

<<小公司管事大公司管人>>

图书基本信息

书名：<<小公司管事大公司管人>>

13位ISBN编号：9787509007839

10位ISBN编号：7509007836

出版时间：2011-12

出版时间：当代世界出版社

作者：司马中原

页数：269

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>

<<小公司管事大公司管人>>

前言

经商办企业，最重要的是靠人的支撑，没有人的支撑，公司就会跨掉。人力资源是公司最大的资源，员工的劳动是利润的源泉。尽管世界上有名的大公司经营的业务千差万别，但是其取得成功的秘诀，都是卓有成效的人力资源开发。

公司不论大小，当老板都不能事必躬亲，最重要的是会管理，善于安排和指挥员工完成经营事务，依靠他们的劳动来实现自己的意图。

在这方面，你要学学刘邦。

汉高祖刘邦不谙兵法，带兵打仗肯定是打一仗败一仗，但他任用大将韩信，韩信却是带兵“多多益善”，攻城掠地，为刘邦打了天下。

商场也是如此，你只要当好刘邦这个角色，商战竞争之事就一并委托给“韩信”去干。

所以，大商人说：指挥三军，不如指挥一人。

用人管人是做老板的基本功，其中的门道很多，老板一定要认真琢磨。

许多小公司老板都喜欢单兵作战，不太善于向别人学习，不善于组建团队，这一点要改正才行。实际上，每个中小企业都在为了自己的发展不断学习和提高自己，可是，他们在学习什么呢？

大企业信奉“管理出效益”。

我们的很多中小型公司老总和领导层，盲目崇拜“大公司管理模式”，所以在日常经营过程中，也是照搬大企业的“管理运作模式”。

比如：让营销人员每天都在填写各种报表，参加各种培训考试，使得营销人员根本没有任何时间、精力、心情去从事真正的营销工作。

再比如：让研发人员天天早晚开例会，随时参加各种探讨会或者交流会，沟通学习知识心得体会或者管理经验……诸如此类，皆是小公司“管理过头”的表现，实质上是自己害了自己。

作为公司老板，光有学习的意识和理念还远远不够，还必须清楚大企业的种种弊端和小企业的特有的优势，扬长避短，学以致用，以便有的放矢、对症下药。

实际上，小公司最应当向大公司学习的，是他们管人用人的种种讲究。

一个由最优秀的人组成的集体，能够抵御任何艰难险阻，使业务蒸蒸日上；如果用人不当，把工作交给不负责任或能力不够的人去做，必然是成事不足，败事有余；在有了得力的人才以后，协调好公司的人际关系，创造出齐心协力的团队精神，又显得十分重要，一旦公司在人际关系上出现麻烦，同样会损耗公司的元气，牵扯老板的精力，整天忙于应付人事纷争，就不可能有时间和精力操持公司业务。

因此，小公司要想发展壮大，就要未雨绸缪，琢磨和借鉴大公司的“人学”——识人的慧眼、招才用才的绝招、笼络人心的技巧和调动员工热情和干劲儿的种种手段。

小公司管事，大公司管人。

运用之妙，存乎一心。

<<小公司管事大公司管人>>

内容概要

小公司要想发展壮大，就要未雨绸缪，琢磨和借鉴大公司的管人用人的种种讲究——识人的慧眼、招才用才的绝招、笼络人心的技巧和调动员工热情和干劲儿的手段。管人是一个充满变数的过程，只有不断学习和运用，方能妙招频出，问题迎刃而解。

<<小公司管事大公司管人>>

书籍目录

第一章 小公司要有大胸怀：学学大公司的用人观1.广揽人才，共谋霸业2.为企业找到最合适的人选3.让员工享受创新的乐趣4.不拘一格，任人唯贤5.石油大亨的用人观6.让有能力的人经营7.把各种人才组合起来8.任用贤能，不要怕自己被超越9.给企业永远的生命10.如何培养员工的创造力11.用人也要打破常规12.把员工的利益放在第一位第二章 好业绩不是管来的：让人放开手脚去做事1.讲求管理的层次2.弱化自己，“懒得做事”3.给下属足够的空间4.把精力用在要紧处5.大事小事都需要人做6.最好的管理就是“少管理”7.靠人性化调动员工的积极性8.总经理要学会做教练9.关键时刻“看我的”10.相信员工的能力11.鼓励和扶持员工的创造力第三章 三分谋事，七分谋人：用对人才能做对事1.可以不识字，不可不识人2.新经济发展的关键在于人才3.衡量人才的两个尺度4.用人当用“聪明人”5.价值观比能力更重要6.别让错误的人干错误的事7.人才固重，品德在先8.对你不喜欢的人也要提拔9.善于跟性格迥异的人合作10.中等人才最好用11.识别人潜在的才华12.用人要不拘一格13.人才的十个标准14.不同人才的选拔方法15.用好20010的骨干16.人员结构是重要的第四章 无规矩不成方圆，管人要用制度说话1.养成良好的习惯2.建立一套好的制度3.不要“没大没小”4.不要让下属闲得无聊.....第五章 让“大象”跳舞：总经理如何驾驭能人第六章 小手段，大激励：大公司常用的小花招第七章 善于抓大放小，做老板不要鸡毛蒜皮第八章 让公司像个家：营造良好的合作关系第九章 为了明天，小公司也要培养下一代第十章 公司无论大小，管理要讲人情味

<<小公司管事大公司管人>>

章节摘录

在洛克菲勒的帝国中，拥有当时美国最完美的人才机构。

他们每个人人都各具特色，都能独当一面。

威廉和蔼可亲、沉着冷静，弗拉格勒骁勇善战，阿吉波特智勇双全，亨利·罗查斯目光独到，无往不胜……美国商业名流中最有名的也许要算是约翰·D·洛克菲勒了，他把一种普通的炼油作业转变为全球最大的工业企业，而且在这一过程中，促进了巨大的石油工业的形成。

由于洛克菲勒对美国经济社会发展的巨大贡献，1985年美国评选历史上对美国社会影响最大的10名企业家时，洛克菲勒名列第二。

洛克菲勒一生中树敌无数，他们之间存在着一种难以调解的矛盾——利益的冲突。

但是聪明过人、目光远大的洛克菲勒却善于利用这种矛盾，不断地从敌对势力中，把最有生存力和竞争力的强者吸收到自己的阵营中来，为己所用。

在洛克菲勒帝国的核心领导层中，可以看到不少这种先是敌人后成为优兵的强者。

而且，这个阵容不断地随着美孚石油的扩张而扩大。

在这群最强的对手中，最具有传奇色彩的当数阿吉波顿了。

洛克菲勒为了控制石油行业，达到自己在这一领域彻底垄断的目的，成立了一家名为“南方开发公司”的控股公司，计划凭此公司来吸收并控制一些有影响的石油公司。

南方开发公司甚至还与铁路大联盟签订了运费协议，使参加这个控股公司的石油企业的运费仅为其他公司的1/2。

一旦这个石油联盟成立，各个没参加联盟的中小企业将面临破产的命运。

一个短小精悍的实业家就在这个时候出现了，他就是阿吉波特。

当时年仅24岁，擅长演讲，是一位领导天才。

他以800美元的投资投身于炼油业，经过苦心经营，月生产量达到了2.5万桶，但当时也濒临被南方开发公司收购的危机。

……

<<小公司管事大公司管人>>

编辑推荐

《小公司管事大公司管人（精编珍藏版）》刚柔相济的公司哲学，恰到好处的管理之道，对这些法则领会有多深，你的事业就会走多远，对于那些想在事业上做大做强的老板来说，最令他们头疼的，往往不是技术上的难关、资金中的困难，而是人际关系。

小公司老板既要琢磨事儿，也要琢磨人。

许多小公司老板都喜欢单兵作战，不善于组建团队，这是致命的弱点，小公司光有学习的意识远远不够，还必须清楚大企业的种种弊端和小企业特有的优势，扬长避短，学以致用，以便有的放矢、对症下药。

以情感人·以理服人·以法管人。

<<小公司管事大公司管人>>

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>