

<<管人真经>>

图书基本信息

书名：<<管人真经>>

13位ISBN编号：9787563912438

10位ISBN编号：7563912436

出版时间：2003-6

出版时间：北京工业大学出版社

作者：朱丹旦

页数：372

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>

## <<管人真经>>

### 内容概要

中国唐代伟大的诗人李白曾经挥笔写道：“蜀道难，难于上青天。

”如果用这句话来形容管人，是一语中的，毫不夸张地指出了现实中管人所存在的巨大困难和痛苦。

因此本文的作者运用其优美而深刻的文笔向我们展示了他对于管人的理性分析和真知灼见。

在世俗意义上，我们理解管好人可以带来巨大的经济利益和社会效益，可以带来个人的权威和地位的巩固，可以带来团队的精神和力量。

但如果管不好人怎么办？

如果下属不仅不拥护你和你的团队，而且常常为你制造麻烦怎么办？

如果你的团队现在混乱，人心惶惶，缺乏信心、动力，怎么办？

本书正是立足于解决这一系列“怎么办”，并且在一步一步地解说中引导我们的领导水平走向卓越

。

也许一切正如作者所言：“我们不仅仅应当胜任，更重要的是我们需要卓越。

”这或许正是本书的魅力之所在。

## <<管人真经>>

### 作者简介

朱丹旦，毕业于中国人民大学企业管理专业。  
在外资企业、合资企业、上市公司工作近12年，擅长人力资源管理和企划实务。  
是上海、深圳多家管理培训机构签约讲师，致力于推广现代管理的理念和方法。

## &lt;&lt;管人真经&gt;&gt;

## 书籍目录

第一篇 用方法管对人 第1章 找好员工的方法 只有找对人才能做对事 招人三步到位 招人要注意的八个问题 快速主动的招聘模式 第2章 正确沟通的方法 效率来源于信任 不信任员工是企业最大的成本 请对我直说 要重视员工会议 不向员工隐瞒坏消息 第3章 评价的方法 运用“同一立场”的思维方式 与员工面对面地进行业绩评估 立即动手改进你的评估体系 全视角绩效评价——多几只眼睛看人 对低绩效的员工心不能太软 年度工作评估的效果是有限的 第4章 薪酬设计的方法 适当确定固定报酬和浮动报酬的比例 对内具有公平性, 对外具有竞争性 虚拟股票计划 “金色降落伞”条款 福利计划的实施技巧 股票期权制度 技术人员的“负债工作法” 第5章 成功授权的方法 为什么要授权 你为什么不愿意授权 哪些应该授权 哪些不可以授权 授权应具体而且正式 放手, 但定期检查不可少 第6章 培训的方法 麦当劳经理的成长历程 培训, 要不要收回投资 全面品质学习——灌注企业细胞 体验式培训, 值得一试 不培训才会产生问题 第7章 留住人才的方法 抚慰你的员工 员工忠诚的价值 医治“公司健忘症” 给员工不走的理由 第8章 建设完美团队的方法 团队需要八种角色 从主管向教练转变 团队成功和个人成功是有区别的 不要孤立地对待每一个团队成员 应该有团队规则 让团队来做“好人” 积极暴露冲突是为了解决冲突 改变团队的行为方式 用授权团队来取代传统团队 第9章 避免管人失误的方法 没有培养新人的自我管理技能 要注重让员工从错误中学习 不能没有了解情况就对员工横加批评 不要通过批评和威吓来管人 处在经理之位, 仍以平级身份对待下属 不要和其他人谈论员工的私人问题 不要随意指使员工 第二篇 用情感激励人 第10章 尊重激励——激励员工的基础 何谓尊重激励 尊重是激励的根基 用建议取代命令 将尊重进行到底 松下28字精神 戴尔: 人人都是老板 万科: 人才是第一位的 第11章 情感激励——从心开始 情感温柔似水, 但却无坚不摧 一真情最能打动员工心 抓住机会联络感情 关心员工从点滴做起 把关爱延伸到员工的家庭 把员工后院家的“火”扑灭 真情, 最有杀伤力的武器 礼轻分量重 暖人心的手套 三洋公司的三大政策 员工利益高于一切 真心实意地关爱员工 与员工一起过节 第12章 赞美激励——最有效的良药 良言一句三冬暖 赞美是激励的“驱动器” 赞美让人产生动力 慷慨地赞美你的员工 赞美也有讲究 赞美出的鸭腿 你做得真棒 你扫得真干净 每天赞美一个人 第13章 参与激励——让员工深入其中 参与激励, 重在参与 让员工都具有主人翁精神 每个员工都是决策者 一日厂长制 本田的参与激励 福特公司的全员参与制度 让员工产生认同感 让员工亲身体验 第14章 榜样激励——员工进步的标杆 榜样的力量无穷大 如何培养榜样员工 榜样激励注意事项 挺身而出的女老板 麦当劳的全明星大赛 为榜样人物定做特别的服装 榜样人物佩戴特殊的标志 龙虎榜的威力 小纸片的力量 第15章 竞争激励——让强者更强 让员工有竞争意识 适当地放入“鲶鱼” 让员工主动展开竞争 设置竞争对手 无言的激励 ABCD四级报告制度 我们的排名如何 第16章 晋升激励——为员工提供宽广的舞台 通过晋升激励员工 给员工搭上“天梯” 晋升激励的具体步骤 麦当劳的快速晋升制度 第17章 危机激励——让员工绷紧每一根弦 让员工有居安思危的意识 有时就得没事找事 危机激励, 置之死地而后生 日立公司的危机感管理法 肯德基的“神秘顾客” 把危机告知全体员工 居安思危的通用 第18章 魅力激励——你的光芒无处不在 用人格魅力征服你的员工 以身作则是高贵的领导品质 打铁还需自身硬 玛斯先生的绝招 为客户洗金牙的本田 玫琳·凯的魅力管理 第19章 信任激励——充分激发员工责任感 用信任激发员工热情 信任能激励你的员工 充分相信你的员工 建立良好的互信关系 反差强烈的银行女职员 松下幸之助的信任激励 第20章 宽容激励——用宽广的胸怀激发无限的斗志 宽容是管理者的大智慧 少一些批评, 多一些宽容 糊涂一次又何妨 宽容也是激励 宽容不等于纵容 认错的总经理 与离职者握手话别 宽容的餐具制造厂老板 日本电机公司的宽容激励 第21章 惩罚激励——罚出百倍干劲 没有规矩不成方圆 变惩罚为激励的艺术 制度面前人人平等 第22章 即时激励——永不过时的激励法则 随时随地地激励 及时肯定员工的业绩 及时的香蕉 第23章 目标激励——让员工看到希望 目标的神奇效用 用目标激励员工 设定有挑战性的目标 索尼公司的目标激励 第24章 荣誉激励——用信念支撑员工 用好荣誉这个催化剂 荣誉激励法实操 “歌王”的改变 奥康的荣誉激励 玫琳·凯的荣誉激励 海尔的荣誉激励 第三篇 用制度管住人 第25章 管理就是管出道理, 道理就是规则规范 没有规矩不成方圆 员工的心灵要规范 员工的心理要规范 员工的思维要规范 员工的语言要规范 员工的行为要规范 第26

## &lt;&lt;管人真经&gt;&gt;

章 制度是基业长青的守护者 《基业长青》——如何创造伟大的公司 管理是严肃的爱 制度是企业成功的基石 规章 制度是管理的法宝 完善合理的制度成就伟大的企业 最有效率的组织制度建设 华为——用制度打造基业 第27章 让员工服从靠制度 服从第一 让员工服从领导工作 除了服从,还要敬业 遵守纪律,保证战斗力 用纪律和制度说话 要纪律也要创新 最有纪律的一支军队 第28章 好制度造就好人才 人才竞争力是现代企业竞争的核心 顶级企业的用人7原则 职业生涯规划为员工成长导航 通过授权使员工得到充分发挥 培训让员工展翅高飞 工作业绩是选拔员工的标准 麦当劳与众不同的用人制度 第29章 用制度管人,按制度办事 修路理论与制度建设 制度的本质是解决问题 建立掌权者的利益制约机制 韩国企业的“一日厂长制” 制度的惯性 制度是让人遵守的 不要“凡事自己来” “下有对策”要不得 第30章 好的制度在于执行 严管善待,落实制度是发展企业的基础 群策群力,民主管理 有效的落实从沟通开始 没有执行力,哪有竞争力 有了任务马上去做 不懈地努力,聪明地执行 执行没商量 第31章 制度关键在于落实 用结果说话 决策好才能落实好 没有监督就没有落实 落实贵在坚持 “蚂蚁”也能变“大象” 第一次就要把任务完成到位 做高效能落实的员工 5P法则评估员工落实力 第32章 完善管理制度,为执行提供保障 完善制度,管理规范化的策略 “实事求是”与企业文化 绩效管理要公平 考核是落实之钥 将制度化进行到底 让制度无时不在 惠普之道:人文关怀,无往不利

<<管人真经>>

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>