第一图书网, tushu007.com

<<让用人回归简单>>

图书基本信息

书名：<<让用人回归简单>>

13位ISBN编号：9787547014196

10位ISBN编号：7547014194

出版时间：2011-8

出版时间：北京联合出版传媒股份有限公司万卷出版公司

作者：宋新宇

页数：155

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

前言

宋博士是“唱戏”的人著有《海底捞你学不会》北京大学光华管理学院访问教授，黄铁鹰原香港华润创业有限公司董事总经理同宋博士不熟，只匆匆见过两次；对他了解也不多，只读过他这本书。
但不知为什么，感到可以同他推心置腹聊天。
人就是奇怪。
有些人，在一个办公室共事十几年，可是中间总有堵墙；有些人，可以一见如故。
相信宋博士对我也有这种感觉，否则，他不会萍水相逢，请我给他这本书写序。
他知道我一定会写，因为我们俩在对企业管理的认识上，很多理念相通。
给宋博士这本书写序是我的荣幸。
相信这本书一定会成为中小企业主的必备书。
企业主没有不为用人发愁的。
企业主没有不为这件愁事去逛书店的。
可是书店里摆在显眼地方教企业主用人的书，全是稻盛和夫、李嘉诚、韦尔奇、王石、柳传志、马云等成功企业家的。
于是，每个中小企业主的手里都会有几本这样的书！
可是怪了，做梦都想成功的中小企业主们，照这些成功企业家用人的方法去做，怎么就不灵？
再于是，他们开始上下求索去听讲座、上商学院、请咨询公司，试图把用人的科学方法学到手，可是依然不灵！
为什么？
因为人和人不同，天下没有两个一样的人！
每个人的简历除了表明民族年龄性别学历资历身高体重外，没有一个像电视机那样的使用说明书。
所以，知道了人的共性，并不代表你能用好张三李四每一个具体的人！
然而恰恰是每一个人的特性，才是用好他的关键。
这就是宋博士这本书告诉你的。
为什么空降CEO失败率高？
因为他不熟悉刚刚接手的、由一个个他以前不认识的具体的人组成的新公司。
只有熟悉这些人的特性，才能用好这些人。
可是老板都想让高薪挖过来的CEO快点出成绩，结果，CEO也就只能假设：此CFO就是彼CFO，此COO就是彼COO，此CTO就是彼CTO……每个职位的人都具有那个职位要求的基本功能（统一的电视机使用说明书），结果一加油，这辆浑身是特殊毛病的二手车抛锚了！

内容概要

全书由4个篇章组成。
用平实的文字阐述了企业用人的精髓，其中穿插有鲜活的实例分析，有力地增强了内容的实用性和启发性。

第1篇——用人的原则。
介绍用人的一些基本理念，帮助企业修正用人的基本思路。

第2篇——用人的难题与误区。
介绍用人过程中的一些技巧，帮助企业克服用人过程中遇到的困难从而避免陷入误区。

第3篇——用人的方法。
介绍用人的一些具体方法，帮助企业更高效地使用人才。

第4篇——用人者的修炼。
强调用人者自我修炼的重要性，介绍用人者在做到合理用人的同时，该如何获得自身修养的提升。

作者简介

宋新宇
北京易中创业科技有限公司的创始人，董事长；德国科隆大学管理学硕士、经济学博士。曾创建欧洲最大的管理咨询公司罗兰?贝格中国区，并任董事总经理。

“中国老板学”创始人，中国第一老板顾问，专注中国本土企业管理20余年，帮助50万企业客户，解决最切实的管理难题，突破发展瓶颈；
中小企业培训领域的隐形冠军
50万企业客户的管理教父、
为：2300万中小企业开创《老板学》
培训教程：《企业成功的八大原则》、《S.o.S—宋博士论战略》《有效管理者八大工具》、《控制与激励的5个系统》、《营销久赢的八大方法》、《成长与转型》、《老板学》。

第一图书网, tushu007.com

<<让用人回归简单>>

书籍目录

自序
人才管理的八大趋势
[第1篇] 用人的原则
1 为什么人难管
2 管理就是管人吗
3 谁需要我们管理
4 用什么管人
5 如果只有一条，选人的标准是什么
6 如果只有两条选人的标准，第二条是什么
7 用人之道是用人之长
[第2篇] 用人的难题与误区
8 人才是从外面招，还是自己培养
9 如何做才能留住人才
10 新员工如何快速融入
11 员工为何不忠诚
12 处理老员工问题的“四项基本原则”
13 警惕用人时的错误期望
14 用“对齐”解决执行力的难题
15 做好人，不做老好人
16 剔除用人的“穷人心态”
[第3篇] 用人的方法
17 用人就是要不断“推卸”责任
18 老板应该如何“推卸”责任
19 如何最大限度地发挥员工的作用
20 如何成倍地提高做事的效率
21 发挥公司三类人的作用
22 4个排序让员工苦劳变功劳
23 创造“对事不对人”的管理氛围
24 如何通过会议管人
25 如何用工具提高执行力
26 如何评估培训的效果
27 组织团队活动有助于提升团队融合力
28 建立企业文化的关键点
[第4篇] 用人者的修炼
29 用人者要学会转换角色
30 即使吃亏，也要信任
31 说“why not”，不说“yes, but”
32 道德的力量
33 成功的底线与上线
34 用人者如何修炼自己
35 给新入职场年轻人的忠告

章节摘录

版权页： 3.隐藏的冠军很看重自己“ 专家 ”的身份和地位。
他们绝对不盲目扩张和多元化，而是追求专一和集中。
4.隐藏的冠军并不仅仅把自己的区域市场当做最重要的市场。
事实上，他们相信一旦你成为某个领域的绝对专家，你的市场是世界性的。
即使你自己不去主动推动，世界市场也会向你靠拢。
因此，隐藏的冠军都是世界冠军。
5.隐藏的冠军极度重视客户关系。
与大公司相比，他们有更多比例的员工在做客户工作，也因为自己的专业和市场地位而拥有客户的尊敬和信任。
在一定程度上，他们是客户的顾问和导师。
6.隐藏的冠军相信持续不断的创新是一个企业常胜不衰的唯一途径。
创新既要有真正的技术内涵，也要有足够的市场导向。
对他们来说，客户是新主意的最好、最大来源。
7.隐藏的冠军追求对某一个领域的相对垄断。
但垄断是建立在自己优越的能力基础之上。
他们不害怕竞争，但更愿意拉大与对手的距离。
8.隐藏的冠军通常扮演系统集成者的角色。
也愿意与其他伙伴形成一种战略联盟关系。
但在这个关系中，隐藏的冠军占有核心地位。
9.隐藏的冠军拥有结果导向的企业文化。
这些企业会花费比普通企业高得多的费用来培训、提升自己的员工。
通常。
这些企业的平均工资也要比周边企业高出许多。
所以，这些企业员工的流动性很低。
10.隐藏的冠军拥有独特的领导者。
他们通常几十年如一日为一家公司工作，追求同一个目标，有高度的热情和活力，能激励自己的员工。
我相信，上述“ 成功的秘诀 ”都是一些既不深奥，也不难理解的简单的原则。
但正是对这些简单原则的信守，造就了一批又一批中外的“ 隐藏冠军 ”。
贯穿在这些原则中的是这样一个简单的理念：在现代社会中，没有人，也没有企业能做好一切事情，即使像通用电器这样规模的公司也一样。
一个人也许一辈子只能做好一两件事情。
一个人、一个企业如果能专注于某一个领域，他则能成为这个领域的第一、专家或冠军。
随着社会分工的加剧，未来会有越来越多的竞争项目。
每个企业、每个人都有机会成为某一个领域的领导者。
而每个企业做得越专注，我们的国民经济就会越扎实、越强大。

媒体关注与评论

人才是企业最重要的资源。
随着人力成本、人才质量、人才数量问题的尖锐凸显，用人者正面临着巨大挑战！
宋新宇博士的《让用人回归简单》，是用人者不可或缺的用才心经。
“ 简单管理三部曲 ”（《让管理回归简单》《让经营回归简单》《让用人回归简单》），足以证明宋博士在企业管理实践研究上的建树，必将对中国企业管理实践产生广泛影响。
——于绍文，《经理人》杂志社社长谈到用人，这是每个企业都要面临的重大课题。
《让用人回归简单》带给读者一股新鲜感：用人也可以很简单，只要抓住用人的本质，循序渐进，就能水到渠成。
宋新宇博士在书中告你用人的原则、用人的难题与误区、用人的方法、用人者的修炼，并用简明的案例和平实的语言表达出来，通俗易懂又具有实操性。
—— 茅理翔，原方太集团董事长

编辑推荐

《宋新宇:让经营回归简单+让管理回归简单(新增30%升级版)+让用人回归简单(套装共3册)》由中华工商联合出版社出版。

名人推荐

十年前就请宋新宇做过顾问，十年来知道他一直在用很简洁实用的语言来告诉大家应如何管理企业，我一直在想宋新宇的这个与一般大博士不一样的风格是哪里来的，是因为他受到了太多德国教育的结果吗？
好像不尽然，其实中国人也追求删繁就简三秋树的境界，看来把貌似复杂的事情做简单是真的不简单。
——宁高宁 中粮集团董事长 多年前看过宋博士主讲的《企业经营的八大原则》，对其中朴实无华但讲求实战的管理原则深为认同。
事实上，很多成功企业包括百度的成长都验证了宋博士在企业管理、经营理念上的真知灼见和深刻洞察！
——任旭阳 百度副总裁 《让经营回归简单》带给读者这样一种启发：简单的原则就是找到问题的根本，对症下药，结果是事半功倍。
宋博士用自己及客户的案例和平实的语言，探讨和说明了企业经营的高深原理，既通俗易懂，又具可操作性。
也引发老板思考如何应对经营过程中出现的产品问题、客户问题、员工问题和发展问题。
——黄鸣 皇明太阳能集团董事长

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