

<<总经理静下心来管理沉下心来做事的200条真经>>

图书基本信息

书名：<<总经理静下心来管理沉下心来做事的200条真经>>

13位ISBN编号：9787509618394

10位ISBN编号：7509618398

出版时间：2012-5

出版时间：经济管理出版社

作者：华管

页数：309

字数：358000

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>

## <<总经理静下心来管理沉下心来做事的200条真>>

### 内容概要

《总经理静下心来管理沉下心来做事的200条真经》作为现代企业管理主体的象征，从某种意义上说，肩负着企业的兴衰成败。

本书针对总经理在打理公司中遇到的方方面面的问题和困惑，以分条目的形式，结合大量生动、贴切的案例，提出了有效、实际的解决办法，给出了真诚、直白的管理经验，是总经理开启成功大门的一把金钥匙。

本书分条目的叙述形式使枯燥的管理内容不再晦涩，而是一目了然，简单易懂，实用性超强。一书在手，管理不愁。

书籍目录

第一章 找聪明人，高效能办事  
以价值创造衡量人才  
识人，应当有自己的战术和策略  
多方面识别人才  
为适合的位置选择合适的人  
善于为企业找到“ 神仙手”  
及早过滤无用人才  
正确的选拔源于科学的程序  
检测下属本性八部曲  
你需要发现“ 潜力股 ” 人才  
不同人才需要不同识别  
培养左膀右臂需要大智慧  
团队意识是选人的关键一环  
第二章 超越模仿，建立适合自己的用人体系  
人皆人才，因势用人最精妙  
疑人不用，用人不疑  
唯才是举，提携成长  
让“ 空降兵 ” 安全着陆  
合理搭配，优势互补  
看似无用之人恰恰大有用处  
扬长避短是你的义务  
授权守责，控权把关  
庸人伪才，不可妄用  
第三章 有效管人，高效业绩  
管人有术，不同人用不同方法  
有权威才会有服从  
高效管人，实现企业内部和谐  
把培育人才看做一项投资  
刚柔并济从赏罚分明开始  
关爱下属，让企业充满爱的情愫  
管理团队，让内部有争无斗  
未雨绸缪，留住人才  
模糊管理，清晰运用  
第四章 卓越管理者应有的能力和魅力  
智圆行方彰显管理魅力  
建立“ 专 ”、“ 博 ” 双角度知识结构  
不要让情绪左右管理  
以身作则，赢得下属信服  
修炼一呼百应的影响力  
胸怀宽度决定事业高度  
正直产生约束力  
九思是总经理的一门必修课  
让优秀思维方法为你导航  
人格魅力远胜于个人权威  
你需要比别人更职业

.....

第五章 沟通就是把“我”变成“我们”

第六章 做好激励，让员工也重视自身品牌建设

第七章 要充分考虑执行的可行性

第八章 决策要符合经商逻辑，而不是个人好恶

第九章 内外共赢，不仅是一种美德，更是现实的选择

第十章 绩效管理既需理性又需人性

第十一章 制度是约束，也是保护

第十二章 谨记企业内部没有利润中心，只是成本中心

第十三章 长期赢利能力才是衡量商业模式好坏的标准

第十四章 创造客户和市场永无止境

第十五章 产品创新要从细节和边角料上下工夫

第十六章 营销是一种造势，无论如何都不能取代产品本身

第十七章 抓好质量这一影响企业生死的良心事

第十八章 营造一种正向的企业文化

第十九章 成功就是把所有潜在风险规避掉，把外在困难解决掉

## <<总经理静下心来管理沉下心来做事的200条真>>

### 章节摘录

孟公绰是鲁国大夫，品德高尚，德高才短，其品德为孔子所敬重。

滕和薛是两个小诸侯国。

相比滕和薛，赵、魏为大国。

孔子认为，大国上卿的家臣，望尊而职不杂，德高则能胜任；而小国的大夫政繁责重，才短则难以胜任。

这不仅说明了知人善任的重要性，而且揭示了评价人才以能否胜任为主要标准。

是否胜任，主要体现在价值创造上。

能够胜任岗位的人，就是最适合的人，对总经理而言，这种人即是人才。

能够胜任岗位的人，不仅能够卓有成效地解决工作中出现的问题，具有前瞻性地清除未来风险，还能最大限度地实现岗位效益，为公司创造较大价值。

以价值创造能力来评价胜任度，是符合经济学规则的。

工作就是生产。

从经济学角度来讲，生产的含义是十分广泛的，它不仅仅意味着制造了一台机器或生产出一些钢材等，还包含了各种各样的经济活动。

如律师为他人打官司，商场的经营，医生为病人看病等，这些活动都涉及某个人或经济实体提供产品或服务。

因此，简单讲，任何创造价值的活动都是生产，工作就是创造价值的活动。

工作创造的价值不仅对社会发展有益，更现实地讲，个人因为工作创造的价值或者经济效益对个人本身更有益。

这是一个很浅显的道理：管理者从个人创造的效益中获得利润，并为员工的劳动支付报酬；员工因为获得报酬而使自己的钱包鼓起来，从而过上幸福的生活。

总经理应该给员工传递这样的一个概念：从经济学意义上讲，创造价值的人也是产品。

员工靠出卖劳动力实现赢利，薪酬是按劳分配所得，并在实践中积累经验实现增值从而实现扩大再生产；管理者出资购买生产资料、生产工具和劳动力组成企业，生产产品和提供服务，赚取利润，利润按资分配给管理者。

总经理应该让员工知道，企业最看重的是其使用价值。

人力的使用价值与人的实践经验、专业技能有关。

在实际工作中，时常遇到这样的场景：面试时人力资源经理们经常急不可待地询问应聘者，你能帮我们解决哪些问题？

你能胜任这些工作吗？

而解决这些问题，正是员工使用价值的体现。

总经理必须让员工认定的一个客观现实是：决定薪水的不是学历，不是外貌，而是他的使用价值。

这里的使用价值概念是对管理者而言，从员工的角度来说的，创造价值这个词语表达的含义更为确切--员工的价值创造能力越强，在企业眼里使用价值就越高；反之，在企业眼里就可能不值一提。

总经理应该让员工明白，价值创造能力决定着员工的身价和薪水。

工作是体现个人价值的试金石。

任何人都应该找出自己在工作中的重要价值，需要用心好好地想一想：自己在做什么？

自己是否提供必需的服务？

自己是否看到完成的产品？

自己是否是位发号施令者？

然后再问自己：因为我的投入，这份工作是否变得不一样？

总经理应该告诉员工的一条职场规律是：要想在职场上获得高薪，唯一不变的事情就是要不断增强自己创造价值的能力。

而一些工作不太积极的员工，他们工作的目的只不过是为了一份工资，“只要对得起那份工资就可以

## <<总经理静下心来管理沉下心做事的200条真>>

了”是他们的口头禅。

这类员工在工作中不可能积极主动，他们大都抱着“做一天和尚撞一天钟”的心态，因而往往会成为企业管理的“鸡肋”。

这类员工往往会成为企业的包袱，一旦企业有更好的员工可以替代他们，他们也就必然会被企业抛弃。

虽然价值创造能力是考察员工最重要的能力指标，但管理者对员工考察，不是为了考察而考察，目的在于促进员工和公司共同进步。

管理者要想在企业内部真正落实以价值创造能力来对员工的表现进行评价，这需要管理者做好以下三方面的工作。

.....

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>