

<<李嘉诚用人之道>>

图书基本信息

书名：<<李嘉诚用人之道>>

13位ISBN编号：9787506484961

10位ISBN编号：750648496X

出版时间：2012-7

出版时间：中国纺织出版社

作者：林汶奎

页数：259

字数：162000

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>

## &lt;&lt;李嘉诚用人之道&gt;&gt;

## 前言

在现代社会的市场中，企业之间的竞争更多的是在人才方面的竞争，同时，人才也成为企业发展的最大资本和最佳动力。

对于企业领导者来讲，拥有一套优越的用人方式和管理方式不仅会增加企业所获的利润，也会增加自己成功的机会。

这就意味着，企业领导者聚集的人才越多，他所获得的利润就越大。

由于人才对企业的发展、企业领导者事业的成功都具有重要的意义，因此，企业领导者必须具备辨识人才、留住人才、运用人才和管理人才的智慧和能力，更要有海纳百川的广阔胸襟。

当企业领导者具备了这些素质，就意味着他具备了成功的条件。

其实，很多成功企业家都在选才用人方面有着卓越的智慧，李嘉诚就是其中之一。

现在的李嘉诚早已是最杰出的成功商人之一，也曾多年雄霸世界华人首富的宝座。

在其他正在追求职业理想的企业领导者看来，李嘉诚更像是一个财富偶像。

可谁又能想到，这位华人首富年少时也是出身寒门的困窘之人。

但是，李嘉诚凭借着自己的执著坚韧和不怕吃苦的精神，最终谱写了广为流传的财富神话。

在李嘉诚追求商业梦想的旅途中，有一群人促进了李嘉诚事业的成功，这些人正是被李嘉诚招揽到旗下的人才。

其实，企业领导者的主要职责就是选拔人才、任用人才、管理人才。

而人才正是企业发展的根本，因此，企业能否恰当地选人、用人，也是决定企业兴衰成败的关键。

从这个角度上讲，李嘉诚既是一个成功的商人，也是一个成功的企业领导者。

李嘉诚作为一个企业领导者的成功之处，就是他从来不把自己看做是高高在上的“管理者”，反而能够以常人之心接近这些人才，用仁义换取仁义，用诚信换取诚信。

正是这个做法，使得李嘉诚不仅招揽了大量的人才，也聚拢了人心。

他的成功经验告诉人们：巧妙的用人智慧并不是企业领导者不断扩大自己的权力或者提高自己的职位，而是拥有出类拔萃的用人才能和管理才能。

李嘉诚的成功经历告诉我们，知人善任、公平公正地选拔人才，并且让自己企业中的每一个人才都有一个合适的位置施展自己的才华，这才是企业领导者成功的最关键因素。

不过，并非每一位企业领导者都知道怎样为自己的企业选拔最合适的人才，知道如何与自己企业中的人才相处，因此，领导者无法制订符合企业实际的人才管理策略。

这给企业造成的影响就是：企业的利润较少，同时，也失去了很多发展、成功的时机。

由于缺少人才的企业总是不能获得较高的利润，也很少能抓住成功的机遇，因此企业领导者更加羡慕李嘉诚取得的成绩。

李嘉诚的用人之道也是他具备的大智慧之一。

而其他企业领导者需要了解的，正是如何辨识人才、用好人才、管理人才。

不过，无论是企业领导者在选择人才，还是在管理人才，首先都要尊重人才。

只有尊重人才的人，才能够恰到好处地使用人才。

因此，企业领导者在辨识人才的时候，应该做到以人为本、公平公正地选择人才，并且将“知人善任”作为思考的第一个问题。

当然，掌握用人之道远远没有辨识人才那样简单。

当企业领导者招揽了大量人才之后，还要懂得与他们的相处之道和管理他们的方法。

这就需要领导者具备诚信、仁慈等品质，尤其是一个有成就的企业领导者，会令原本严肃的企业管理充满人性，既不失理智又充满温情。

本书将从李嘉诚识别人才、选用人才、管理人才等角度切入，选用多个典型案例来讲述李嘉诚的用人策略，为企业领导者选择人才、使用人才提供大量的参考资料。

能够帮助企业领导者有效地管理企业，这也是笔者编写本书的初衷。

## <<李嘉诚用人之道>>

### 内容概要

李嘉诚从一个不起眼的销售员成为了今天叱咤风云的华人首富、商界“巨人”，他的名字可谓家喻户晓、尽人皆知，他是一个“传奇”。

然而，在世人的心目中，他的传奇之处不仅仅在于他商业上的成功，更在于他的诚信、谦虚以及独具李氏特色的用人之道。

本书从李嘉诚管人用人的角度出发，结合李嘉诚管人用人的实战经验，深刻地阐述和总结了李嘉诚独特的用人绝学和管理精华。

同时，对李嘉诚所秉承的经营理念和对财富的观念、对员工的价值取舍也作出了透彻的分析和全面系统的论述，为企业家的管人用人提供了很好的借鉴，同时对胸怀大志、渴望成功的人士也具有启示意义。

## <<李嘉诚用人之道>>

### 作者简介

林汶奎，知名财经图书作家，中国商报新闻出版总社资深编辑，主要从事财经、管理、社科类的图书策划和创作。

先后出版过《最阴谋》、《华尔街金融危机》、《转危为机：当金融危机影响中国，我们怎么办》、《巴菲特的财富传奇》、《索罗斯的财富传奇》、《李嘉诚的财富传奇》、《美国金融危机的幕后元凶》、《经济突围》等书。

## <<李嘉诚用人之道>>

### 书籍目录

- 第一章 得人才者得天下——招贤纳士，知人善任
  - 1. 知人善任才能唯才是举
  - 2. 学会选将——千军易得，一将难求
  - 3. 举贤不避亲，举亲不避嫌：也要任用有能力的“亲信”
  - 4. 把人才放在最恰当的位置才是最高明的用人哲学
  - 5. 把优秀人才当成企业最重要的“资产”
- 第二章 人性化用人的典范——以人为本，仁爱治企
  - 1. 运营大企业，必须要有以人为本的管理智慧
  - 2. 以沟通为纽带，与人才面对面地对话
  - 3. 真正的以人为本是宁亏自己，不亏别人
  - 4. 把人才看做企业生命力永不枯竭的来源
- 第三章 公平公正是人才管理的“定盘星”——海纳百川，一视同仁
  - 1. 公平公正才是发挥人才潜能的重要前提
  - 2. 以宽容的心态对待人才才能留住人才
  - 3. 打造公平公正的企业文化才能留住人才
  - 4. 英雄不问出处，人才理应被重用
  - 5. 掌握最基本的管理法则：贤者上、庸者下
- 第四章 中西合璧的用人策略——以夷制夷，洋为中用
  - 1. 精明的用人方式：在企业发展的不同阶段使用不同的人才
  - 2. 成功源自于中西结合的用人之道
  - 3. 以诚待人，以信当先，才能召集天下有识之士
  - 4. 只有义字当先，才能赢得人心
- 第五章 企业用人的最高境界——不断追求卓越并创造价值的过程
  - 1. 努力给员工创造出“企业是我家，发展靠大家”的企业氛围
  - 2. 表里如一、讲求信誉：企业和员工共同成长的秘方
  - 3. 身体力行，培养员工捕捉机会的能力
  - 4. 视员工为企业立足的根本而予以关怀
  - 5. 没有绝对的完美——正确引导员工走出错误的阴影
  - 6. 给员工足够的重视——促使员工在公司中实现自己的理想
- 第六章 培养有战斗力的核心团队——企业发展的源泉所在
  - 1. 从企业全局出发，打造核心团队
  - 2. 最适合企业发展的人才是企业竞争致胜的法宝
  - 3. 充分发掘人才潜在的能力——体现内在价值
  - 4. 信任与包容——夯实企业与员工的关系
  - 5. 把员工放到合适的工作岗位——企业持续发展的助推器
  - 6. 有效沟通——员工和企业构建和谐发展的平台
  - 7. 集思广益——打造一个群策群力的团队
- 第七章 授权产生高杠杆作用——只有充分授权才会有高效率
  - 1. 适当地放权——企业管理层提高生产效率智慧的表现
  - 2. 参与企业的建设与发展，不断增强员工对企业的责任感
  - 3. 让员工体会到在企业中的归属感——此时无声胜有声
  - 4. 棋看三步——员工高效率工作，最直接也是最有效的方式
  - 5. 制度不是摆设——赏罚分明才能取信于人
- 第八章 人本管理思想的具体体现——刚柔并济，与员工和睦相处
  - 1. 科学的用人观——海纳百川的容人之量

## <<李嘉诚用人之道>>

2.抛开对员工的成见，打造尊重员工的人本管理

3.平衡下属工作和生活的关系

4.加强员工的人脉关系——没有人是一座孤岛

第九章 员工价值激励——让每个员工都成为企业最有价值的人

1.选择员工的标准——要有一双识人的慧眼

2.激发员工主人翁精神——认识工作的意义

3.培养员工的责任心——让每个员工都尽职尽责

4.培养员工的自信心——有自信才有未来

5.以身作则——为员工树立良好的榜样

参考文献

附录一 李嘉诚年表

附录二 李嘉诚名言

## &lt;&lt;李嘉诚用人之道&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页： 1.运营大企业，必须要有以人为本的管理智慧 在解决人才的选拔、任用和管理的问题上，李嘉诚的确技高一筹，他能够摒弃对企业发展不利的用人制度，转而实行新的制度，确保优秀的人才不会被企业拒之门外。

不识人才的领导者也许能够凭借自己的杰出才华而创造一时的显赫，但是难以维持长久的辉煌，而一些能够实行先进的管理制度和用人制度的企业领导者则能够使自己的事业百年兴盛。

李嘉诚在自己的用人之道中将“以人为本”定位为管理智慧中非常重要的一部分，也使自己的企业管理模式充满了人性化的特点。

李嘉诚常说：“得到人才将使企业兴旺，而失去人才必然会导致企业衰败，很多企业的发展历程都证明了这个道理。

”现在，越来越多的企业领导者喊出了“以人为本”的口号，而这与李嘉诚的企业管理思想和用人思想不谋而合。

李嘉诚认为，在众多的企业管理模式中，“以人为本”就是能够促进企业发展强大的企业管理模式之一，因此应该被企业领导者当做管理企业人才的最终目标。

在李嘉诚的企业管理思维中，从人的根本意义这个角度讲，任何企业领导者都不应该将自己的员工作为自己实现目的的手段，也不能将员工当做自己赚钱的工具。

缺少“以人为本”思想的企业领导者非常容易在管理企业的时候把员工当做自己赚钱的工具，这样的领导者和企业迟早会失去人心，遭到下属和员工的背离。

因此，企业领导者应该将员工作为一个有思想、有血肉、有感情、有欲望的人来看待，将“以人为本”的思想融入自己的企业管理思维中，只有这样，自己的事业才会蒸蒸日上。

缺少合理化管理体制的企业，就会使企业的管理陷入无秩序的混乱状态，甚至乱作一团。

因此，无论是刚刚涉足某个行业的新企业，还是已经发展到一定规模的成熟企业，必须将更多的心思花费在企业管理体制，尤其是人事管理体制的问题上。

在这个问题上，李嘉诚深谋远虑，花费了很多时间和心血。

李嘉诚虽然摒弃了传统的家族式管理模式，但是却钟情于东方民族企业中浓厚的家庭氛围。

同时，李嘉诚也是一个善于吸收新事物的人，但是这并不意味着李嘉诚是一个人云亦云的人。

无论对待什么问题，李嘉诚都能够坚持自己独特的观点。

因此，在管理员工的问题上，李嘉诚保留了儒家思想中的“仁爱思想”，并且将它发展成为自己企业管理智慧中的“以人为本”的思想，为自己的企业最大限度地聚拢人才奠定了基础。

其实，在李嘉诚的长江实业集团的发展中，并不是没有跳槽的员工，但是企业中行政人员的团队却十分稳定，很少出现人才流失的现象。

甚至可以说，在李嘉诚的企业中，发生人才流失的概率微乎其微。

究其原因，与李嘉诚的“以人为本”的管理思想有很大关系。

因为在李嘉诚的企业内部，他从来不会要求新来的员工做出“为公司终身效力”的宣誓或保证。

## <<李嘉诚用人之道>>

### 编辑推荐

“超人”的超级商道，说到底就是超越超人的用人之道。

有这样一个男人，他的财富2008年缩水1000亿，仍然是中国首富！

他就是李嘉诚！

他今日的成功，也许就是你明日的成功。



<<李嘉诚用人之道>>

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>