

<<公司管人靠制度>>

图书基本信息

书名：<<公司管人靠制度>>

13位ISBN编号：9787511312792

10位ISBN编号：7511312799

出版时间：2011-5

出版时间：中国华侨

作者：王法制

页数：441

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>

<<公司管人靠制度>>

内容概要

道路如果没有红绿灯的约束，就会陷入混乱：公司如果没有制度的约束，就无法正常运转。要保持企业的稳定和效率，就必须建立一套合理的管理制度。

管人是一个充满变数的过程，只有不断学习和运用管理之道，方能妙招频出，让问题迎刃而解。

公司老板必须善于揣摩人性、把握人心，无论早识人、择人还是用人、管人，都须用心研究，并因人而异施以相应方法，这样才能将能人牢牢控制在企业中，为成就大事打下坚实的人力基础。

<<公司管人靠制度>>

书籍目录

- 第1章 有法可依：管人要用制度说话
- 第2章 公事公办：别让制度成摆设
- 第3章 严明纪律：好行为来自好习惯
- 第4章 合情合理：管得住还要放得开
- 第5章 扶正祛邪：防人有术，管理有招
- 第6章 治理内耗：营造良好合作关系
- 第7章 消除抱怨：人事和谐：公平公正
- 第8章 正确沟通：让人口服心也服
- 第9章 疏而不漏：处理问题手不软
- 第10章 以人为本：管理要讲人情味
- 第11章 赏罚分明：把握尺度是关键
- 第12章 走出误区：少犯低级错误
- 第13章 顺从人性：情、理、法要并用
- 第14章 管人以威：恰如其分扮黑脸
- 第15章 倾注信任：好员工不是管出来的
- 第16章 鼓励竞争：出人头地要靠真本事
- 第17章 完善机制：创造良性的竞争环境
- 第18章 奖勤罚懒：给员工应有的待遇
- 第19章 绩效考核：掌握必要的方法
- 第20章 业绩考评：让压力成为动力
- 第21章 跨越误区：别让考核走过场
- 第22章 薪酬设计：恰到好处的金钱刺激
- 第23章 奖有其道：种瓜得瓜，种豆得豆
- 第24章 罚有章法：是非功过要分清
- 第25章 煽情励志：让人时刻有奔头
- 第26章 能人大用：走精兵强将之路

<<公司管人靠制度>>

章节摘录

“人情”听起来是个温情脉脉的名词，但如果运用不当，则会把企业送上“断头台”。

管理者如果不分场合，随意地施舍自己的人情，即使是出于一种好意（尽管这种好意是无知的和盲目的），也会带来不良的后果。

“人情”只有运用得恰到好处，才能发挥其效用。

人情用在工作努力、有贡献的人身上是一种爱护和精神鼓励，会产生出巨大的精神动力。

经验已经证明，用微笑去鼓励远比严厉说教对一个人的影响更大。

在这种情况下，经营者运用“人情”，换句话说就是感情投资，可以唤起更大的精神动力，从而创造出更多的财富。

但是，如果“人情”用在不用功、不努力、作风懒散、吊儿郎当的人身上，则不但是浪费，还会带来更严重的后果，使他更加没有责任感，更容易偷懒。

对于这样的人，只有不客气地提出警告，施加压力或者干脆淘汰，才不会失策。

这样做，并不是让企业家做冷酷无情的人，人可以有情，而市场无情，只有用市场的标准来要求员工，才是用人的上上之策。

管理要讲究层次分明 公如果想做到司管理有条不紊就要有层次。

现代管理有着明显的层次分别，一个公司中有决策层、管理层、执行层。

各层次都有与之相对应的职责和权利：决策层负责企业的经营战略、规划和生产任务的布置；管理层负责计划管理和组织生产；执行层负责具体的执行操作。

如果企业老板不能正确对待管理中存在的这一客观事实，便会在管理中不可避免地出现这样或那样的问题。

有一位厂长见到工人迟到就训斥一番，看到服务员的态度不好也要批评一顿。

表面上看他是一位挺负责的领导，而实际上他却违背了“无论对哪一件工作来说，一个员工应该接受一个老板的命令”这样一个指挥原则，犯了越权指挥错误。

员工的出勤本来是车间主任的管理范围，服务员的态度好坏是公司办公室主任的管理范围，厂长的任务则是制定企业的经营战略和生产规划，他管理的人员应是各车间及职能科室的负责人。

作为老板，管得过多过细往往会打破正常的管理秩序，使管理处于紊乱状态，影响公司的效益。

对于员工来说，一会儿老板说个东，一会儿主任道个西，前后指令不统一，令出多门，交叉重复，会令他们无所适从。

管理应有层次，而企业领导在管理中应体现出这种层次，避免“越俎代庖”的现象发生。

聪明人喜欢自己思考，独立行事，只有懒虫、笨蛋才会事无巨细地完全受命于人。

如果企业的老板越权指挥，包办一切，什么都不放心，从企业的经营策略到车间的生产计划，再到窗户擦得是否干净，他全管，这就恰好适应了那些懒虫的心理习惯：他们不愿动脑，不愿思考，只需伸手，便可完成工作了，出了问题也不承担责任。

而此时正好有老板事事都包揽，谁不喜欢这样的“好”老板？

老板不要包办一切 美国有个叫汉斯的人在企业发展到几家大百货商场后，依旧采用小店铺的老板作风，对公司的上上下下关切个透：哪个管理者做什么，该怎么做；哪个员工做什么，该怎么做，他都布置得精微妥帖。

而当他出外度假时，才出门一周，反映公司问题的信件和电话就源源不断，而且尽是个公司内部琐碎小事。

这使得汉斯不得不提前结束原准备休一个月的假期，回公司处理那些琐碎的问题。

假如汉斯在企业管理中做到层次分明、职责清晰，怎么会度不成一个安稳的假期呢？

究其原因，在于他的管理有问题，滋长了部下和员工们的惰性，造成事无大小全找老板的缺乏思考和创造性的局面，以至于离了他，公司便无法正常运转。

就管理成效而言，这是一种十分糟糕的情况。

……

<<公司管人靠制度>>

<<公司管人靠制度>>

编辑推荐

企业中精英云集，能人辈出，不啻为企业之福，老板之幸。如何用好能人，管理好能人，让能人为企业创造高效益，就成为管理者迫切而亟待掌握的一门领导艺术。

“磨刀不误砍柴工”。

在繁忙工作之余，抽出一点儿时间来读一读由王法制编著的《公司管人靠制度》这本书，可以使你的办事效率更高、工作能力更强、管理更加得心应手。

<<公司管人靠制度>>

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>