

## <<小公司如何长大>>

### 图书基本信息

书名：<<小公司如何长大>>

13位ISBN编号：9787501761395

10位ISBN编号：7501761396

出版时间：2006-1

出版时间：中国经济出版社

作者：张志军 编著

页数：300

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>

## <<小公司如何长大>>

### 内容概要

小公司要想做大、做强，终将要经历员工管理这个独特的阶段，而本书正是为他们提前揭开了员工管理的序幕!希望本书能为千万家小公司带来福音，使他们迅速壮大! 有很多小公司的老板认为，自己的企业规模太小，员工比较少，没有必要过多地注重或根本不用去注重员工管理，以为管理只是为“大家伙”准备的。

甚至有很多小公司老板开门见山地说：“管理，那是大公司才需要的，我们规模小，员工少，员工管理对我们来说不太现实。

”其实这都是一种错误的看法。

小公司虽然无需庞大的人力资源管理部门，在许多领域中也无需有复杂的程序和技术，但它的确需要运用员工管理这门艺术，或者说有的时候甚至比大企业更需要有组织的、有系统的员工管理。因为在小公司的生存与发展的过程中，任何一个看似不起眼的人和事都可能导致公司的兴衰成败。尤其是“人”的因素，小公司做大的过程，实质上就是人才利用的过程；小公司做大的结果，常常是因为小老板在人员的管理上没有疏忽的结果，因此员工管理才是小公司做大做强的基石。

本书是写给那些已经是小公司老板的。

或是有做小公司老板想法的人，再者喜欢研究、关注小公司的人……他们之中有的也许已经拥有了员工管理的观念，而有的也许仍旧忙于缓解公司的燃眉之急，没有把员工管理放到重点。

无论怎样，小公司要想做大、做强，经历员工管理这个独特的阶段是必然的。

希望本书的上市能够提前为他们揭开员工管理的序幕，为他们公司的成长打下基础! 小公司做大做强不再是梦! 小公司规模小，任何一个看似不起眼的人和事都可能导致公司的兴衰成败。

尤其是“人”的因素，小公司做大的过程，实质上就是人才汇聚的过程；小公司做大的结果，常常是因为小老板在人员的管理上没有疏忽。

从而带来了公司突破的机会。

所以，小公司似乎更应该重视“人”的工作。

## <<小公司如何长大>>

### 书籍目录

第一章 小公司更需要大管理麻雀虽小，五脏俱全小公司离不开员工管理小公司员工管理的误区小公司管理员工的艺术第二章 知人善任，人尽其才多深的水养多大的鱼留人先留心人尽其才，才尽其用求贤若渴的引才观不可不知的“鲶鱼”效应在培训中壮大职前培训不可少第三章 倾听是管理的艺术小公司的管理困惑——自作主张倾听与理解沟通的真谛沟通从不满足开始建立适合的沟通机制正确地传达命令第四章 授权管理记住：授权是你的职责放权不等于放任信任是授权的前提把权力授给合适的人握好权力这把双刃剑授权最忌讳越级越权第五章 点燃激情，激活下属点燃员工的热情之火情感管理必不可少告诉员工“你真棒”让员工找到家的感觉善待员工就是善待自己管理从尊重员工开始为员工成就而喝彩批评的艺术第六章 投之以李，必报之以桃设计合理的薪酬体系加薪还是奖金让薪酬与绩效亲密接触用“薪”激励完善的福利政策第七章 有氛围才有发展员工管理的载体不可忽视的硬件环境创造氛围，激励员工引爆冰山下的潜能让员工“乐在工作”鼓励创新，允许失败微笑管理第八章 给员工一个驱动力培养员工的竞争意识哪里有竞争哪里就有发展内部引进竞争机制引导良性竞争树立员工的危机意识第九章 伟大的凝聚力做个优秀的舵手权威来自人格魅力适当的距离就是美赢在影响力让你的言谈举止尽显魅力后记

## <<小公司如何长大>>

### 章节摘录

某私有制衣厂的老板，由于业务的扩张，急需高级管理人才，公司面向全国高薪招聘，从上百的应聘人员中甄选了3位博士研究生，分别担任公司的高级主管，然而，由于公司原来的文化基础与新任主管之间不仅薪酬取向、思维观念格格不入，就连日常管理上的沟通都产生困难。没过试用期，3位博士先后拂袖而去。

后来这位私企老板从原有的员工中选择了两位有多年管理经验、对企业文化有所了解的管理专科毕业生，不仅能够胜任应聘的职位，取得了理想的经营成果，而且还降低了人才成本。

从这个事例中不难看出，小公司用人不是学历越高越好，而是选择合适的人才，即避免了人才的浪费，又能为人才创造用武之地，使人才保持相对稳定，公司效益不断攀升。

人才与公司的关系，就如同螺栓和螺母的关系，只有模式、规格和材质相同，才能使它们紧密结合在一起，公司选择了适合的人才，才能形成稳定的组织结构。

因此，小公司在用人时要多加考虑，切不可“大马拉小车”，要遵循“多深的水养多大的鱼”的道理，这才是小公司选人用人的明智选择。

要恰当地用人，就必须掌握公司的初创期、发展期和成熟期用人的不同标准和方法。

小公司在选人时，适才要比英才更重要。

人员的配置或运用应放在建立公司环境的基础位置上，运用适当可以达到人尽其才，运用不当则会埋没人才，甚至对公司带来损害。

人与人从性格、气质、兴趣到专业都有着巨大的差别，有些人也许适于从事办公室工作，有人也许适于从事推销工作，而还有人在管理岗位上能够发挥其专长；如果各取所长，对小公司如何长大显见是有利的；而反之，即无法完成公司的既定目标，又会使员工心中不满，从而降低公司的工作效率，实质上就是人力资源的浪费。

P28

## <<小公司如何长大>>

### 编辑推荐

小公司做大做强的经典读本，小老板们管理员工的枕边书！

小公司要想做大、做强，终将要经历员工管理这个独特的阶段，而本书正是为他们提前揭开了员工管理的序幕!希望本书能为千万家小公司带来福音，使他们迅速壮大! 小公司规模小，任何一个看似不起眼的人和事都可能导致公司的兴衰成败。

尤其是“人”的因素，小公司做大的过程，实质上就是人才汇聚的过程；小公司做大的结果，常常是因为小老板在人员的管理上没有疏忽，从而带来了公司突破的机会。

所以，小公司似乎更应该重视“人”的工作。

“小公司做事，大公司做人，人才是利润最高的商品，能够经营好人才的企业才是最终的大赢家。”——联想集团总裁柳传志

## <<小公司如何长大>>

### 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>