绝招>>

作者简介

陈浩，中国总裁培训网金牌培训师、国家中小企业银河培训工程注册讲师、国际职业培训师行业协会特约理事、理得管理顾问公司高级顾问、广东鸿极管理顾问公司高级培训师、浙江嘉兴践智管理咨询公司高级培训师、河北世纪慧泉管理顾问公司高级培训师、畅销书《工作就意味着责任》作者。

部分荣誉：2005年山西省优秀企业家、2006年中国十大培训师、2007年五星级高级国际职业培训师、1978年到2008年中国企业教育培训50强培训师、2009年最具影响力的实战派专家。

<<管理员工有绝招>>

书籍目录

第一章 管理员工的基本绝招

- 以自律律人，先因事择人
- 大权独揽，小权分散
- 采取有效激励，力避激励误区
- 沟通：沁人心脾的无形策略
- 建立规范，没有规矩不成方圆
- 留住企业核心员工，培养后备队伍
- 授之以渔，多方培训员工
- 群策群力，让员工参与管理
- 创造各种机会，让下属施展才能

第二章 管理者树立权威的绝招

- 知识+思想=力量
- 以业绩树立权威
- 恩威并济，威严自立
- 以包容赢得人心
- 凭借亲和力赢得下属信赖

第三章 激发员工干劲的绝招

- 让他畅所欲言
- 让他按照自我意志工作
- 增大他的权责范围
- 尊重他的意见
- 接受他的提案
- 要求他指导后辈
- 当众称赞他的工作绩效
- 逐次赋予重任
- 安排他新工作或管理重要设备
- 对他的工作成果给予及时反馈
- 说服他做事
- 培养和锻炼他的个性
- 培养他的自信
- 帮助他尽快适应环境
- 确立他的地位
- 为他选择竞争对手
- 调和工作氛围
- 平易近人亲近他
- 注意调节男女比例
- 精选员工组成团体
- 关心他的身心健康
- 调整中层员工的待遇
- 辅导他专心工作
- 排除障碍让他顺利工作
- 让他适度地忙碌
- 肯定他工作的意义
- 给他戴高帽子
- 经常制造兴奋点提高他的情绪

<<管理员工有绝招>>

督促他积极参与工作
他犯错时予以适当批评
他表现出色时予以及时褒奖
培养下属独立自主的个性
激发他的竞争心理
付与动机促使他自愿工作
勿轻易否定他
教导他以失败作为成功的垫脚石
合理评价他的功劳
尽早促成下属独立工作

第四章 激励员工的绝招

设立高期望值
予人玫瑰，己手留香
奖励如美食，八分饱最合适
把惩罚制度化
让能者接受更艰巨的挑战
情感激励
兴趣激励
荣誉激励

第五章 与员工沟通的绝招

记住下属的名字
记住下属名字的方法
对有的下属只可“求”，不能“帮”

.....

第六章 批评下属的绝招

第七章 管理不同性格员工的绝招

第八章 管理奉承者的绝招

第九章 管理“棘手”员工的绝招

第十章 拘留与辞退员工的绝招

第十一章 解决员工冲突的绝招

第十二章 管理员工的权变绝招

<<管理员工有绝招>>

章节摘录

版权页：插图：以自律律人，先因事择人古人云：“其身正，不令而行；其身不正，虽令不行。

”曾国藩认为：作为统兵的主帅，自己的表率作用是非常强的，只有靠自身的清廉有信，才能获得部属的拥戴。

同样的道理，企业领导人的德才学识，必将关系到企业的成败。

把个人生命价值与企业价值融为一体的团队，首先取决于企业领导者本身的品格、才能和形象。

勤奋、正直、真诚待人、受人尊敬的领导者，本身就是一种动力，它能使员工心甘情愿地努力工作。

那些全身心投入事业的企业领导人，其无私奉献精神和对公司的热爱，会使员工受到强烈感染，使整个企业充满朝气。

即使是亏损企业，如果领导能与员工同甘共苦，也会激起员工的热情。

许多员工眼中的领导者，都具有某种他人所没有的特质，若你不具备某种独特的风格，就难以获得员工的尊敬；如果管理者不能以身作则，给员工起表率作用，那么必然不能取信于属下，员工也必然不能顺利完成你的各种指令，进而，必然影响企业的经营、发展、壮大。

所以，在管理者应该掌握的管人绝招中，最基本也是最重要的一条应该是管理者的“自我要求”。

你是否对自己的要求远大于对员工的要求呢？

你会站在客观的立场，为对方设身处地考虑吗？

身先士卒，率先垂范，永远会唤起下属的崇敬感。

要求自己的原则与方法和要求他人的原则与方法是相互关联的，都不是一朝一夕可以成就的。

你必须有“三军可夺帅，匹夫不可夺志”的决心与毅力，从不断的努力与日渐丰富的经验中，锻炼自己，促使自己更进一步迈向成功的领导者之路。

在这些努力的过程中，你的一举一动都逃脱不了员工的观察。

如果他们内心能这样想：“这个领导者是足以信赖的，他是值得尊敬的。

”那么，你的一切努力都将不会白费。

给下属做表率，要率而先之，那么就要注意自己平时的言行。

身为领导者，最容易犯的错误，便是时常借故迟到早退。

另外，领导也不能推卸责任，否则只会令大家怀疑你的管理能力。

当然，做事公平及公私分明的领导才是部下学习的榜样。

<<管理员工有绝招>>

媒体关注与评论

爱你的员工吧，他会百倍地爱你的企业。
——法国企业界名言

<<管理员工有绝招>>

编辑推荐

《管理员工有绝招》编辑推荐：要实现“人尽其才，才尽其用”，企业领导者和人力资源管理部门必须学习和开发一些管理“绝招”。

掌握了管理员工的“绝招”，也就掌握了企业的未来。

企业是船，员工是水，水能载舟，亦能覆舟。

探索用人之道，提高管理技能，改善经营状况，迅速达成企业愿景。

<<管理员工有绝招>>

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>