

<<老板这边·员工那边>>

图书基本信息

书名：<<老板这边·员工那边>>

13位ISBN编号：9787801932549

10位ISBN编号：7801932544

出版时间：2005-1

出版时间：中华工商联合出版社

作者：袁岳

页数：229

字数：170000

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>

<<老板这边·员工那边>>

内容概要

博弈不同于对立：并不是老板支持的，就是员工要反对的；也不一定是老板反对的就是员工要支持的。

也正因为博弈，老板不能很简单地声言代表员工的根本利益，员工也不能以满足自己的利益作为唯一的思考出发点。

在这里，需要建立一种公开、直接、常规的沟通机制，设立相应的渠道和规范，确保老板与员工的主要意见有表达和交流的机会，最终达到凝聚共识和缩小歧议的结果。

从这个意义上来说，《老板这边，员工那边》一书所涉及那些繁复多彩的制度、规则、现象既有关于这种博弈游戏的情节解剖，也涉及博弈模式中的运作机制，是许多组织中老板员工博弈的经验反思和总结，也包含不少在此基础上更佳的角色博弈策略和建议。

《老板这边，员工那边》妙语集粹 捡垃圾捡得好的就变成收垃圾的，或者管一个垃圾场。

个人资产也有几千万。

他可能没受过专业教育，但也有精细的产业分工，管几千人。

你说捡垃圾这个产业冷不冷？

冷！

热不热？

也热！

你想挤进去还不容易呢！

他们连地盘都划分好了。

所以，炒黄金也有跳楼的，捡垃圾也有挣大钱的。

——关于热门与冷门职业 亲信有不讲原则的忠诚。

老板拍板拍错了，忠臣说：“你看，你错了吧！”

你搞成这样，我们没法做了。

”亲信说：“你是大哥，大哥有钱挣，我跟你挣。

没钱了，兄弟一样跟你在一起，不行我们从头来”。

——关于亲信与忠臣 中层相当于承重墙，它非常重要。

一个公司能否有发展取决于老板，能否健康发展取决于中层。

基层员工是泥土，不是决定发展的因素。

但从老板和员工来说，都没有把中层放到一个重要的地位上。

一些老板具有中层化的特点，比如，老板本身是从基层干起来的，习惯于直接管具体的人和事。

一些基层有中层化的特点，基层员工拍老板的肩膀，不拍中层的。

——关于中层 交往要有多样性。

比如，几个朋友一段时间内总在一起喝酒，但总是相同的人在一起喝酒，情感都会降低。

与不同的人喝酒，下次你跟别人吹牛的内容都不一样。

再回去跟以前的一帮人喝酒，你们的情感反而会提升了。

总和相同的人在一起，不扩展朋友圈子，信息量小，交往效率低。

——关于社会交往 变革中的规则是1加2加5加2。

这个意思是，任何变革中都可能有一人是领导者，两个人铁杆支持的，五个人看热闹，两个人反对

。

一个人要做成事，做成三人小团体，就可以了。

大部分人民群众是看热闹的。

——关于小团体

作者简介

袁岳，零点研究集团创办人、董事长。
欧洲民意和市场研究协会（ESOMAR）、美国营销协会（AMA）会员。
北京科技咨询协会副理事长。

清华大学公共管理学院、南开大学国际商学院、北京师范大学管理学院等高校兼职教授。

社会活动家。
不仅参与广泛的国内政策、学术和企

<<老板这边·员工那边>>

书籍目录

前言 老板与员工的角色游戏第一篇 个人发展 博弈点1 尖才是体制型人才，低才是改革型人才，中才是协作型人才 ?3 博弈点2 如果名校生有卑微心态，就会出类拔萃，这就是领导人心态 ?5 博弈点3 热门冷门：炒黄金也有跳楼的，捡垃圾也有挣大钱的 ?10 博弈点4 一开始就做跨国公司的螺丝钉，以后就不太可能成为别的 ?16 博弈点5 外企、民企：两个人才生态圈 ?19 博弈点6 有名企业带来的失落感比没名的企业更大 ?22 博弈点7 早年可以探索职业的适合性，但不能一直探索。职业规划不是天天做 ?26 博弈点8 二十七岁之前应该有几次跳槽经历 ?32 博弈点9 一个职业经理人，离职时的表现是他职业生涯的总结 ?35 博弈点10 创业：坚强的神经、良好的身体、行走黑白两道 ?39 博弈点11 就业中，就出创业的味道 ?43 博弈点12 短期留学的人要把两年学费用透、用好、赚回来 ?45 博弈点13 民工是99%就业，“海龟”却搁浅了 ?48 博弈点14 MBA只是职业培训，不是职业资格 ?51 博弈点15 MBA总是想要制度化解决问题、总想要改革，这是不行的 ?54 博弈点16 书如剑谱，每个谱系不完全兼容，要谨慎地选择图书 ?58 第二篇 公司管理 博弈点17 制度“三先汤”：先定、先知和先奖 ?63 博弈点18 员工不要以为喊“元庆”了，你就与杨元庆没有等级了 ?66 博弈点19 公司能否有发展取决于老板，能否健康发展取决于中层 ?69 博弈点20 空降兵，实践证明很少有成功的 ?74 博弈点21 关键员工变成关键管理者 ?78 博弈点22 亲信让老板不但能做一个人，还能做一个很舒服的人 ?81 博弈点23 老板特爱听小报告，康熙还微服私访，专门找小报告去 ?86 博弈点24 企业的口号上墙、上桌、上房顶、上横幅，可能不是文化，是武化 ?90 博弈点25 用亲友推荐的人造成管理不等距 ?95 博弈点26 总统的秘书：从秘书小姐做到秘书老太太 ?100 博弈点27 清洁队的员工满意度比摩托罗拉高 ?104 博弈点28 会议要有目标，不能脚踩西瓜皮，议到哪儿是哪儿 ?109 博弈点29 信息披露：不能只培养捂盖子的能力 ?112 博弈点30 要有同业竞止，但过于强调同业竞止，就会把信任的文化感冲淡 ?116 博弈点31 好的猎头首先是个好的职业咨询顾问 ?118 博弈点32 网上招聘可能会遗漏那些不太会写简历的人 ?120 〔ZK〕〔JP〕 博弈点33 面试：太个性化和太普遍化 ?125 博弈点34 900道面试题能选出好的CEO吗 ?128 博弈点35 面试秀：穿成巧克力色 ?132 博弈点36 背景调查：人人都是一朵花 ?135 博弈点37 劳动合同：要按关系不好时的情况设想怎么签 ?138 博弈点38 出勤状况不好，老板进公司看见没人，第一感觉就是办公室租亏了 ?144 博弈点39 对抗知识扩散的唯一的办法是加快创新速度 ?150 博弈点40 公开化、透明化、招标化：回扣降低 ?156 博弈点41 兼职：可能将公司相关的资源转移给个人 ?160 博弈点42 每个专业人才都是顾问型人才 ?163 博弈点43 家族企业：一代挣，二代跟，三代扔 ?166 博弈点44 要把公司变成家，公司的事就会变成难断的家务事 ?170 博弈点45 老板用能力低的人可能性很大 ?174 第三篇 人际关系 博弈点46 要做成事，做成三人小团体就可以了 ?181 博弈点47 办公室私情：提升忠诚度 ?185 博弈点48 抽烟带有明显的体制内、相对传统和交际化的特点 ?188 博弈点49 总和相同的人在一起，不扩展朋友圈子，交往效率低 ?191 第四篇 薪资待遇 博弈点50 灰色工资：辅以明确的奖励制度 ?197 博弈点51 不确定的红包，让大家心理不平衡 ?200 博弈点52 休假可以为公司增加一些丰富公司文化的正面题材 ?205 博弈点53 应该设置一些可感知的机制，让个人有纳税人的感觉 ?208 博弈点54 大企业病表现在个人身上是福利病 ?212 博弈点55 男性用工作成就提高家庭地位，而不是过小两口那种和和美美的生活 ?217 博弈点56 老板对女员工生孩子总是有双重感觉 ?221 博弈点57 老板和员工的健康都是公司的财富 ?223 作者简介 ?225?

媒体关注与评论

书评有一个好的故事就可以构成一本好的书,而《老板这边,员工那边》是由几十个真实的好故事构成的。

看上去是两个业内的大腕在闲聊,而更多的是经历经验的感言,它带你去经历。

——盛大网络发展有限公司总裁 唐骏 洞明世事,得意职场,这需要思想动力,需要方法承载,更需要智慧引航。

这本书集纳了职场人生所需要的思想、方法和智慧。

——南开大学国际商学院,营销管理学院教授 白长虹博士 管理既然管的是员工,就该用员工熟悉的语言。

两位对话者探讨了管理中的许多常见现象和有趣细节,其理深入,而言浅出,符合当今人们的阅读节奏。

——《英才》杂志总编 宋立新 劳资本两利,进退宜有度;博弈即得失,成改须容情。

——万通地产董事局主席 冯仑

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>