

<<怎么做事?老板才会满意 如何用人?员工才不抱怨>>

图书基本信息

书名：<<怎么做事?老板才会满意 如何用人?员工才不抱怨>>

13位ISBN编号：9787205066475

10位ISBN编号：7205066476

出版时间：2009-11

出版时间：全京一、千太阳辽宁人民出版社 (2009-11出版)

作者：全京一

页数：178

译者：千太阳

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>

## <<怎么做事?老板才会满意 如何用人?员工>>

### 前言

危机来临，谁才是公司的依靠？这是由某家中小企业的一名要员讲述的故事。

因为一时的经营性错误，这家在业界备受瞩目的公司在瞬间陷入了危机。

危机来临下，公司的员工都在努力营业，所有人都忙得不可开交。

他发现，因为目标艰巨，他们俨然形成了一个整体。

但是，也有对公司的命运漠不关心，离开公司另谋生路者。

当然，谁都有权力这么做。

然而，让他意想不到的，那些继续留在公司，忠心耿耿地贡献自己的光和热的员工竟然都是几乎不被管理者们认识的最普通的员工们，而平时受众人瞩目、更被公司寄予了厚望的人，一旦觉察出公司即将遇到困难，就像老鼠一样，在大船沉没之前逃之夭夭了。

怎么会是这种情况呢？

他本以为，会留下来跟企业一起渡过难关的，应该是那些平时最受关照的“明星”员工，而普通员工，则会“各人自扫门前雪”，早早地溜之大吉。

从某种意义上来说，步入正轨的公司，从步入正轨的那一刻起，就面临跌回以前轨道的危机。

在企业经营过程中，有些状况是无法躲避的。

因此，危急关头员工表现出来的态度，成了决定企业生死存亡的一个重要因素。

那些被认为是公司未来顶梁柱的“聪明人”，他们已经获得了认可。

据说他们平时都不认真工作而是专注于收集公司内部的情报，一有风吹草动，就提前做好离开的准备。

公司陷入困境，他们却把公司的情报卖给竞争对手，用来获得出任主要职位的保证。

或者采取两手准备：公司挺过难关的话就留下，挺不过去就另谋高就——可能大部分“聪明人”都是这么想的。

抛开这些“个性十足、聪明的朋友”不谈，普通职员们遇到这种情况会做出怎样的反应呢？

当他们听到公司要倒闭的消息，参加应对会议后，明知道一连几个月将拿不到工资，但还是毅然全力以赴，要把公司从死亡线上拉回来。

劳资之间的矛盾就在这不经意间完全融化，所有在职的普通员工都不约而同地表示，要与公司共存亡，不抛弃，不放弃，齐心协力使公司渡过难关。

正是普通员工所表现出来的这种品德构成了一家企业最强大的力量。

然而在平时，人们通常认识不到这一点，以至于这些普通员工在平时总得不到重视。

对于一家公司来说，平常时期认识不到普通员工的优点——这是不是说明该公司的经营者对平凡员工的认识存在误区呢？

平凡中蕴藏着真理。

在半导体、手机、汽车、造船、通信等各个领域，掌握核心技术的工程师与重要部门的领导、以及具备相关基础技术的核心人才，通常被认为是推动公司前进的主要力量。

他们的贡献让所有国民都受益匪浅。

对于资源匮乏的韩国来说，这不能不说是一大幸事。

再者，这些核心人才还被认为是牵引下一个时代这辆火车的火车头，所以，似乎再怎么强调他们的贡献都不为过。

在“物以稀为贵”的经济法则的影响下，社会各界给予他们的评价几乎都是正面的、积极的。

因此，他们获得很高的评价也就不足为奇了。

但是，难道事实真是如此——企业的中心价值只存在于这些核心人才身上吗？

为塑造一个核心人物而默默奉献的那些千千万万个平凡人呢，他们得到应有的评价了吗？

与核心人才论的论调相反，企业的主要组成要素是企业中最多、最平凡、遍布生产到销售全线的“前方卫星”——普通员工。

再怎么讲，一个人的力量也不可能比得上一群人的力量，不是这样吗？

认为普通员工太平凡而没有给予他们应有的重视，这正是前面故事中提到的那家企业所持人才观的不

## <<怎么做事?老板才会满意 如何用人?员工>>

足之处——“木桶短板原理”对于企业的任何一个方面都是适用的。

普通员工的贡献实际上是很大的，他们只是看上去不起眼而已。

企业内部都是一样的。

打开企业历史，你会看到，不论什么时代，成功的企业家都是能够发现普通人本领和才能的企业家。

由于普通员工不断努力的精神，企业的价值才得以生存并长远流传，所以万万不可把普通职员和企业成就断然分开。

对于一家企业来说，想要推动公司的发展，再也没有比“发掘普通职员潜在的卓越才能”更有力的动力了。

企业要想让员工表现出良好的工作态度或者永远对其忠诚（loyalty），就要给予普通员工应有的重视

。现代社会的发展，带来了企业的深度变革，新的人事制度和劳动合同的出现，使得企业人力资源的流动和灵活性加强。

让现在的员工像过去的员工一样对企业忠诚很难，这也是很多经营者经常头疼的事情之一。

所以现在，老板和员工之间的相处很累。

然而，只要双方能够互相包容、积极相处的话，建立一种和谐稳定的上下关系还是很容易实现的。

公司内部和谐稳定，发展才能健康有序。

从“普通”中看到伟大，并把它转变为企业成长的能量，这样的企业在经营方面无疑要比其他企业更高一筹。

因此，应该称呼那些平凡的员工为“平凡的人才”才对，他们的本领只是还没被发现罢了。

在很长的一段时间里，人们对企业竞争力的认识还停留在“企业的竞争力是由部分具有卓越能力的明星级人才主导”的阶段。

因为我们生活在一个“一名核心人才养活一万名普通人”的时代，所以就不难理解人们为什么会得出这样的结论。

但是，当我们静下心来思考时，我们必须承认：作为孕育出某位天才的巨大“母体”——普通职员们，他们的作用是不容忽视的。

时间再变，经营形式再变，企业赖以生存的普通员工的价值是绝不会褪色的。

本书讲述了成功企业的一个共同特征——重视“平凡而伟大的普通人”。

一个人无论多么优秀，他的能力也不能与整个团队相比。

当我们能正确认识并使用平凡里蕴藏着的巨大力量时，我们的企业就不会再轻易倒下。

现在，就让我们钻进企业的内部，去寻找那些具有卓越潜力的人才吧！

## <<怎么做事?老板才会满意 如何用人?员工>>

### 内容概要

《怎么做事？

老板才会满意 如何用人？

员工才不抱怨》：公司主管职位空缺，为什么升职的不是你？

公司主管职位空缺，到底该提拔谁？

主管职位空缺，不过是公司发展过程中一次小小的波动而已，然而，这事儿却让管理者伤透了脑筋，也让职员费尽心机。

到底该怎么办？

怎么做事，才会受到老板的青睐？

如何用人，才能让员工心存感激？

与当下流行于职场的“天才论”不同，《怎么做事？

老板才会满意 如何用人？

员工才不抱怨》指出，就算是普通岗位的员工，一样能变得“非凡”。

无论是什么样的企业，只有让每个人充分发挥出自己的潜能，才能走向辉煌！

《怎么做事？

老板才会满意 如何用人？

员工才不抱怨》可以说是核心人才论的一个补充，揭示了如何发掘普通职员们的潜力。

对那些在第一线努力工作为企业的发展做出贡献的职员来说。

《怎么做事？

老板才会满意 如何用人？

员工才不抱怨》也会起到共鸣、安慰和激励的作用，有助于大家重拾信心，重塑人生。

## 作者简介

作者：(韩国)全京一 译者：千太阳全京一，1964年出生，韩国国内文学专业毕业。

后赴美学习电视和半导体经营学，在美国两大广播公司NBC和CBS工作。

回韩国后，任职三星电子多媒体部门负责人。

1997年，辞职创业。

后受雇于雅虎韩国分公司，现为韩国国内首屈一指的移动通信公司的部长。

代表作品：《创造的CEO，世宗》、《广开土大王的大陆经营》、《全球性CEO努尔哈赤》、《上班族夫妻的生活哲学》、《男人四十以后》、《男人四十岁的友情》、《成功自我经营》、《你笑，世界也笑》、《美丽的沙漠之旅》。

## <<怎么做事?老板才会满意 如何用人?员工>>

### 书籍目录

序言 危机来临, 谁才是公司的依靠?第一章 领导的苦恼: 下一个晋升的应该谁?

如果只想经一年商, 那么不要买已经全开的花而应该买花骨朵; 如果想做10年买卖, 那么你应该买还没发芽的小树苗; 如果你想让你的企业存活100年, 那么你就应该在种子堆里寻找厚实的种子。

非同寻常的“电风扇升职制度”反观“8020魔咒”好员工来自第一线外来的和尚不好念经全明星阵容也会翻船从高尔夫球学人才经营只选“高明”人, 不选“聪明”人寻找种子堆里“厚实”的种子“人缘好”的员工不简单什么样的人绝对不能重用认清公司里的“蝗虫”和“吸血虫”拥有人才库, 轻松过寒冬第二章 基业长青的企业凭什么成功长寿企业都有一些人格化的特征, 一代一代地传递下去。

组织管理者首先应该铭记的, 是优化员工比优化资产更重要。

一家小企业要想长寿, 必须成为学习型组织。

因此在小企业的成熟阶段, 企业需要建立长期的培训计划, 对员工实施培训。

——长寿公司模式的创造者阿里·德赫斯(AriedeGeus)关注公司的“侦察兵”“奇迹”的背后并不偶然“配角”也精彩重视企业的“内部顾客”“安分知足”的人才靠得住缔造企业文化的“非凡”员工不把职场当寺庙的优秀职员像氧气一样宝贵的人才把平凡的事做好就是不平凡业绩突出的长寿企业的秘密第三章 真正有价值的职员在哪里公司需要“三重之人”: 第一是嘴唇厚重的职员, 第二是行为举止稳重的职员, 第三是屁股沉重的职员发现人才的方法真正的精英并不吸引你的眼球社会是不看成绩单的把娱乐放在后面的人了不起重用具有“三重”之人会说的不如会做的谁是真正的冠军企业内部的“钢铁后卫”“普通”只是相对的发掘平凡员工卓越潜能的方法第四章 练就“非凡”员工的秘诀“对待下臣, 拥抱他们, 隆重地接待他们, 他们马上就会认为你是位明君, 感觉自己真是不枉此生。

”公司的经营者如果也能做到这个份儿上, 那么, 用今天的话说, 企业定然能够活力四射, 无限发展。

团结就是力量, 1+1>2向创造的CEO——“世宗”学习把第一线的员工当做老师点燃员工主动做事的热情培养员工的自矜心警惕造成团队死亡的“五花肉把职员教育写进经营目标剪掉管理者的衬衫衣袖不要和部下抢功帮助普通员工渡过难关引导员工发现工作的乐趣最有效的12条职场哲学法则把普通人塑造为“超人”的方法结束语: 寻找隐藏于更加隐秘之地的闪光点

章节摘录

发现人才的方法有一次，一个神父需要完成主教分配的1000本《圣经》的销售任务。神父认真分析了自己的人脉，觉得自己只能完成300本的销售量，于是他决定找几个能干的小男孩卖掉剩下的700本。

神父对于“能干”是这样理解的：口齿伶俐。

于是按照这样的标准，神父找到了两个小男孩，这两个男孩都认为自己可以轻松卖掉300本《圣经》。可即使这样，还有100本没有着落。

于是第三个小男孩找到了，给他的任务是尽量卖掉100本，因为第三个男孩口吃得厉害。

在神父看来，不出两天那两个善于言辞的小男孩就会卖光《圣经》。

5天过去了，那两个小男孩回来了，告诉神父情况很糟糕，他们只卖了200本。

神父觉得不可思议，正在发愁的时候，那个口吃的小男孩也回来了，他没有剩下一本《圣经》，而且带来了一个令神父激动不已的消息，他的一个顾客愿意买他剩下的所有《圣经》。

神父迷惑了。

被自己看好的两个小男孩让自己失望，而当初根本不当回事的小结巴却成了自己的福星。

神父问小男孩，你讲话都结结巴巴的，怎么会这么顺利就卖掉了所有的《圣经》呢？

小男孩答道：“我...，我...，跟...见到的...所有...人...说，如...果不...买，...我就...念《圣经》给他们...听。

”帮助小男孩卖完“剩经”的最有利的条件是什么？

正是因为他的口吃。

小男孩知道自己的劣势就是口吃，所以他顺势将自己的劣势转化成“优势”，顾客们都很害怕听见一个口吃厉害的人读上一段《圣经》，于是他的《圣经》卖得精光。

而且在卖《圣经》的过程中，有位顾客为小结巴的精神打动，所以打算帮助他买下所有剩下的《圣经》。

这个故事的寓意就是，有的时候劣势不一定致命，如果引导的好也许可以成为优势。

当然，我并不是鼓励企业在招聘员工时都用障碍人士，去把他们的劣势转化为优势。

这里旨在提醒人力主管部门，劣势和优势，是相对于环境而言的，不同的环境优劣势不同，所以我们要把最合适的员工放到最合适的岗位上，其中就包括我们要深层次地挖掘普通人才的优势。

企业把追求利润和持续盈利作为目标。

这两点也是企业赖以生存和繁荣的必需条件。

普通人才永远都是在不起眼的地方履行自己的职责。

毋庸置疑，公司的长远目标也是与他们紧紧联系在一起的。

媒体关注与评论

如果企业需要改革家，完全没有到公司之外寻觅的必要。

他们（职员）用全新的伟大方式生动地诠释了自己的模范作用。

只不过他们很低调，不显眼而已，因为这样的事情经常发生，大家都习以为常了。

公司里的每一位员工都迫切期待着自己被“发现”的那一天，而你的任务就是发现、提携他们，然后解放出他们的潜力。

——世界经营学大师 汤姆·彼得斯（Tom Peters）长寿企业都有一些人格化的特征，一代一代地传递下去。

组织管理者首先应该铭记的，是优化员工比优化资产更重要。

一家小企业要想长寿，必须成为学习型组织。

因此在小企业的成熟阶段，企业需要建立长期的培训计划，对员工实施培训。

——长寿公司模式的创造者 阿里·德赫斯（Arie de Geus）



编辑推荐

《怎么做事?老板才会满意 如何用人?员工才不抱怨》：韩国三星企业领导力课程指定教材畅销书作家，著名经理人全京一倾情奉献揭秘成功企业的共同特征让老板和员工双赢的秘密武器!

名人推荐

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>