

<<识人用人管人大全集>>

图书基本信息

书名：<<识人用人管人大全集>>

13位ISBN编号：9787542936813

10位ISBN编号：7542936816

出版时间：2012-12

出版时间：立信会计出版社

作者：陈荣斌

页数：367

字数：391000

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>

<<识人用人管人大全集>>

前言

前言人才对于一个国家的兴盛、一个企业的成长有着不言而喻的重要意义。

关于人才，孙中山先生说过一句振聋发聩的名言：“人既尽其才，则百事俱举；百事举矣，则富强不足谋也。”

“得人才，得天下。”

人才盛，事业则兴。

古往今来，大凡成就大事业的管理者，无不深谙人才的重要性，将“江山社稷用人为先”奉为兴邦治国的准则。

周文王重用姜子牙，统将领兵，开启周朝八百年江山；齐桓公重用管仲，征伐诸侯，成就一番春秋霸业；秦始皇任用韩非、李斯等名士，横扫六国，一统天下；刘邦任用张良、韩信、萧何等人中之杰，打败“力拔山兮气盖世”的项羽，平定宇内，奠定大汉四百年基业；刘备三顾茅庐，重用诸葛亮，而得“三分天下”之一的帝业；唐太宗重用魏征、房玄龄、杜如晦等贤臣，开创“贞观之治”的一代盛景……这些经典事例无不说明人才在事业发展过程中的重要作用，也给后人如何正确地对待和任用人才留下了深刻的启示和借鉴。

世界上一些著名的企业家，都把人才作为企业生存和发展的首要大事来对待。

美国钢铁大王卡内基曾说过：“将我所有的工厂、设备、市场、资金全部夺去，但是只要保留我的组织人员，四年之后，我仍将是一个钢铁大王。”

“无独有偶，美国通用汽车公司领导斯隆也说过类似的话：“把我的财产拿走，但只要把我的人才留下，五年以后，我将使被拿走的东西失而复得。”

“在日本企业界，甚至有人提议将“人才”两字改为“人财”。

人才是宝，人才即是财。

优秀的人才已经成为企业参与21世纪竞争的入场券和敲门砖。

在竞争空前激烈的当今，人才对于企业的成败起着举足轻重、不可替代的作用。

在企业的资源、技术、产品等各种资源中，人才是第一资源，人才是企业发展的最大资产。

企业的竞争说到底也就是人才的竞争，人才决定着企业的核心竞争力，决定着企业的生死存亡。

在市场竞争中，谁拥有人才，谁重视人才的培养，谁就能占有更大的优势，立于不败之地。

人才是推动企业健康发展的力量源泉，是企业成长壮大的基石，只有拥有充足的人才，企业才能保持长足的持续经营，实现跨越式的发展。

前言管理者是企业的领头羊、火车头，掌控着企业的制度结构、经营战略、人力资源等重大事项的筹划管理，在一定程度上决定着企业的命运和未来。

企业的经营，归根结蒂靠的是管理者对人才的认识态度和任用方式。

而识人、用人、管人则是管理者工作事务中的三件大事。

识人才能用人，用人才能管人，管人则使识人、用人得到保障，确保企业的竞争力。

如何识别人才、用好人才、管理人才，是管理者不得不学的一门必修课。

识人，就是将真正的人才挖掘出来。

古人云：“十箭之泽，必有芳草；十步之遥，必有俊杰。”

“世上不缺少人才，只缺少发现的眼力。”

世有伯乐，然后有千里马。

要找到千里马，管理者首先要具备一双伯乐的慧眼。

管理者必须树立求贤若渴的人才观念，摒弃门户之见，排除个人主观爱憎，广开耳目，求访贤才，不拘一格，兼收并蓄，如此才能选拔引进更多的优秀人才。

用人，就是将合适的人才放到合适的位置上，做到人尽其才、才尽其用。

“不知人之短，不知人之长，不知人之长中之短，不知人短中之长，则不可以用人。”

“在考察用人上，管理者一定要深知人有长短，取其所长，知人善任，而不能“一叶障目，不见泰山”。

对每位员工的性格和才能要做到洞若观火，让他们各尽所能，从而让更多的优秀人才脱颖而出，使企

<<识人用人管人大全集>>

业充满生机。

管人，本质上就是修己安人。

“其身不正，有令不行；其身正，不令而行。

” 以身作则最有说服力，管理者以身作则的行动是对员工最实际、最有力的动员和教育。

管理者加强自身的心境修炼，提升自我的人格魅力，以德碑立口碑，以诚信树威信，用自身的表率行为影响员工，达到“ 随风潜入夜，润物细无声 ”、“ 桃李不言、下自成蹊 ” 的效果。

在此基础上，以慈母的手握利剑，严明纪律，奖惩分明，恩威并举，软硬兼施，让员工既服从又感激，打造出上下一心、坚不可摧的强大团队。

本书是一部识人、用人、管人的思想和方法集大成之作。

全书分上、中、下三篇，上篇“ 识人 ”，围绕识人观念，阐述了识人的基本方法和标准，提供了如何识别甄选企业需要的人才的技巧；中篇“ 用人 ”，以“ 人尽其才 ” 为基线，透彻地论述了用人的种种情形，阐明了如何用好人的秘笈；下篇“ 管人 ”，以“ 人性化管理 ” 为出发点，解答了如何管好人这个根本问题，指明了管人的若干原则和策略。

书中中外管理思想熔于一炉，理论与案例相辅，原理和方法并重，既有操作原则又有操作方法，方便实用，易于掌握，适于各类管理者阅读。

只要用心精研，灵活运用，必能突破管理瓶颈，让你在管理工作中得心应手、呼风唤雨，打开一扇全新的事业之门。

百年大计，人才为急。

创业兴企，人才为重。

管理的精髓在于识人、用人、管人，管理者要以海纳百川的胸襟，广揽五湖四海人才，汇聚天下精英智慧，凭托强大的人才方阵，在竞争激烈的商海中乘风破浪，浩荡前行，引领企业从优秀到卓越，开创常胜不败、基业长青的辉煌局面！

<<识人用人管人大全集>>

内容概要

本书是一部识人、用人、管人的思想和方法集大成之作。全书分上、中、下三篇，上篇“识人”，围绕识人观念，阐述了识人的基本方法和标准，提供了如何识别甄选企业需要的人才的技巧；中篇“用人”，以“人尽其才”为基线，透彻地论述了用人的种种情形，阐明了如何用好人的秘笈；下篇“管人”，以“人性化管理”为出发点，解答了如何管好人这个根本问题，指明了管人的若干原则和策略。书中中外管理思想熔于一炉，理论与案例相辅，原理和方法并重，既有操作原则又有操作方法，方便实用，易于掌握，适于各类管理者阅读。只要用心精研，灵活运用，必能突破管理瓶颈，让你在管理工作中得心应手、呼风唤雨，打开一扇全新的事业之门。

<<识人用人管人大全集>>

书籍目录

上篇 识人慧眼甄别天下才

第1章 欲要识人观念先行，定下识人的方针大策

成事在人：人才兴，事业盛

人才观：让“良禽”择木而栖

像刘备、唐太宗一样求贤若渴

定下吸纳人才的百年大计

建立雄厚的人才资源库

做好人才预测，打造人才金字塔

人才选拔模式=外部引才+内部选才

盘活人才资源，从企业内挖掘人才

第2章 找到人做对事，修炼慧眼为企业物色千里马

千里马常有，而伯乐不常有

找对人才能做对事

一开始就找到优秀的人才

识人要心到眼到胆到

忠诚的人是企业最信任的人

德才兼备之人是上上才

适用的人才即是最好的

21世纪的人才新配方

第3章 才美可以外现，通过外貌表征瞬间识别人才

由外可以知内，神韵折射人的才德端倪

略知一二大概，通过观察容貌识别人才

并非主观臆断，观察人的情态知才干

闻其声知其人，通过声音窥见其真面目

不能一概而论，识才不可完全以貌取人

第4章 广开进才渠道，不拘一格选拔英才俊杰

学习曹阿瞞，唯才是举

广开才路，招纳五湖四海人才

不可苛求完美，识才须不拘一格

一叶障目不见泰山，从大处着眼识才

百花齐放，打破“唯学历论”的门槛

摒弃门户之见，能力比知识更重要

目录第5章 莫让浮云遮望眼，披沙沥金淘出优秀人才

观一叶而知秋，识人无小事

言语举止间窥测对方的才干和品行

兼听则明，微服私访打探人才

“人以群分”，观察其朋友以识人才

有比较才有鉴别，通过比照识别人才

何不试之以问，通过询问选拔人才

疾风知劲草，从实践中观察鉴别人才

做好人才全面考察这篇大文章

第6章 虚位以待招贤纳士，招聘到最合适的人才

虚位以待：设定职位的“6W1H”公式

招人三步曲，曲曲都要唱好

招人时不可掉以轻心的八个问题

<<识人用人管人大全集>>

面试有技巧，招人有捷径
择优录取，招到最满意的员工
做出正确录用决定的四大要点
帮助新员工进行职业定位和角色转换
中篇 用人用活人才创辉煌
第7章 知人善任，不知人则不可以用人
知人善任，从萧何月下追韩信说起
知人善任，知人方能用人
知人善任，点石可以成金
知人之智，知人之能，知人之力
知人善任，大材不小用小材不大用
知人善任，不能让外行人做内行事
知人善任，摸透下属的个性对症下药
知人善任，将你的下属与工作对号入座
知人善任，方便了员工也方便了自己
第8章 人尽其才，让每个人都有施展才华的舞台
尽己之才莫如人尽其才
管理者要做到人尽其才
要有启用比自己强的人的胆魄
唯才是用，用人可不按常规出牌
让特立独行的“怪才”有用武之地
既要人尽其才也要坚持宁缺勿滥
第9章 扬长避短，用人如用器须各取其长
扬长避短：骏马能历险，耕田不如牛
不可得兼，无缺点之人往往优点也很少
用人之道在于用人之长容人之短
用人如用器，巧妙组合各取其长
瑕不掩瑜，取大节而略其小过
缩小人才的短处，放大人才的长处
让韦陀做韦陀的事，让弥勒做弥勒的事
不因个人缺陷而埋没了大将之才
让每个人的特长都能派上用场
第10章 公心至上，公正是通行天下的用人准则
一颗公心可统驭百万之众
公开公正公平是用人的最高准则
秉公办事，公事私事要截然分开
一旦安置心腹，公平的天平就倾斜了
亲此疏彼的做法会让你失去民心
任人不唯亲友，举贤不避仇敌
将有失公平的用人心理剔除干净
让所有人都有建言献策的公平机会
第11章 用人不疑，骏马解开羁绊才能奔跑如飞
用人要做到不疑，疑人则人不能得用
信任下属，让下属放开手脚做事
去除自己的疑心，换来下属的忠心
怀疑员工是企业最大的浪费
管理者用人要体现涵养和耐性

<<识人用人管人大全集>>

有用人的胆识也要有容人的雅量

第12章 造人先造物，建立后备军用人不忘育人

造人先于造物，用人不忘育人

一流的培养造就一流的人才

把企业变学校，用人要两条腿走路

确定培训内容，选择培训对象

用不同的培训模式来培训员工

用合适的工作信条去教育员工

做好员工在职培训的方案和步骤

做好员工自我教育培训的方式方法

给员工腾出一点个性的空间

第13章 不用错一个人，用人有风险用人应谨慎

留心夸夸其谈、光说不做的人

对专以“拍马屁”为生的，请走人

对低绩效员工不能心软讲情面

对待“刺头”员工要讲究手腕

扔掉“烂苹果”，该解雇就解雇

让被解雇者心甘情愿地离开

不能重用的15种另类员工

第14章 留住人才，用活人才巩固营盘的长远之策

好的工作环境是留住人才的关键

给人才提供一个优越的工作平台

让员工感到自己有奔头

协助员工发挥潜能，培育优秀人才

领导应当甘当下属的“服务员”

减轻员工的压力，给员工松绑

留住优秀员工的五大秘笈

下篇 管人基业常青安人心

第15章 管理的过程就是修己安人的历程

善为人者能自为，善治人者先自治

安人必先修己，不修己无以安人

厚德载物，以能服众不如以德服众

魅力胜于管教，桃李不言下自成蹊

以诚立威，在员工面前树起你的诚信大旗

以身作则，勇当员工学习的标杆

海纳百川，用宽广的心胸凝聚人心

第16章 用制度管人，不依规矩不成方圆

优秀的制度创造优秀的公司

破窗理论、修路理论与制度建议

统一员工思想认识：制度作用重在引导

制定制度一要有依据二要走程序

建立制度不能打破的八条戒律

强化执行力，让制度落在实处

不搞特殊化，制度面前人人平等

培育员工遵守制度的好风尚

制度是管人的工具，也是育人的摇篮

令行禁止，用纪律为制度护航

<<识人用人管人大全集>>

告诉你的员工：执行纪律没有借口

增强员工责任心，制度执行不打折扣

第17章 无威不立 惩一儆百，管理就是严肃的爱

该黑脸时要黑脸，该出手时就出手

姑息养奸让管理者自食其果

赏罚分明：该奖一定奖，该罚一定罚

不赏无功之臣，不罚无过之卒

奖惩要照顾到大多数人的民意

惩罚三字诀：稳、准、狠

惩罚讲艺术，不能为了惩罚而惩罚

是奖是惩都要给对方一个明确理由

掌握批评下属的高明技巧

第18章 以慈母之手执掌利剑，管人应恩威并施

恩威并用，做个黑脸红脸双面人

外严内宽，以慈母的手握利剑

让下属做到“士为知己者死”

体贴员工疾苦，推己及人为员工着想

爱你的员工，员工会百倍地爱企业

情感管理是项卓有成效的管理法则

开设感情账户，用小恩小惠“笼络”下属

第19章 左手授权右手控权，用好权管对人做对事

授权好处多多，不授权弊病丛生

用好手中权，才能一呼百应应者云集

不能授权不足，也不能授权过度

把权授给谁？

认清对象再授权

不越底线，授权要坚持六大原则

讲究方法，方法对了授权就对了

授权应严肃认真，不能敷衍了事

大权须集中，小权应分散

授权如放风筝，能放亦能收

信任不等于放任，授权后做好控制

第20章 有效沟通，打开员工的心锁疏通组织管道

管理心理学的“蜂舞”法则：沟通制胜

寻找共同话题，打开员工的心门

做个好的沟通者，与员工沟通要把握要点

沟通不能无所顾忌，与员工交谈也有忌讳

抓住对方心理，因人而异因势利导地沟通

提高组织沟通效率，改善与员工交流效果

多头并进，不拘形式地进行良好的沟通

沟通有捷径，九大技巧提高你的沟通力

实行全员沟通，建立完善的沟通制度

突破沟通瓶颈，打破企业中的沟通困境

第21章 巧用激励之手，推动员工从平凡到优秀从优秀到卓越

一则关于精神激励程度的测试

按照员工个性选择合适的激励方法

以员工喜欢的方式对他们进行激励

<<识人用人管人大全集>>

以目标激励员工：让期望产生动力
以竞争激励员工：让员工主动展开竞争
以参与激励员工：每个员工都是决策者
以赞美激励员工：有效调动下属情绪
以金钱激励员工：重赏之下必有勇夫
以晋升激励员工：为员工搭建“天梯”
以危机激励员工：生于忧患死于安乐
另类激励：百度的期权激励

第22章 协调到位管理才到位，用智慧化解矛盾和冲突
闻争则喜：要敢于直面冲突和矛盾
寻根溯源，查找部门冲突的深层原因
管理者化解上下级之间矛盾的原则
掌握火候，有时“冷”有时“热”
开辟宣泄通道，让人人有机会“诉苦”
运用技巧，抓住关键，举一反三
成功协调和化解冲突的三大方式
从大局出发，以理服人与人为善
消除部门壁垒，倡导相互支持的风气

第23章 赢在团队，打造一支战无不胜的铁军团队
建设团队先要培养员工的团队意识
为团队配备八种角色，让人人各司其职
设定共同愿景，用梦想激发员工的动力
荣誉是团队的灵魂，培育员工的荣誉感
1+1>2，建立和强化团结协作精神
尊重每一个成员，充份发挥集体的力量
减少团队内对抗行为，创造双赢的局面
一切行动听指挥，培养员工服从的习惯
团队无“战事”：解决团队冲突的准则
塑造“大家庭理念”，让员工有归宿感

第24章 覆水难收前车可鉴，成功跨越管人的雷区
误区一：号令不明，让下属感到无所适从
误区二：没有培养新员工自我管理的技能
误区三：不考虑员工的心理随意指使员工
误区四：不了解情况就对员工横加指责
误区五：只知道运用惩罚的严厉手段
误区六：习惯通过批评和威吓来管人
误区七：不注重保持权身份与下属相处
误区八：以个人眼光看人对下属怀有成见
误区九：不注重让员工从错误中学习
误区十：不能容忍下属缺点轻易开除下属

第25章 管人就是管心，管理的终极目的在于安顿人心
一个管理大师首先是一位心理大师
管理要懂心理学，管人要懂攻心学
治人先治心，征服人心才能征服世界
管理者“心动”，员工就会“行动”
企业即人，奉行“以人为本”的经营哲学
员工是企业的主人，把员工放在首要位置上

<<识人用人管人大全集>>

倡导人性管理，从管理理念上体现无为而治
领导无为下属有为，领导解放企业重生

<<识人用人管人大全集>>

章节摘录

版权页：在藏獒家族里，当一个团队取得了一次胜利以后，它们就会一起号叫，这声声的号叫就是取得胜利时的表现，它们以此表现心中的喜悦，也是每一个团队成员中感到自豪的由衷之鸣。

如果一个团队没有荣誉感，那这个团队就是一个没有希望的团队。

一个没有荣誉感的员工不会成为一名优秀的员工。

荣誉教育在西点的教育中，始终处于最优先的地位。

西点把荣誉看得至高无上。

在西点的教育中，要求每一位学员一定要熟记所有的军阶、徽章、肩章、奖章的样式和区别，记住它们所代表的意义和奖励，同时还一定要记住皮革等军用物资的定义、西点会议厅有多少盏灯，甚至校园蓄水池的蓄水量有多少升等诸如此类的内容。

这样的训练和要求，会在无形中培养学员的荣誉感。

这值得一个企业借鉴，因为一个优秀的员工必须要对自己的工作、对自己所效力的企业有一个全面清楚的了解。

对军人而言，他们把荣誉视为生命，任何有损军人荣誉的语言和行为都应该绝对禁止。

同样，一个员工如果对自己的工作有足够的荣誉感，对自己的工作引以为荣，对自己的公司引以为荣，他一定会焕发出无比的工作热情。

每一个企业都应该对自己的员工进行荣誉感的教育，每一个员工都应该唤起对自己的岗位和公司的荣誉感。

可以这样说，荣誉感就是一个团队的灵魂。

一个员工如果没有荣誉感，即便是有千万种规章制度或要求，他也不可能会把自己的工作做到完美，他或许会对某些要求不理解，或者他认为这些都是多余而觉得厌倦、麻烦。

费拉尔·凯普曾在希尔顿饭店有过一段美好的经历。

他在早上起床时，一打开门，走廊尽头站着的漂亮的服务员就走过来：“早上好，凯普先生。”

问他早上好这是非常正常的，知道他叫凯普其实也是不难的。

于是，费拉尔·凯普马上问她：你怎么知道我叫凯普。

“先生，昨天晚上你们在睡觉时，我们要记住每个房间客人的名字。”

后来费拉尔·凯普先生从四楼坐电梯下去，到了一楼，电梯门一开，有一个服务员站在那里，“早上好，凯普先生！”

费拉尔·凯普感到心里纳闷：他怎么知道我叫凯普，怎么可能？

“先生，上面有电话下来，说您下来进餐了。”

之后，费拉尔·凯普就去吃早餐，吃早餐的时候送来了一个点心。

于是，费拉尔·凯普就问：“这中间红的是什么？”

“服务员看了一眼，后退一步说，那是什么什么。”

旁边那个黑黑的是什么。

她又看了一眼，后退一步说，那只是什么什么。

她为什么后退一步？

因为为了避免她的唾沫碰到费拉尔·凯普的菜。

可能大家都有过这样的经历，只是觉得很正常而忽略过去了。

但费拉尔·凯普却觉得这些看起来是一件很小的事，却体现出很深刻的道理。

那个服务员如果没有一种以希尔顿饭店为荣的荣誉感，那她还能表现得这样尽职尽责吗？

成绩可以创造荣誉，荣誉可以让一个人获得更大的成绩。

一个没有荣誉感的员工，就不可能会成为一个积极进取的员工。

一个人如果不能认识到荣誉的重要性，那他就不能认识到荣誉对他自己、对他的工作、对他的公司意味着什么，那这个公司又怎么能指望这样的员工去争取荣誉、创造荣誉呢？

<<识人用人管人大全集>>

编辑推荐

《识人用人管人大全集(超值金版)》集古今中外识人用人管人术之大成，一本书学会世界最高效的领导方略。

<<识人用人管人大全集>>

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>