第一图书网, tushu007.com

<<大公司管人 小公司管事>>

图书基本信息

书名：<<大公司管人 小公司管事>>

13位ISBN编号：9787801287540

10位ISBN编号：7801287541

出版时间：2006-1

出版时间：中国言实出版社

作者：李伟

页数：332

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

内容概要

本书的缘起是一次偶然的谈话。
作者曾与几位知名企业的中层管理人士品茗聊天。
因为大家都是业内人士，所以聊着聊着就靠到了本行的话题。
每个人几乎都有一肚子的苦水：什么员工素质越来越低，能力越来越差，管理指令的贯彻执行层层受阻，上有政策、下有对策……于是我不禁问：那你们学校学的东西呢？
现在市面上也有好多管理的书啊，并且许多都是大家的手笔，炒得火热，一定会有道理啊！
怎么不拿过来用啊？
没料到他们的回答出奇的一致：什么呀！
那些道理谁不懂啊，可在工作中怎么做，就难了！
于是我明白了：我们不缺乏管理的理论，且许多理论也是深得人心，只是执行是管理的一大难处！
那么，如何使我们所熟悉的理论通俗化，以至易于施行呢？
进而。
便有了本书的初步构想。
本书的特点就在于可操作性。
要想管人管事．首先要清楚对方的做人做事方法．以便有的放矢、对症下药。
我们的对象是人和事，并且是中国的人和事。
中国人五千年来维系着自己独特的文化传统。
某些做人做事的方式较国外是截然不同的。
比如国外对问题的答案，就是Yes或N0，是与不是．绝无第三种选择。
而中国人却不这样，比如一名主管叫一名员工去做市场调查，员工回来后主管问道：“市场怎么样，顾客多吗？
”员工回答说：“还行吧。
”这在国外是难以理解的。
而在中国。
员工就这么说。
主管也明白。
所以，本书作者针对每一个管理问题，做出中国式的解释。
其中渗透着深厚的中国文化韵味，结合传统的人情世故、为人处世方法。
做起来简单易行、一步到位。
“扶他上马，再送一程”、“做下属的好领导，不要做下属的好兄弟”等管理名言简单明了、行之有效，又处处散发着亲切的中国情调。
400则管理智慧。
雅俗共赏。
读者茶余饭后随手翻来，朗朗上口，条条精典。
每一则后，作者又精心总结了一条中国式的管理经验，每每是一针见血，一语中的。
如此。
我们可以把它作为一本管理者的实用手册，在日常管理过程中遇到问题。
总能从中找到答案。

书籍目录

1，让反对者心情愉快地工作2，良好的气质本身就是一种领导力量3，做下属的好领导，不要做下属的好兄弟4，鼓励员工参与决策5，轻易道歉，不见得是好事6，不要轻易向下属许诺什么7，如果你不能表现出领导的身份，你就有可能是一个失败者8，惟命是从者，不要用他9，要有鲜明的立场。
不可迁就大多数10，集体荣誉能提高下属的思想觉悟11，取信于众12，把群众评议和组织考察结合起来13，不要因为某人卓有声誉就聘用之14，选对助手15，一个优秀的下属辞职。
领导要取得他的辞职信16，认清一些下属的人品17，了解你的下属18，不可重用偏激的人19，要聪明地工作。
不要忙碌地工作20，有几类人不可重用21，选用比你聪明的人22，面对下属大量跳槽的现象，要找出原因，及时解决23，让下属有参与感24，领导要善于选择好的外联公关销售人员25，采用两种辞退方式26，助手应该能弥补你的弱点27，确定接班人的标准28，切不可强制留人29，领导通过布置任务，了解接班人的潜力30，让下属觉得是他自己在做决定31，既怀疑他们，又相信他们32，让下属分清职责，并对他采取相应措施33，让下属对工作有兴趣34，让下属去犯错误35，与成果相比，新进人员的努力过程更重要36，让下属直接面对问题37，借用下属的力量38，利用你的失败39，给下属一次重来的机会40，与其精明，不如高明41，培养新进员工积极工作的心态42，既要有能屈能伸的胸襟，也要有负荆请罪的勇气43，领袖气质并非天生44，要有适当的控制手段45，不要轻信迅速领命者46，把精力放在重要的工作上47，让下属清楚你的指令并有效地执行任务48，不要让其他领导指挥你的下属49，照顾其他人的面子50，授权要诀51，做到大权独揽，小权分散52，把适合下属能力的工作指派给他53，不越权，不管闲事54，不要偏袒女下属55，认真做好本层次的工作……

章节摘录

1.让反对者心情愉快地工作　　有些人常因心胸狭窄而拒绝执行你的命令。
勉强让他们干，他们会因心怀不满情绪把工作搞得一团糟。
对于这种下属，必须以柔克刚，最好在下达完命令之后，适当给他们一些名利方面的引诱。
可以在下达完命令后告诉他：“这次任务干得好的话，会给你记一大功的。
”或者特别提醒一下：“这份工作比其他工作的报酬可丰厚多了，而且……”　　中国式管理经验　勉为其难的工作，永远做不出好成绩。
2.良好的气质本身就是一种领导力量　　巴顿相信仪表很重要。
他特殊的穿着包括一顶闪亮的头盔，臀部两边各挂一把手枪，甚至在战场上还系着领带。
他的官兵老远就认得出他来。
蒙哥马利元帅以他的“贝雷帽”装扮著称。
他在这种扁软羊毛质料的小帽上，缀上他指挥上下主要单位的队徽，还随时穿着一件套头衬衫。
他树立了一个随便、舒适的形象，哪怕是在战斗最激烈之际。
官兵们只要见到一位头上戴着缀满队徽的软帽、穿着一件套头衬衫的人，立刻就知道是他们的司令官来了。
假若你想表现出领袖气质，你想在下属面前有一种独特的魅力与领导威严，你就得花费点时间来塑造自己的形象，根据你想成为哪种领导者而决定你的穿着。
另外不少领导者总有抽烟、喝酒的不良嗜好，这些东西给他们身心健康带来的害处就不必说了。
单从对领导者个人素质和表率作用所产生的不良影响上说，就应该戒掉烟酒，现在大中城市都在普及戒烟，国家特别规定了戒烟日，如果自己还整天泡在烟雾中，又怎样对下属下达“戒烟令”呢？
中国式管理经验　　良好的气质须内修外炼，更要注意言行的细节。
3.做下属的好领导，不要做下属的好兄弟　　作为一名领导，要善于把握与下属之间的远近亲疏，领导和下属的距离，并不是越近越好。
有些领导想把所有的下属弄得像一家人一样，这种想法是可笑的。
领导要与下属保持距离，因为：　　1)与下属过分亲近，可能使领导者对自己所喜欢的下属的认识会失之公正，干扰用人原则。
2)与下属保持一定距离，可以减少下属对自己的恭维、奉承、送礼、行贿等行为。
3)与下属保持一定的距离，可以树立并维护领导者的权威，因为“近则庸，疏则威”。
退一步说，即使你的每一个下属都与你八拜结交、亲如兄弟，但你是单位的领导，他们是你的下属，当单位的利益与你亲如兄弟的下属利益发生冲突时，你又该如何处理呢？
中国式管理经验　　有一句话说得很有道理：阎王爷不跟小鬼称兄弟。
4.鼓励员工参与决策　　由于每个人与生俱来的才智、精力、健康或工作的动机都不尽相同，因此对每个人的要求也不能完全相同。
但是，我们要鼓励每一个工作人员均能尽力贡献所长，这就要靠管理者的创意思考。
采用新的方法和建设性的评估方式，能使整个组织更具有效率。
也要鼓励每个员工多多参与决策。
工作人员若是在决策过程参与得愈多，或让他们的工作更具重要性，则他们付诸实行或满足工作要求的决心，也就更强。
5.轻易道歉，不见得是好事　　所谓“知错能改，善莫大焉”，就是劝告大家：“发现错误时，就要改。
”但是，领导者太过轻易的道歉，却也不见得是件好事。
一个领导者对别人说“对不起”，那就意味着他做错了。
如果偶尔为之，下属也许会认为他光明磊落，知错就改。
如果他总是这样，下属就会对他的能力产生怀疑，长此以往，会损害领导在下属心目中的威望与形象。
“不要随便道歉”这句话，更深一层的解释应该是，做什么事之前要深思熟虑，不要等到问题出

现了，才去仓促面对，这样于己于人都没有好处。
　　保持这种工作态度的领导者，一定都会得到下属们的信任。
　　中国式管理经验　　一句“对不起”说起来很容易，但说出来就要负责。
员工眼里的好领导未见起是毫无瑕疵的，但绝不是一无是处的。
　　6.不要轻易向下属许诺什么　　“轻诺寡信”，即很轻易地便答应别人这样那样，实际上却无法做到。
　　从理论上来说。
“轻诺”是必然“寡信”的。
　　当有人求你办事儿的时候，有几分把握，就实事求是地说几分。
有经验的人一看你“轻诺”，就知道“寡信”。
而一听你说：“对不起，这件事我不能打保票，我可以努力试试。
”就知道你是靠得住的人。
　　万一我们已经对别人许了诺，半途却出了问题怎么办呢？
有的领导生怕给下属留下不守信用的印象，千方百计把问题藏起来。
不是明智之举。
　　某高校一个系主任.向本系的青年教师许诺：要让他们中2/3的人评上中级职称。
但当他向学校申报时，却出了问题。
学校不能给他那么多名额，他又不愿把情况如实告诉系里的教师，最后，职称评定情况公布后，众人大失所望，把他骂得一文不值。
从此，既在系里信誉扫地，也在校领导跟前失去了好感。
　　中国式管理经验　　无信则不立。

编辑推荐

《大公司管人·小公司管事：高层领导都应珍藏的管理宝典(中国是管理经验400则)》作者针对每一个管理问题，做出中国式的解释。
其中渗透着深厚的中国文化韵味，结合传统的人情世故、为人处世方法。
做起来简单易行、一步到位。
高层领导可以不懂业务，但不能不懂管人；高层领导都应珍藏的管理宝典；　　1.警惕有能力而又奉承你的人。
2.新官上任不要忙。
3.鼓励不意见。
4.学会装糊涂。
5.重视有能力的年轻人。
6.多和下属讨论工作。
7.不要仅靠一己之力。
8.要认识到升迁过快的弊端。
9.敢于启用新人。
10.识破欺骗的四条要诀。
做下属的好领导，不要做下属的好兄弟。
取信于众。
选用比你聪明的人。
助手应该能弥补你的弱点。
确定接班人的标准。
马儿能够被利用，是因为它不知道自己的力量有多大。
不可重用的几类人。
用人要疑，疑人要用。
与其精明，不如高明。
扶他们上马，再送一程。
提升有业绩的人，不要是提升你喜欢的人。

第一图书网, tushu007.com

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