

<<大公司管人 小公司管事>>

图书基本信息

书名：<<大公司管人 小公司管事>>

13位ISBN编号：9787801287540

10位ISBN编号：7801287541

出版时间：2006-1

出版时间：中国言实出版社

作者：李伟

页数：332

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>

<<大公司管人 小公司管事>>

内容概要

本书的缘起是一次偶然的谈话。

作者曾与几位知名企业的中层管理人士品茗聊天。

因为大家都是业内人士，所以聊着聊着就靠到了本行的话题。

每个人几乎都有一肚子的苦水：什么员工素质越来越低，能力越来越差，管理指令的贯彻执行层层受阻，上有政策、下有对策……于是我不禁问：那你们学校学的东西呢？

现在市面上也有好多管理的书啊，并且许多都是大家的手笔，炒得火热，一定会有道理啊！

怎么不拿过来用啊？

没料到他们的回答出奇的一致：什么呀！

那些道理谁不懂啊，可在工作中怎么做，就难了！

于是我明白了：我们不缺乏管理的理论，且许多理论也是深得人心，只是执行是管理的一大难处！

那么，如何使我们所熟悉的理论通俗化，以至易于施行呢？

进而。

便有了本书的初步构想。

本书的特点就在于可操作性。

要想管人管事，首先要清楚对方的做人做事方法，以便有的放矢、对症下药。

我们的对象是人和事，并且是中国的人和事。

中国人五千年来维系着自己独特的文化传统。

某些做人做事的方式较国外是截然不同的。

比如国外对问题的答案，就是Yes或NO，是与不是，绝无第三种选择。

而中国人却不这样，比如一名主管叫一名员工去做市场调查，员工回来后主管问道：“市场怎么样，顾客多吗？”

员工回答说：“还行吧。”

“这在国外是难以理解的。”

而在中国。

员工就这么说。

主管也明白。

所以，本书作者针对每一个管理问题，做出中国式的解释。

其中渗透着深厚的中国文化韵味，结合传统的人情世故、为人处世方法。

做起来简单易行、一步到位。

“扶他上马，再送一程”、“做下属的好领导，不要做下属的好兄弟”等管理名言简单明了、行之有效，又处处散发着亲切的中国情调。

400则管理智慧。

雅俗共赏。

读者茶余饭后随手翻来，朗朗上口，条条精典。

每一则后，作者又精心总结了一条中国式的管理经验，每每是一针见血，一语中的。

如此。

我们可以把它作为一本管理者的实用手册，在日常管理过程中遇到问题。

总能从中找到答案。

<<大公司管人 小公司管事>>

书籍目录

1, 让反对者心情愉快地工作2, 良好的气质本身就是一种领导力量3, 做下属的好领导, 不要做下属的好兄弟4, 鼓励员工参与决策5, 轻易道歉, 不见得是好事6, 不要轻易向下属许诺什么7, 如果你不能表现出领导的身份, 你就有可能是一个失败者8, 惟命是从者, 不要用他9, 要有鲜明的立场。不可迁就大多数10, 集体荣誉能提高下属的思想觉悟11, 取信于众12, 把群众评议和组织考察结合起来13, 不要因为某人卓有声誉就聘用之14, 选对助手15, 一个优秀的下属辞职。领导要取得他的辞职信16, 认清一些下属的人品17, 了解你的下属18, 不可重用偏激的人19, 要聪明地工作。不要忙碌地工作20, 有几类人不可重用21, 选用比你聪明的人22, 面对下属大量跳槽的现象, 要找出原因, 及时解决23, 让下属有参与感24, 领导要善于选择好的外联公关销售人员25, 采用两种辞退方式26, 助手应该能弥补你的弱点27, 确定接班人的标准28, 切不可强制留人29, 领导通过布置任务, 了解接班人的潜力30, 让下属觉得是他自己在做决定31, 既怀疑他们, 又相信他们32, 让下属分清职责, 并对他采取相应措施33, 让下属对工作有兴趣34, 让下属去犯错误35, 与成果相比, 新进人员的努力过程更重要36, 让下属直接面对问题37, 借用下属的力量38, 利用你的失败39, 给下属一次重来的机会40, 与其精明, 不如高明41, 培养新进员工积极工作的心态42, 既要有能屈能伸的胸襟, 也要有负荆请罪的勇气43, 领袖气质并非天生44, 要有适当的控制手段45, 不要轻信迅速领命者46, 把精力放在重要的工作上47, 让下属清楚你的指令并有效地执行任务48, 不要让其他领导指挥你的下属49, 照顾其他人的面子50, 授权要诀51, 做到大权独揽, 小权分散52, 把适合下属能力的工作指派给他53, 不越权, 不管闲事54, 不要偏袒女下属55, 认真做好本层次的工作.....

<<大公司管人 小公司管事>>

章节摘录

1.让反对者心情愉快地工作 有些人常因心胸狭窄而拒绝执行你的命令。勉强让他们干，他们会因心怀不满情绪把工作搞得一团糟。对于这种下属，必须以柔克刚，最好在下达完命令之后，适当给他们一些名利方面的引诱。可以在下达完命令后告诉他：“这次任务干得好的话，会给你记一大功的。”或者特别提醒一下：“这份工作比其他工作的报酬可丰厚多了，而且……” 中国式管理经验 勉为其难的工作，永远做不出好成绩。

2.良好的气质本身就是一种领导力量 巴顿相信仪表很重要。他特殊的穿着包括一顶闪亮的头盔，臀部两边各挂一把手枪，甚至在战场上还系着领带。他的官兵老远就认得出他来。

蒙哥马利元帅以他的“贝雷帽”装扮著称。他在这种扁软羊毛质料的小帽上，缀上他指挥上下主要单位的队徽，还随时穿着一件套头衬衫。他树立了一个随便、舒适的形象，哪怕是在战斗最激烈之际。官兵们只要见到一位头上戴着缀满队徽的软帽、穿着一件套头衬衫的人，立刻就知道是他们的司令官来了。

假若你想表现出领袖气质，你想在下属面前有一种独特的魅力与领导威严，你就得花费点时间来塑造自己的形象，根据你想成为哪种领导者而决定你的穿着。

另外不少领导者总有抽烟、喝酒的不良嗜好，这些东西给他们身心健康带来的害处就不必说了。单从对领导者个人素质和表率作用所产生的不良影响上说，就应该戒掉烟酒，现在大中城市都在普及戒烟，国家特别规定了戒烟日，如果自己还整天泡在烟雾中，又怎样对下属下达“戒烟令”呢？

中国式管理经验 良好的气质须内修外炼，更要注意言行的细节。

3.做下属的好领导，不要做下属的好兄弟 作为一名领导，要善于把握与下属之间的远近亲疏，领导和下属的距离，并不是越近越好。有些领导想把所有的下属弄得像一家人一样，这种想法是可笑的。

领导要与下属保持距离，因为： 1)与下属过分亲近，可能使领导者对自己所喜欢的下属的认识会失之公正，干扰用人原则。

2)与下属保持一定距离，可以减少下属对自己的恭维、奉承、送礼、行贿等行为。

3)与下属保持一定的距离，可以树立并维护领导者的权威，因为“近则庸，疏则威”。

退一步说，即使你的每一个下属都与你八拜结交、亲如兄弟，但你是单位的领导，他们是你的下属，当单位的利益与你亲如兄弟的下属利益发生冲突时，你又该如何处理呢？

中国式管理经验 有一句话说得很有道理：阎王爷不跟小鬼称兄弟。

4.鼓励员工参与决策 由于每个人与生俱来的才智、精力、健康或工作的动机都不尽相同，因此对每个人的要求也不能完全相同。

但是，我们要鼓励每一个工作人员均能尽力贡献所长，这就要靠管理者的创意思考。

采用新的方法和建设性的评估方式，能使整个组织更具有效率。

也要鼓励每个员工多多参与决策。

工作人员若是在决策过程参与得愈多，或让他们的工作更具重要性，则他们付诸实行或满足工作要求的决心，也就更强。

5.轻易道歉，不见得是好事 所谓“知错能改，善莫大焉”，就是劝告大家：“发现错误时，就要改。

”但是，领导者太过轻易的道歉，却也不见得是件好事。

一个领导者对别人说“对不起”，那就意味着他做错了。

如果偶尔为之，下属也许会认为他光明磊落，知错就改。

如果他总是这样，下属就会对他的能力产生怀疑，长此以往，会损害领导在下属心目中的威望与形象。

。

“不要随便道歉”这句话，更深一层的解释应该是，做什么事之前要深思熟虑，不要等到问题出

<<大公司管人 小公司管事>>

现了，才去仓促面对，这样于己于人没有好处。

保持这种工作态度的领导者，一定都会得到下属们的信任。

中国式管理经验 一句“对不起”说起来很容易，但说出来就要负责。

员工眼里的好领导未见起是毫无瑕疵的，但绝不是一无是处的。

6.不要轻易向下属许诺什么 “轻诺寡信”，即很轻易地便答应别人这样那样，实际上却无法做到。

从理论上来说。

“轻诺”是必然“寡信”的。

当有人求你办事儿的时候，有几分把握，就实事求是地说几分。

有经验的人一看你“轻诺”，就知道“寡信”。

而一听你说：“对不起，这件事我不能打保票，我可以努力试试。

”就知道你是靠得住的人。

万一我们已经对别人许了诺，半途却出了问题怎么办呢？

有的领导生怕给下属留下不守信用的印象，千方百计把问题藏起来。

不是明智之举。

某高校一个系主任.向本系的青年教师许诺：要让他们中2/3的人评上中级职称。

但当他向学校申报时，却出了问题。

学校不能给他那么多名额，他又不愿把情况如实告诉系里的教师，最后，职称评定情况公布后，众人大失所望，把他骂得一文不值。

从此，既在系里信誉扫地，也在校领导跟前失去了好感。

中国式管理经验 无信则不立。

<<大公司管人 小公司管事>>

编辑推荐

《大公司管人·小公司管事：高层领导都应珍藏的管理宝典(中国是管理经验400则)》作者针对每一个管理问题，做出中国式的解释。

其中渗透着深厚的中国文化韵味，结合传统的人情世故、为人处世方法。

做起来简单易行、一步到位。

高层领导可以不懂业务，但不能不懂管人；高层领导都应珍藏的管理宝典； 1.警惕有能力而又奉承你的人。

2.新官上任不要忙。

3.鼓励不意见。

4.学会装糊涂。

5.重视有能力的年轻人。

6.多和下属讨论工作。

7.不要仅靠一己之力。

8.要认识到升迁过快的弊端。

9.敢于启用新人。

10.识破欺骗的四条要诀。

做下属的好领导，不要做下属的好兄弟。

取信于众。

选用比你聪明的人。

助手应该能弥补你的弱点。

确定接班人的标准。

马儿能够被利用，是因为它不知道自己的力量有多大。

不可重用的几类人。

用人要疑，疑人要用。

与其精明，不如高明。

扶他们上马，再送一程。

提升有业绩的人，不要提升你喜欢的人。

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>