

<<小故事里的用人术>>

图书基本信息

书名：<<小故事里的用人术>>

13位ISBN编号：9787802502772

10位ISBN编号：7802502772

出版时间：2009-10

出版时间：黄寿德 中国言实出版社 (2009-10出版)

作者：黄寿德

页数：257

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>

<<小故事里的用人术>>

前言

人才，已成为当今时代的第一资源，企业之间的竞争归根结底是人才与智力的竞争。

人才兴，则企业兴；人才强，则企业强。

因此，企业的兴衰在很大程度上取决于人力资源的有效开发与利用。

有人说“企业即人”是不无道理的。

因为，“企”字只要“人”一走，则立即成为一个“止”字，这企业不也就成了“止”业吗？

但是，如果我们不能很好地发挥每一个员工的作用，那么，企业里的员工就恐怕只落得一个个的“人”在了，不仅不能给企业作出应有的贡献，而且将成为企业沉重的包袱。

因此，实施人才强企战略，坚持“办学习型企业，育知识型员工”，并注意充分发挥每一个员工的积极作用，将员工变为企业的生力军，变为宝贵的财富，这是企业家们不得不加以认真对待的一个不可或缺的重要课题。

先哲们说得好，“天下兴亡，匹夫有责”。

企业是国家税源的主渠道，支持企业发展是我们全社义不容辞的责任。

笔者曾经从事人事工作30多年，在企业的人力资源开发上也做过一些工作，有一些实践经验，有一些感性的认识，有一些肤浅的思考。

现在，笔者以讲故事的形式将它整理出来，以供有志于此的同仁参考，意在为企业的发展做一点微薄的贡献。

笔者将其定名为《小故事里的用人术》。

<<小故事里的用人术>>

内容概要

人才，已成为当今时代的第一资源，企业之间的竞争归根结底是人才与智力的竞争。企业的兴衰在很大程度上取决于人力资源的有效开发与利用。

有人说“企业即人”是不无道理的。

因为，这“企”字只要“人”一走，则立即就成为一个“止”字了，这企业不也就成了“止”业吗？但是，如果我们不能很好地发挥每一个员工的作用，那么，企业里头的员工就恐怕只落得一个个的“人在”了，不仅不能给企业作出应有的贡献，而且还将成为企业沉重的包袱。

因此，实施人才强企战略，坚持“办学习型企业，育知识型员工”，并注意充分发挥每一个员工的积极作用，将员工变为企业的生力军，变为宝贵的财富，这是我们企业家们不得不加以认真对待的又一个不可或缺的重要课题。

人才的开发、培养、竞争都有很多故事，这本《小故事里的用人术》就是通过小故事的形式，配以漫画，幽默、风趣地讲人才学的故事。

<<小故事里的用人术>>

作者简介

黄寿德，男，生于1945年11月，汉族，湖南安化人，大学本科，中共党员。

曾任湖南省人事厅副厅长、中国人才研究会（第三届）常务理事、湖南人才研究会（第三届）副理事长兼秘书长等职务。

现任湖南省科技咨询协会常务理事，为湖南湖湘名人书画馆馆员。

被湖南省社科院聘请为人才学研究所研究员，湖南妇女人才开发促进会名誉会长。

被中南大学、湖南理工大学、湖南师范大学、湘潭大学、湖南农业大学等学府聘请为客座教授。

曾经从事人事工作30多年，对人事、人才有一定的研究。

<<小故事里的用人术>>

书籍目录

前言第一章 留住人才：等于留住了企业财富“宝贝”是如何留下来的明星下跪别具创意的尊重扁鹊答魏文王恋爱的感受后果螃蟹横行的道理“Good”（好）在哪里圆梦晏子为齐景公释疑雕塑与油画杜绝“可怕的愚蠢”孟尝君是怎样成功出逃的可敬的教授三泽公司的“企业即人”第二章 懂得识人：武大郎也不只会卖烧饼商鞅投奔的效应聪明的牧童害怕结婚的理由癞蛤蟆是如何变成“千里马”的武大郎招工让座与择业蓝天·森林·一座山知青炖鸡黄瓜打锣2×5该是多少两个朋友巧过未来岳母娘的“面试关”江崎博士的智慧“龙”的一次表现雷大妈受聘百灵鸟罢赛“德性”与“惯性”叶子的境界第三章 培育人才：培养想当将军的士兵将军与士兵“小张飞”的教训数小米教授的“魔术”四颗糖的作用分骆驼“特咽生”左右为难两块石头令老外失望的环卫女工一字之差放羊娃答记者问切苹果的新发现学骑自行车的要领急中为啥不能生智雪融化后是什么除草秘诀鸠鸟说猫头鹰怀表与年历、拖鞋第四章 管理人才：让人尽其才4加2等于几螃蟹教子并非迟来的公函有益的实验编外员工获奖狗咬老板“白领”与“难领”齐白石补画婆婆对话绝对与相对驴子与骡子逗蚂蚁加菜牙齿与舌头给黄鼠狼系铃铛27美元与诺贝尔和平奖修补短板蝶失恋新娘的委屈剽窃根与土的对话一个仅开了15分钟的短会小草悲歌此“言”不是彼“盐”父亲赠送的座右铭员工眼中的“最差老板”分零食比尔·盖茨的经验之谈王婆论媳鸚鵡惹出的麻烦刺猬之间的距离奶奶的训导打篮球与打排球戴伦志与“戴笼子”平等一把夺命钥匙兄弟寻宝孔子为何惭愧小马的故事珍珠与线脚踩鸡蛋的奥秘杰克·韦尔奇的“活力曲线”稻草人“双蒸饭”科学家与风水先生加减法的差别穿井得人

<<小故事里的用人术>>

章节摘录

插图：第一章 留住人才：等于留住了企业财富“宝贝”是如何留下来的1927年苏步青被日本东京帝国大学聘用为代数课讲师，这是该校聘用的第一个外国留学生，此事还成为日本当时的新闻。

到1931年苏先生已有41篇仿射微分几何等方面的研究论文在日本发表。

因其才华出众，一时被喻为“东方国度上空升起的璀璨的明珠”。

正当苏先生事业鼎盛之时，于1936年偕其日本籍夫人毅然回国到浙江大学任教，月薪300元，可当时连这点工资也不能及时到手。

当他一连4个月没领到一分钱时，由于受生活所困，一天他和夫人正打点行装准备重返日本，这时刚好被时任浙江大学校长的邵裴子先生撞上了，当这位校长得知苏先生要偕夫人去日本时，连忙对苏先生说道：“不能回去，你是我们的宝贝。”

”并立即为苏先生解决眼前的生活困难问题。

苏先生呢，对被校长称为“宝贝”十分感动。

心想我一个普普通通的年轻人居然成了校长眼里的“宝贝”，可见校长对自己的相知与看重。

于是他义无反顾地留了下来，致力于我国的高等教育事业。

后来，他先后在浙江大学、复旦大学任教，成为我国著名的数学家，为我国的高等教育事业、为社会主义建设事业做出了突出的贡献。

苏先生之所以留下来，一不是为名，二不是为利，而是邵裴子先生慧眼识珍珠的结果。

是他视一位刚刚出道的青年教师为“我们的宝贝”，并委以重任，还立马为其解决生活中的困难，这就从感情上一下子拉近了与苏先生的距离，使苏先生真实地感受到遇到了知音、知己。

因此，尽管当时国家贫穷，也要留下来为国家的教育事业效力，演绎了“士为知己者死”的生动一幕。

不难设想，在当时那种国运不昌、经济不振的情况下，如果用待遇留人恐怕只是一纸空文。

苏先生能留下来的一个重要原因是被邵裴子先生的真情实意所打动。

这可以说是邵先生用感情留人的成功之处。

今天，我们国家已进入小康社会，经济社会全面发展，用待遇留人也已成为企业实施人才战略的一个重要方面。

但历史的经验证明，千万不可仅止于此。

正如雨果所言“你要了解生存与生活的不同吗？

动物生存，而人则生活”。

正因为人是生活，他们必然要追求生活质量（更何况是高层次的优秀人才），包括受人尊重、尊敬，实现自己的人生价值等。

因此，我们在用待遇留人的同时，还应该注意用感情、事业留人。

要真心实意地把各类人才当做企业发展的“宝贝”，要真心实意地去尊重他们、信任他们，只有这样企业才会有聚才之力。

为此，一方面，我们要善于发现人才，有选贤任能的本领，千万不能把“好钢”当做“铁”来用；另一方面，我们要虚心听取他们的意见，尊重他们的首创精神，还要注意虚心向他们学习。

同时，要为他们当好“后勤部长”，不断帮助他们解决生产、工作、生活中的种种后顾之忧。

要他们真正感受到在企业里舒心、省心，只要谋事，无须“防人”。

那么，这些“宝贝们”必然会心齐、气顺、劲足地为企业的发展而努力。

企业家们所谋划的大事、大业又何患不成、不兴呢！

明星下跪2007年1月21日，著名相声表演艺术家、常年活跃在文化艺术舞台上、以出众的才艺展示在观众面前的大明星侯耀华，作为开奖嘉宾被邀请出席了由CCTV7（农业节目）主办的2006年度“三农人物”颁奖典礼。

在他宣布“获得‘三农人物’奉献奖的是贵州省黔南布依族苗族自治州三都水族自治县乡村教师陆永康”后，陆永康拄着双拐（在2004年做了手术，才能拄着双拐行走）走到台上领奖，这时候侯耀华连忙迎了上去，对陆老师说：“谢谢您，在孩子心目中，对老师的尊敬可能比对父母的还要重，因为他们接触最

<<小故事里的用人术>>

多的就是老师。

说心里话，我知道要给您颁奖的时候，我只想着一件事，您跪了38年了，今天我应该给您（跪）。

”只见侯耀华一边说着，一边就“咚”的一声单膝着地跪了下来，接着又说道：“我代表所有的孩子们，说一声谢谢您，陆老师！”

”一时台下响起雷鸣般的掌声。

颁奖典礼结束后，侯耀华还将自己佩戴的手表送给了陆永康老师。

这位陆老师之所以感动得让侯耀华下跪，是他的先进事迹确实感人。

他出生9个月就因小儿麻痹症导致双腿膝盖以下肌肉萎缩。

20岁成为一名小学民办教师，从此开始了他38年跪着教书的生涯，创造了水乡贫困儿童入学率100%的奇迹。

他的很多学生都是他跪着去家访后才来上学的。

38年来，他用旧篮球、木板、旧轮胎等材料做的用来跪着走路、上课的“船鞋”都穿坏了10多双。

直到做了手术才真正站了起来，才能靠双拐可以行走了，也才离开他那用了38年的“船鞋”……正是陆老师对乡村教育、乡村孩子的一片赤子之情与他惊天地泣鬼神的生动事迹，打动了现场所有的与会者、电视机前的所有观众，更是打动了侯耀华这位著名的相声艺术家。

笔者既为陆老师的先进事迹所震撼，时也为侯耀华发自内心的这一跪而感动。

侯耀华在这个颁奖典礼上对陆老师所表达出来的这些言行，并非逢场作戏，而是他对陆老师的真诚的敬意与谢意，这是那些逢场作戏的人一时所做不出来，也做不到的。

因此，我想倘若把陆老师与侯先生的这种人文精神运用到企业人力资源开发中去，那将是大有裨益的。

当然，我们不是要企业经营者们给员工去下跪，而是要学习和发扬他们两人所具有的这种宝贵的、不可或缺的人文精神！

这就是要坚持以人为本，重视人的价值，尊重人的尊严和权利，关怀人的现实生活，追求人的自由、平等和解放。

诚如一些有识之士所指出的，“一个只知道金钱而不知诗画的人是可怜的；一个只知发展经济而不发展人文精神的民族是可悲的。”

”我们要想不出现这“可悲”的现象，必须重视人的精神文明建设。

因此，在企业人力资源开发中必须坚持以人为本，所有工作的出发点和归宿点都要充分体现一种尊重人、关心人、爱护人、解放人的人文精神。

既要重视企业的发展，追求利润最大值的实现，也要重视员工人生价值的实现。

同时，这种人文精神的体现要从大处着眼，小处着手。

要及时地、不厌其烦地帮助员工解决这样或那样的困难与困惑；既要锦上添花，更要雪中送炭，真正使员工深切地感受到企业就是他们的家。

这就要求企业随时随地注意把员工最关心、最直接、最现实的利益解决好、维护好。

只有这样员工才会与企业和谐相处，才会做到不仅身在企业而且心在企业，就会心为企业谋、汗为企业洒，企业就能安定有序，始终充满活力。

这不正是企业家所企盼的吗！

别具创意的尊重上海华山医院里有一栋古香古色的“红十字楼”。

医院将他们办院百年来引以为荣的几十位名医、名教授的肖像制作为硕大的油画，悬挂于“红十字楼”楼上楼下的走廊间。

并且还在此楼里为该院的终身教授们专设了十几个典雅的小房间，作为他们的办公室，哪怕他们年事已高，哪怕他们未必经常光顾，这办公室也总是打扫得一尘不染。

这个医院之所以这样做，院长说，“这是一种尊重”。

华山医院的这种做法，让人有一种耳目为之一新的感觉。

改革开放以来，“尊重知识、尊重人才”这句话不仅在文件中可以时常看到，在一些会议上也可以时常听到，同时，也是人们都十分看好的一句话。

但真正要把这“两个尊重”落到实处就不那么容易了。

<<小故事里的用人术>>

因此，华山医院的这种做法也是很值得我们借鉴的。

他们在尊重人才上，既别有创意又充分体现了他们的真心实意，因此，他们也就能长期坚持下来。

其实，他们这样做，花钱费力并不是很多，但效果和影响之好却是用数字难以评估出来的。

他们的做法，使专家们受感动、被人们所称赞也就是情理中的事了。

当今时代，企业人力资源开发同样离不开这“两个尊重”。

而要想把它落实好，最关键的是我们企业家是否具有一颗求贤若渴、惜才如金的热心。

如做不到这一点，那么，所谓的“尊重”，要么就是“做作”，要么就是“应付”。

这对于迫切需要得到尊重的各类人才来说，不仅没有丝毫意义而且可能带来许多预想不到的负面效应。

因此，我们并不提倡简单地模仿华山医院的做法，而是要虚心学习他们真心实意地尊重人才的精神。

其中最重要的是要坚持科学人才观，深刻认识人才在企业里、在社会发展中的地位和作用，真正明白“政以才治，业由才广”。

只有这样我们才会真心实意地去落实好“两个尊重”，真正做到对各类人才在思想上体现出真心实意的爱护，在工作上体现出全方位的信任，在行动上体现出实实在在的关怀。

也只有这样，尊重人才的各种办法才可以创造出来并能够自觉地坚持下去。

而在具有这种环境的企业里，各类人才一没有工作、生活上的后顾之忧，二不必急功近利、投机取巧，三无不良人际关系的困扰，他们就能心情舒畅地为企业的发展尽心而谋、尽力而为，其创造性的劳动激情也就会长盛不衰！

<<小故事里的用人术>>

媒体关注与评论

故事是企业文化传承的最好载体，它让员工在一事一理中形成共同的价值观。

——鄂尔多斯集团公司总裁·王林祥人人都是人才，但需人尽其才。

——吉利汽车总裁·李书福我不是天才，因为天才只能留在天上，我们顶多是人才，但要有执行力才算数。

大象会跳舞，不是四肢减重了，而是头脑灵活，方向走对了。

——富士康国际·郭台铭

<<小故事里的用人术>>

编辑推荐

《小故事里的用人术》是位人事工作者的心得、感悟，一则小故事·成就一个大人生。

<<小故事里的用人术>>

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>