

《选对人，用好人 中层干部识人/用人/留人的10大管理法则》

书籍信息

版次：1

页数：

字数：

印刷时间：2013年04月01日

开本：12k

纸张：胶版纸

包装：平装

是否套装：否

国际标准书号ISBN：9787545418446

丛书名：华通中层领导力丛书

编辑推荐

本书既有对管理法则的梳理，也是对管理问题的论证与分析，并在此基础上提出一般性人事管理的正确做法。书中用大量的案例和深入的分析，为管理者提供了有效进行人事管理，并发展企业人才战略的实践思路。

内容简介

本书主要探讨中层干部如何领导下属的关键性管理法则，并对管理过程中的前因后果和相应的解决办法进行了系统而深入的剖析。全书由10章组成，每一章集中讨论一个关键法则。这些法则以及所对应的原则性解决方案，集中解决了中层干部在人事管理上的诸多问题。

目录

第一章 尊重人性，关注需求

第一节 当下人事管理的误区

反思我们的人事管理

数字化是一种粗暴行为

不靠谱的纯资源意识

员工非标准零部件

第二节 洞悉人性的内在需求

个体的崛起

隐含的人性规则

员工的特殊性需求

工作和生活的平衡

第三节 实施柔性的人事管理

明确人事管理的功能

实施多元化的人事政策

[显示全部信息](#)

前言

很多管理者都有过这样的经历：当手下的员工都下班了，自己还坐在办公桌前，面对一堆还没有完成的工作苦恼！这就是许多中基层管理者的处境。他们心累，他们也身累，他们每天总是要面对无数的事情，面对错误百出的下属，恨不得所有的工作都由自己来完成。

出现这种状况，往往是因为管理者自身的定位不佳，并且缺失领导能力所致。在当下的职场中，许多管理者还习惯于把自己当成一位执行者，每天忙来忙去，生怕自己闲下来。事必躬亲的工作方式不仅加重了管理者生理和心理上的负担，而且由于陷于一堆杂乱事物中，缺少真正意义上的统筹、指导，往往也会出现自己忙个不停，但所带领的团队整体绩效并不高的现状。

面对这样的局面，管理者必须重新认识自己的岗位职责，担负起管理职能。为了梳理和明确管理者在管人理事中的相关法则，提升管理者的领导能力，更加有效地承担自己的管理职能，我们策划了这套“华通中层领导力系列”丛书。这套丛书从选人用人、团队建设、执行管理三个方面全面梳理了管理者必须引起重视的各个管理法则，每一个法则都是在管理实践中必须做到和做好的管理要求。

[显示全部信息](#)

媒体评论

吸引人才的手段，不是高薪，而是企业所树立的经营形象。要求职者有诚心，肯苦干，不一定非用有经验的人。公司应招募适用的人才，程度过高，不见得就合用。

——松下幸之助

树立光明正大，符合大义名分的崇高目标是从内心深处激发员工努力工作的不二法门。

——稻盛和夫

有效的管理者在用人所长的同时，必须容忍人之所短。

——彼德·德鲁克

在用人方面，头脑里没有任何桎梏，完全打破等级、门户、辈分之见。小心关照公司的*人员，给他们回报、提携、奖金和权力。

——杰克·韦尔奇

在线试读部分章节

事实上，西方的人力资源管理是工业化大生产的产物。西方管理学的诞生始于泰勒。从泰勒的科学管理原理就能够窥知这种工业化思想的基本假设。科学管理原理的一个基本出发点是劳动效率，而他的管理方法则是精确地计算每一个劳动动作的耗时，设定最佳的行动路线。在这个后来成为流水线设计基础的管理原理中，工作的生产动作都是被事先按照最理想的设计来进行的——人在这里与流水线的机器无异，事实上比机器更糟，因为人完全是配合机器生产的节奏。因而，可以发现在这种思想中，人被生产行为所物化，已经脱离作为人的固有特性。

泰勒也并非不关注人的特性和人的需求。他在科学管理原理中，曾提出劳动效率的改善和劳动财富的增加，最终会使劳动者和工厂主在一个更高层次上实现双赢，而且也是对社会有益的。但是，科学管理原理并没有实现泰勒的这种道德设想。科学管理原理在工业化生产过程中的广泛应用，带来的是大规模的人员罢工和抗议——正是从这个现实问题出发，梅奥等一批行为管理专家，试图对此加以改良，又发展出了一套组织人际关系的管理理论。

从这样的出发点，沿着这样的解决问题的轨迹，西方现代管理理论不断在问题中突破，发展了众多新的管理方法思想，这中间也产生了一个崭新的名词：人力资源管理。但是我们要关注的一个现实问题是：人力资源管理也许本意是对的，但它总是暗含着将人视为一种纯物化的资源的思想，它所反映的特定历史信息，也时刻影响着组织中人员管理的发展和发挥，促使组织在人员管理方式几十年没有多少值得书写的突破。

.....

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www.tushupdf.com](http://www.tushupdf.com)