

<<笑着离开惠普>>

图书基本信息

书名：<<笑着离开惠普>>

13位ISBN编号：9787100046336

10位ISBN编号：7100046335

出版时间：2006-1-1

出版时间：商务印书馆

作者：高建华

页数：314

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>

<<笑着离开惠普>>

前言

一、编写目的：《新概念英语》为了在向读者提供一个完整、经过实践检验的英语学习系统的同时，提供一个更加完善的测试系统。

使广大读者能在学习的同进进行完美检测。

通过测试，可以更好掌握《新概念英语》的各项语言要求，检查学习效果，有的放矢地学习英语。

二、试卷特点：1.强大的编写阵容，编写人员全部由外语院校专业英语教师担任；2.丰富的试题内容，多样的测试形式，让考试变得轻松愉快；3.试卷题例编排科学，题形设计合理，题量适中；4.重点难点突出，有助于掌握课文要点，提高学习效率；5.侧重语言的学习，在题型的设计上，编者参看了国内各种考试的题型，努力做到常见考试中题型都有所涉及。

<<笑着离开惠普>>

内容概要

对于现代人来说，更换工作是一件十分平凡的事情。

但是你是在怎样的情况下离开公司的？

是垂头丧气还是尴尬无奈？

有没有一种离开，可以微笑着走呢？

经营好的企业意味着赚钱，管理好的企业意味着健康，文化好的企业意味着快乐。

惠普，就是一个能够让员工笑着离开的地方！

《笑着离开惠普》在一定意义上简直就像一本企业成长工具书，他的实用性与价值因为有作者的真情实感相伴随，而更显得可信而亲切。

《经济观察报》报业公司总编辑何力认识高建华先生的时候，他刚刚离开中国惠普，那是他的第三次离开。

所以当我看到高先生的《笑着离开惠普》时，我十分惊讶，他对惠普的热爱是自然而真切的。

请注意，这本书是在他离开这家公司三年后写成的。

当我读完这本书的时候，我的心里充满了暖意。

我第一次发现，在企业成长中，文化的力量是如此强大。

本书作者在惠普工作近20年时间，在这个团队内充分感受到这个世界一流企业的人性化、人情化的企业文化。

告诉我们一个优秀的团队是如何从各处汇聚到惠普，即使在离开的时候，也是能够说，惠普，好样的！

<<笑着离开惠普>>

作者简介

高建华，著名实战派市场营销专家、企业管理专家，是国内为数不多的具有国际一流水平的职业经理人之一。

曾在中国惠普公司工作15年，从助理工程师做起，先后担任市场总监、战略规划总监、华北区总经理、助理总裁、首席知识官（CKO）、中国惠普决策委员会成员等职。

曾被《经济观察报》评选为最受尊敬企业家，被《中人网》评为中国最优秀实战派培训讲师，先后成为《世界经理人》、《中外管理》等多家知名媒体的封面人物，中央电视台、凤凰卫视、湖南电视台、山东电视台、CNBC等多家媒体的特邀嘉宾，《世界经理人》、《中外管理》、《销售与市场》等媒体的专栏作家、管理顾问。

<<笑着离开惠普>>

书籍目录

第一部分 发现惠普 1. 初次进入惠普 2. 选人就如同是选钻石 3. 标准化的招聘流程 4. 如何避免招聘走后门 5. 人事部门不是权力部门 6. 招聘是一场理性的婚姻 7. 优秀员工是公司的优质资产

第二部分 员工成长之路 1. 从普通员工到管理者 2. 员工的业绩评估是管理者最重要的工作 3. 管理者必须按时完成员工业绩评估报告 4. 员工业绩评估与工资调整挂钩 5. 德才兼备, 德为先 6. 管理者要站在公司的角度看问题 7. 员工晋升不能一个人说了算

第三部分 领导艺术与人才培养 1. 对领导者来说“管人”比“管事”更重要 2. 管理者的角色: 造钟而不是报时 3. 分享知识是管理者的美德 4. 管理者必须以身作则 5. 管理者要成为“立地顶天”的人 6. 管理者的才能体现在花小钱办大事 7. 如何使部下欣然受命: “拍卖会”式的任务布置 8. 优秀的管理者懂得如何发问 9. 管理者的耳朵比嘴巴更重要 10. 管理者要从本色演员上升到职业演员 11. 学会开会是领导者的必修课 12. 畅所欲言: 会议不能以保留意见为结局 13. 开会不能议而不决 14. 领导者要学会照镜子

第四部分 善待离职的员工 1. 第一次离开惠普 2. 员工主动离职不是背叛 3. 公司可以辞退一个人, 但不可以否定一个人 4. 慎重实施末位淘汰 5. 提倡忠诚不提倡奉献 6. 员工的忠诚从哪里来

第五部分 人性化管理的典范 1. 假定人性善的惠普价值观 2. 制度不应当惩罚好人 3. 公正、公平、公开的员工福利制度 4. 为员工提供一个高标准的工作环境 5. 让员工“工作与生活两不误” 6. 没有满意的员工, 就没有满意的客户 7. 用动力式管理取代压力式管理 8. 危难之中显真情

第六部分 合理的薪酬与专业的培训 1. 第二次进入惠普 2. 薪酬设计的基本原则 3. 薪酬设计与薪酬管理的技巧 4. 如何保证员工薪酬不透明 5. 员工培训是投资而不是成本 6. 把员工培养成职业运动员 7. 新员工引见——独具特色的拜码头传统

第七部分 让员工理解战略与执行的关系 1. 第三次加入惠普 2. 战略不是老总一个人的事 3. 战略规划需要有标准化的工具 4. “闭门造车”式的战略规划方法 5. 做战略规划不要“摸着石头过河” 6. 如何让战略得以完美地实施 7. 没有预算, 谈不上给经理人授权 8. 计划真的没有变化快

第八部分 用制度来规范各级员工的行为 1. 如何避免技术人员离职带走技术 2. 如何避免销售人员离职带走客户 3. 通过内部审计制度来保证企业健康发展 4. 用严格的制度避免管理人员滥用职权 5. 把员工培养成正直, 善良的人 6. “以人为本”需要制度上的保障

第九部分 从优秀到卓越 1. 聪明地工作比努力地工作更重要 2. 让专业人士做专业的事 3. 沟通从细节做起 4. 工具比理念更重要 5. 健康比挣钱更重要 6. 从卖产品上升到卖思想 7. 引导消费者走向成熟 8. 以客户为中心的信息反馈机制 9. 给每一位来访者留下深刻印象 10. 学会聆听客户的声音

第十部分 成为受人仰慕的企业 1. 企业文化建设的典范——惠普之道 2. 成为受人仰慕的企业 3. 以最高的道德标准来约束员工 4. 撒谎是不可饶恕的过错 5. 信誉不是宣传出来的 后记

<<笑着离开惠普>>

章节摘录

<<笑着离开惠普>>

后记

相对于很多国内企业，惠普对待招聘的严肃态度足以令人肃然起敬。

惠普一直认为，轻率的招聘既是对员工的不负责，也是对公司的不负责。

惠普坚持一个信念：“招聘是一场理性的婚姻。”

这句话有两层涵义：一方面，要找到真正适合公司文化和职位要求的人才，就必须在招聘中将理性进行到底；另一方面，招聘要像对待婚姻一样慎重，因为就像不幸的婚姻一样，招错人的结果是两败俱伤，公司和个人都是痛苦的。

那么，惠普在招聘中是如何慎重地贯彻理性的呢？首先是硬指标的考核，然后就进入软指标的考核。

软指标的考核主要通过面试来实现。

所谓软指标，它不同于人的技能、知识、教育背景、工作经验等因素，而是指人的发展潜力、性格特征、价值观念等方面的情况。

根据软指标去看一个人，更多地是靠管理者的眼睛去观察，因而在这个环节，如何杜绝评判者的主观偏差，从而做出理性的决策，就显得尤为关键。

2002年5月8日，经过长达8个月的激烈辩论后，惠普对外正式宣布兼并康柏公司，惠普在全球的组织结构面临新的调整，我也被任命为兼并与整合办公室的主任，负责中国大陆和香港地区的兼并整合业务(亚太区和全球都有相应的兼并整合办公室)，用了整整一年的时间，监督完成了一千多项与兼并整合有关的工作，圆满地完成了任务，受到惠普亚太区的表扬。

面对兼并后的组织结构和几个工作选择，我没有找到过去一直期望的比较理想的工作岗位，所以我再一次萌生了去意，因为我对好工作的要求非常苛刻，要同时满足三个条件：第一是有兴趣做，即有热情、有动力；第二是适合我做，也就是说某项工作我会比其他人做得更好，能发挥自己的专长；第三是关键岗位，即能为公司做出重大贡献。

经过一番冷静的思考和权衡利弊，我决定见好就收，在出色地完成了兼并整合任务后，去尝试新的挑战，时间是2003年5月。

尽管那个时候正赶上北京闹“非典”，不是离开公司的好时机，但是我还是做出了艰难的选择，再一次离开了我非常热爱的中国惠普，因为那时候不能聚会，我的顶头上司孙振耀无法在饭店里为我办欢送会，所以我建议他们到我家去，因为我的家在郊外，而且可以在室外活动，所以中国惠普的总裁孙振耀、副总裁舒奇等一些老同事一起到我家去吃了一顿自制的馅儿饼，再一次笑着离开了惠普。

可以说，我对惠普一直存有一颗感恩的心，到今天更是如此，是惠普教给了我做事的本领，教给了我做人的道理，给了我锻炼的机会，成就了我的今天，所以我是非常幸运的一个人。

我觉得人活着应该有一种感恩的心态，我们应当感激那些曾经给了我们帮助的人和单位，哪怕是微小的帮助，我们都应当牢记在心。

在我的惠普职业生涯中，有很多值得我感激的人。

他们都曾经是我的顶头上司，也是我生命中的“贵人”，在我生命中的很多“十字路口”上引导我走到了正确的道路上，这里面包括：招聘我进入中国惠普的徐家辉，让我熟悉西方文化、懂得如何与美国人打交道的黄润波(Paul Wong)，把我培养成职业经理人的陈升河(Jimmy Tan)，使我成为国际化人才的Ken Lodge，让我担当知识管理探路人和兼并整合重任的孙振耀。

他们都是我的“恩人”，尽管我不能直接报答他们，但是我会永远记住他们给予我的帮助，并用我的聪明才智去努力回报社会，去帮助别人，不辜负惠普对我的栽培和信任，正像孙振耀在我离职时所写的寄语那样——成为一名知识员工的典范。

高建华2006年1月20日

<<笑着离开惠普>>

媒体关注与评论

书评蒙牛乳业集团董事长牛根生：我们要像进口粮食一样地进口知识，像进口有形资产一样地进口无形资产……本书是高建华先生为我们“进口”的一部杰出的“管理学速成”。

《细节决定成败》作者汪中求：一部完整而又完美的管理人员的必读书，让中国企业、尤其是民营企业知道到底应该向一流的跨国企业学什么。

<<笑着离开惠普>>

编辑推荐

《笑着离开惠普》作者在惠普工作近20年时间，在这个团队内充分感受到这个世界一流企业的人性化、人情化的企业文化。

告诉我们一个优秀的团队是如何从各处汇聚到惠普，即使在离开的时候，也是能够说，惠普，好样的！

对于现代人来说，更换工作是一件十分平凡的事情。

但是你是在怎样的情况下离开公司的？

是垂头丧气还是尴尬无奈？

有没有一种离开，可以微笑着走呢？

经营好的企业意味着赚钱，管理好的企业意味着健康，文化好的企业意味着快乐。

惠普，就是一个能够让员工笑着离开的地方！

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>