

图书基本信息

书名：<<占据市场第一步 猎才.用人.遗将>>

13位ISBN编号：9787800872211

10位ISBN编号：7800872211

出版时间：1996-02

出版时间：中国发展出版社

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>

书籍目录

目录

管理：没有规矩，不成方圆

科学管理 岗位轮换

管理员工的21点技巧/人事上的编组与调配

/目标管理与集团激励/四人经理制/设置

经营助理职/个人申报制度/周期性休假制

/“一日厂长”制/专业职称制度/实施人

才策略，突破逆境/三条方针与三条原则

职工行为准则/精干优良，年富力强/强调

人与人之间的接触/以人为中心的经营管理

/设立企业的“高参团”/全员塑形法/

权力集中主义/与众不同的尊重别人/专业

工人轮换制/内部流动制度/不定期岗位轮

换制/高层主管“三年轮换制”

逐级提拔 亲属回避

实行独特的“资格”制度/严格的用人制度/

情景模拟测评法/公开考核/决不以年龄和

文凭作为依据/自下而上，逐级提拔/提拔，

再继续提拔/亲族回避制度/三星的人才标

准/打破家族垄断格局/最高职位不能遗传

/董事的子弟不许进公司工作

以身作则 制度严格

身教重于言教/说干就干不能自食其言/

以身作则，热爱经营事业/兼顾两头，事事亲问

亲历/既坚持制度又不伤感情/干不好就撤

换/用纪律要求领导者/把人放在首位

/择优上班法/休列特 - 帕卡德之路

激励：提高士气，讲究艺术

胸怀大略 唤醒活力

锐意创新，领先他人/非同一般的激励/以

提出问题激励积极性/不解雇一个人/引进

大电气公司“鲶鱼”/以“征求新事业企划案”

唤醒人才/激励出企业内部的活力/笑脸无

处不在/让员工在工作岗位上发挥能力/依

靠自己员工的力量挽救自己/广开言路，激发热

情/大家的事大家办/握手话别跳槽的员工

/将功抵过，功过抵消/巧妙的人事政策

/“动脑筋创新”建议制/开动大家的脑筋

/极为普及的提案制度/鼓励员工多提建

议/设立“建议箱”/让部下尽心供职20则

关心员工 激励情趣

稳定人才的三大法宝/对人的照顾和关心

/为员工多花费点钱值得/琐碎小事涓

涓细流/我们关心我们的员工/热爱自己

的员工/公正待人论功行赏/体贴爱护

<<占据市场第一步 猎才.用人.>>

员工/为人才分忧排难/关心员工的妻子,提高员工的向心力/工作乐趣委员会/“精神价值观”的魅力/可贵的精神支柱/重视员工的“精神教育”/非正式讨论会/平等合作的内部环境/造出向高目标挑战的环境/创造造工作气氛增强员工的自豪感

表扬批评 科学奖惩

表扬员工/运用“四台”形式,激励员工向上/满足部下的自尊心/面对面地交流不强人所难/直言不讳,以理服人/先表扬后批评,再表扬/人才管理学中的绝招/以斥责激励员工/决不可当众批评人/减时提薪/掌握奖赏的时机/别出心裁的奖励/赏罚分明,科学奖惩/高薪酬,多奖励/一批成功的推销专家/以军校精神造就人才

发掘:精心考察,深入了解

走访千家万户寻找人才/到一般的小商人中寻找人才/支持年轻人的事业/从内部寻找人才/不惜重金聘用人才/注重招揽人才/挽留人才/观察人了解人的七个步骤/以旁观者的身份观察人/绝妙的暗察/满足特殊人才所需要的条件/租借人才/以诚求贤/高价“收买”人才/先

研究,后利用/最根本的观人之道:永恒的工作欲/优胜劣汰的用人原则/千方百计招揽大学生/五访“茅庐”求人才/发掘“潜人才”/挖墙脚求人才/人才“多样化”

录用人才 方法各异

甄选人才必须具备的要素/三年定夺的人才甄用法/以考试选取人才/向社会招聘人才/公开招聘能人/用人极为精简/公开考试招聘,严格人事考核/不采用“考试甄选,的办法/严格的入选考试/标榜能力主义/招聘测试标新立异/在经济不景气时招收人员/采用集体决策的方式选择人才/识别人才七法

量才:任人唯贤,知人善任

人尽其才 各得其所

东西方用人艺术融于一身/性格相对的最佳搭档/中外兼顾老中青结合/起用各种人才/不同的岗位需要不同的人才/投其所好,各得其所/10年内干同一个工作/安排夫妇双方的职业/对女员工进行“工作再设计”/分工合作,着眼国外/适才适所主义/人尽其才

<<占据市场第一步 猎才.用人.>>

不拘一格 唯才是举

一才三用/采用少数精锐/重担子主义
/人才优先/起用专家/起用具有真
才实学的人/录用刚走出校门的大学毕业生
/起用在本行业工作过的老员工/起用高
明的师傅/起用“T”型和“ ”型的人才/
起用懂得专业管理的人/起用精通业务的人
/起用有个性的人/起用年轻人/让
年轻人担重任/不管亲疏远近，是人才就重用
/起用努力上进的人/起用有才华的人
/起用能干的人/不盲目相信学历/
不拘一格，选贤任能/任人唯贤/发掘他
人的长处/用其长避其短/唯才是举且
容人之短

用人有方 各有妙法

完全信赖，大胆任用/尊重理解信赖
/放手让员工去试试/让部属承担责任
/成功出自信任/忠实不二/外行成
功论/起用敢冒风险的人/科学地使用、
发挥、培养和保持“智力资源”/起用品质优
秀的人/起用元老重臣/起用善于思考的
人/向蚂蚁学习，以人和创造人能/善于
利用外界人士为自己创造形象/起用同乡和同
学/起用常提意见的人/起用举止坚毅的
人/用人不要看个性而要看表现/不可让
一个人长期做同样的工作/不用唯命是从的人
/不用逃避责任及不努力工作的人/不能
让马虎的人承担重任/不对员工提出过高要求
/不迎合员工的不合理要求/不宽恕浪费
时间不动脑筋的人/不用不能使妻子儿女感
到满足的人/不用欺陷他人、搅乱组织的人
/不用毫无感情的人/不用聪明人/
不起用“靓女”/有效地利用自己的敌人
及时纠正偏差

培养：重视素质，更胜技能

教育员工 提高素质

培养教育部属的10项必要的基本条件/提高
员工素质12条/千方百计提高人的素质
/培养有文化知识的推销员/强调自学成
才/愿员工们都成为“种子选手”/教育
员工化不可能为可能/和员工一起学习促使
员工积极向上/花大气力扫盲/全员学习
物理学/职业生涯发展计划/对员工进行
严格的教育/向新人演讲/知识、人才是
长远的/培养独立奋斗的人才/培养后继
者/培养员工的团队精神/培训教育与继
续教育/三法带人/独特的培养技术人才

的企业教育/培养人才的四条措施/一
请、二专、三宽、四考/精明的“金钱训练”
/重视并教育较差的员工/不惜在教育上
花钱/生产投资让位于人才投资/对人的
投资比对机器的投资更重要/投入庞大的育才资金
培训员工 造就人才
培训员工成为优秀人才/严格的人才训练制度
/重视培训员工/强化训练人才/个
人接触恳谈制/“交互式培训/通过录
像进行教育训练/45岁进修/组建培养
经理小组/经理训练学校/室外训练经理
/组织新员工进行“临床”式的现场实习/
让育人有方的科长培养新员工/对未婚女青年
的职业训练/自行培养特需人才/人才要
经过不断地开发与磨练/职前训练与生活守则
/现场轮班训练/挑剔不足严加训练
/访问竞争对手/“奇人”培训制度/
教育目标与贩卖力强化训练/训练、培训员工
/“心力交瘁”课程与模拟角色/员工有
提高业务水平的权利/让员工掌握多种技能
/举办“奥林匹克”大赛提高业务技能
提高员工生产效率的21条经验

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>