

<<世界500强用人管人的24堂课>>

图书基本信息

书名：<<世界500强用人管人的24堂课>>

13位ISBN编号：9787563927746

10位ISBN编号：7563927743

出版时间：2011-8

出版时间：北京工业大学

作者：江乐兴

页数：243

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>

<<世界500强用人管人的24堂课>>

前言

世界500强从来都不是神话。

成功从来都不是一帆风顺的。

进入世界500强的很多企业都走过弯路：三星破灭了的“汽车狂想”、摩托罗拉失败了的“铱星计划”、强生公司“迷失的医用支架”……它们同样经历了很多中小企业所经过的迷茫、错误和挣扎，甚至也曾为此付出沉重的代价。

但世界500强绝对称得上奇迹。

从麦当劳到沃尔玛，从松下电器到三星集团，从苹果公司到摩托罗拉，从微软公司到伯克希尔美国保险……无一不是商界奇迹。

更有无数企业经营者将进入世界500强作为自己企业奋斗的目标。

为此，他们不惜付出全部的精力、财富和时间。

无数人潜心研究世界500强企业的成功之路，希望通过追寻这些优秀企业的成长轨迹，找到通向辉煌的捷径。

事实上，很多成功的企业都有惊人的相似之处。

但凡进入世界500强的企业，通常都拥有极为完善的管理体系、灵活多变的经营模式。

它们勇于创新，敢于求变，不惧竞争……尤其是在管人用人上更是无一例外地具有独到之处，堪称经典。

松下幸之助说过：“事业的成败取决于人”，“没有人就没有企业”。

被誉为“美国钢铁工业之王”的安德鲁·卡内基说过：“你可以将我所有的工厂、设备、市场和资金全部夺去，但只要保留我的组织和人员，几年后，我仍将是‘钢铁大王’。

”宝洁公司的前任董事长理查德说：“如果你把我们的资金、厂房及品牌留下，把我们的人带走，我们的公司会垮掉。

反之，如果你拿走我们的资金、厂房及品牌，而留下我们的人，10年内我们将重建一切。

”比尔·盖茨说过：“如果微软最重要的20位专家离开的话，那么微软就什么也不是了。

”从某种角度上来说，世界500强企业成功的精髓，就在于它们深深地意识到了人才的力量，并将人的潜能发挥到了极致。

无数事实证明，在市场竞争中，谁拥有了人才，并真正激发了人才的潜能，谁就掌握了制胜的法宝。

2008年经济危机中，大批优秀企业走过寒冬，迎来自己的春天，但更多企业倒下，成为经济寒流的牺牲品。

是经营者能力不够，是资金不够雄厚，还是发展方向不对？

很显然都不是。

对比一下，你就会发现，答案不过是两个字：人才。

也许有一天，世界500强企业会完成自己的使命，退出历史舞台，但它们所留下的宝贵经验永远不会过时。

和成功者在一起，你会变得更成功，站在巨人的肩膀上，你可以避免经受不必要的挫折。

了解世界500强的用人管人之道，掌握世界500强成功的核心要素，你也能成为一名优秀的企业管理者。

<<世界500强用人管人的24堂课>>

内容概要

这里不会用拗口的专业术语将你阻挡在管理的门外；
这里不会用难解的专业案例将你阻挡在成功的门外：这里只会为你理清管理的方法，为你扫清成功的障碍。

《世界500强用人管人的24堂课》浓缩了世界500强企业在用人管人方面最精华的策略，和风细雨间让你感受到500强的管理魅力，向它们学习用人管人之道，可以让你离成功越来越近。

《世界500强用人管人的24堂课》由江乐兴编著。

<<世界500强用人管人的24堂课>>

书籍目录

上篇：世界500强用人的12堂课

第1堂课 用对人，先要选对人

系统化招聘，做好人才储备

重能力不重学历，不把文凭当标签

经验不是最重要的，潜力才是

第2堂课 员工培训，提升企业竞争力

做好培训，让员工都感受到企业的重视

人才培养是保持竞争力的条件

重视企业文化，完善员工培养计划

第3堂课 知人善任，依据才华用人

将每一个员工都放在他最适合的位置上

不拘一格，因事用人而不因人设岗

优化组合，充分发挥员工的特长

第4堂课 不藏私心，善用强者

打破“帕金森定律”，敢于使用比自己强的人

换个角度看问题，正确对待“恃才傲物

发掘有潜力的员工，不惧员工超越领导

第5堂课 感情投资，用真诚换忠诚

善待员工就是善待顾客

以心换心，建立真正的影响力

尊重员工，不做伤害员工面子的事情

第6堂课 以人为本，重视人才的价值

视人才为生命，将对人才的重视贯彻始终

以人为本，把员工当做企业主人

即使是离职，也可以做得有人情味

第7堂课 公平公正，营造企业平等氛围

不看人下菜碟，平等对待所有员工

喜欢年轻人，不忘老员工

制定明确唯一的公司制度并严格执行

第8堂课 最好的舞台，胜过最大的红包

提供晋升通道，激发员工潜能

柔性管理，让管理变成有效协作

相信员工，给员工舞台

第9堂课 共享企业成果，将员工当成合伙人

物质是基础，给员工合理的薪水

利润分享，让员工做一名真正的“合伙人”

让员工参与企业管理

第10堂课 不推卸不抱怨，勇于承担责任

着眼于未来，勇于承担责任

敢于直面错误，绝不推诿

适时包揽错误，用真诚换取忠诚

第11堂课 管头管脚，不要从头管到脚

做好该做的，管理先要管好头

重视工作的结果，把握衡量成败的标准

授人以鱼不如授人以渔，鼓励员工不断思考

<<世界500强用人管人的24堂课>>

第12堂课 重视中层管理，避免管理断层

重视中层管理者的选拔

警惕特立独行的中层管理者

激发中层管理者的团队意识

下篇：世界500强管人的12堂课

第1堂课 清楚指令，才能清楚地执行

制订一个看得见的目标

明确地说出自己的要求，不要让员工去猜

第2堂课 授权任务，同时授予信任

第3堂课 团队精神，企业成功的保障

重视团队的力量，不做“光杆司令”

建立团队凝聚力

随时调整管理模式，不断发扬团队精神

第4堂课 没有服从，再好的战略也无法实施

克服一切困难，坚定不移地去执行

培养员工的执行力，打造核心竞争力

分解目标，量化目标

第5堂课 抓住关键的，善用“二八定律”

“二八定律”要想发挥作用，就要坚定领导意志

留住关键员工，完善用人机制

第6堂课 有动力才有作为，学会给员工打气

及时肯定员工的成绩，给员工工作动力

激励员工，随时表达对员工的美好期望

用美好的前景激发员工动力

第7堂课 选择批评的方式，把握批评的尺度

委婉提醒，让批评“软着陆”

糖衣炮弹，让批评暖如春风

恩威并施，让批评更容易被接受

第8堂课 提升自己，塑造领袖魅力

用雄心统率员工，用斗志鼓舞员工

提升决断力，让员工信服

要有亲和力，也要有原则

第9堂课 精简机构，实行高效管理

管理要一致，形成自己的管理理念

建立严格的管理制度，保留充分的活动空间

减法管理，用最少的人获得最多的效益

第10堂课 做好“指挥官”，也要做好“教练”

让员工主动去做，而不是被动去做

身先士卒，规矩要从自身开始

第11堂课 做好沟通，让员工敢于说话

双向沟通，管理才能畅通

善于接受员工的建议，为员工的建言而高兴

走出去看和听，不要只坐在办公室等

第12堂课 效率是根本，给员工制造适当的压力

建立完备的绩效考核机制

充分利用“马蝇效应”，引入内部竞争机制

“萝卜加大棒”，激励和压力共存

<<世界500强用人管人的24堂课>>

附录 世界500强的面试真题

附录 世界500强录取案例

<<世界500强用人管人的24堂课>>

章节摘录

版权页：世界500强用人管人的24堂课业是有害无益的。

日本管理者松下幸之助说过：“要注重新进人员的训练和指导，因为他们的成长会带动公司的进步。”

培训新进人员，表面上看是占用公司资源，其实很重要，做得不好就会拖企业的后腿。

要获得人才，一般而言有两种方式：第一，直接从外部招聘；第二，是做好内部员工培训，不断地提升员工的工作能力，使员工的工作能力始终都保持在良好的水平上，这样，企业就可以不断地补充对人才的需求。

在这方面，世界500强企业之一宝洁公司的做法可以称得上是楷模。

在用人上，宝洁公司始终坚持“注重人才，以人为本”的准则。

宝洁公司的一位前任董事长曾经说过：“如果你把我们的资金、厂房及品牌留下，把我们的人带走，我们的公司会垮掉；反之，如果你拿走我们的资金、厂房及品牌，而留下我们的人，10年内我们将重建一切。

”事实也证明，无论是在营销上，还是产品研发上，宝洁公司都走在了世界上无数企业的前面，在巨大的成功的背后，是宝洁一支强大团队的支持。

如果没有这个团队，也就没有宝洁公司的现在。

也正因此，宝洁在国际上一直有“管理的大学”、“商业精英的摇篮”之称。

在当今世界上，采用内部提升制的企业并不多，而宝洁公司就是其中之一。

有人曾经做过统计，在过去的50年中，宝洁公司的总监以上的职位全部都是从内部提拔起来的。

从员工进入公司的那一天起，宝洁就非常重视员工的发展和培训。

他们会派那些经验丰富的管理者对员工进行指导和培训，并为每一个员工都量身订制了相应的培训和工作发展计划，而且过一段时间以后，员工的上级就会对其工作进行总结回顾，并将总结结果与员工的日常工作结合在一起。

在一系列的正规培训及工作时一对一的指导下，很多宝洁员工在短短的时间里迅速地成长成为本部门甚至是本领域的专家。

<<世界500强用人管人的24堂课>>

编辑推荐

《世界500强用人管人的24堂课》：解读世界500强最精华的用人策略掌握世界500强最科学的管理理念向世界一流企业学商效管理。

它们长久雄踞世界企业王国的霸主地位；它们有着日益激增的财富数字；它们是各行各业中顶级的企业领头羊；它们也经历过各种失败，在失败中摸索前进，但是，它们是世界500强！

它们都有着一个共同的信念：人是企业之本。

学习世界500强企业的用人管人之道，站上巨人的肩膀，俯视成功。

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>