

<<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：9787802138643

10位ISBN编号：7802138647

出版时间：2010-5

出版时间：海潮出版社

作者：宇君

页数：318

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>>

前言

中国的企业，已然开始走进一个微利时代，不管是大公司，还是小公司，都在承受着原材料价格上涨，出口型企业内外交困等种种压力。

有些公司能够顶住压力，在经济危机的大浪中生存下来，并且能够在市场上争得一席之地；而有的则倒在了浪潮之中，一去不返。

究其原因，很重要的一方面是公司内部的管理问题。

如果一个公司的内部管理和人才利用方面出现了问题，即使是大的公司也避免不了倒下的危机。然而，令人忧虑的是，很多企业不仅没有意识到这一点，而且还让自己陷入了无穷无尽的内耗之中。本书《大公司管人，小公司管事》就是主要针对于小公司老板，讲述应该如何管理自己的公司，应该如何合理利用人才，以及如何应对团队纠纷等问题，并结合大量企业经营成败的案例，进行详细的阐述。

这里想特别提到的是企业的文化建设，这也是贯穿于本书始终的精髓所在。文化就是企业的灵魂，企业沉浮于商海，就好比是战场上的军队一样，军队没有军魂，就不会赢得战争，企业没有文化就不会持续生存。因此我们讨论企业文化就不能简单地与人力资源成本联系起来，应以更大的视野，着眼于企业的核心竞争力和持续发展。

<<大公司管人小公司管事>>

内容概要

本书呈现的，不仅仅是单个问题的解决之道，更是从根本上帮助企业在管理上跟进，在逆境中前行，在危机前反思，在错误前止步。

只有做到内力集中而充实，才能向外攻城略地；真正解决了人的问题，才能真正形成企业的凝聚力。

<<大公司管人小公司管事>>

书籍目录

第一章 树威立信，小公司起事要先管老板自身修养 言行举止都要有表率作用 小公司老板的形象不可轻忽 自己做到才能要求别人 平易近人，用语幽默你会更有亲和力 心态自信但不自负 感情用事不是好老板的作风 有容人之量才能信服可用之人 不要陷入偏见的泥潭 许诺别人，一定要恪守信用 当家人就是要敢于承担责任

第二章 火眼金睛，小公司起事要从细枝末节中精准识人 闻其声，可以辨其心 善用眼睛这扇心灵的窗户 身体姿势里的内心世界 衣着修饰里的性格探视 言语反映内心素养 背后论人者的心理透视

第三章 攻心为上，小公司起事要快速聚拢新员工的心 小公司老板不可忽视新员工 信任是开启新员工心门的钥匙 认同新员工，鼓舞他们的士气 培养新员工良好的心态，使其更快走入正轨 切忌厚此薄彼，新老员工一视同仁 小公司老板要确立新员工的归宿感

第四章 由表及里，小公司起事要识人更要识心 小公司老板爱才亦要重人品 小公司老板要更关注人的内涵 察言观色，读懂别人的内心世界 看人不可只看表面，而要透视到心 “自言自语”的人多半胆怯 “揭人之短”者心怀嫉妒

第五章 伯乐相马，小公司管事要有甄别人才之道 三军易得，一将难求 公司招聘，发掘真正的人才 小公司老板要有伯乐识马的慧眼 不要让偏见蒙蔽了你的双眼 小公司老板要不以成败论英雄 英雄莫要问出处，小公司老板要放手用人

第六章 善任人才，小公司管事要学会合理使用人才 用人精而勿滥，使你节约资本 人无完人，用人须扬长避短 因人制宜，任人唯贤 道德为先，罗致贤才 小公司老板要不拘一格选拔人才 小公司老板要慎用过度偏激或妒忌心强之人 合理利用人才，让人才形成“互补效应”

第七章 有效授权，小公司管理要放胆授权有力制约 乾纲独断，必败无疑 大权独揽，小权分散 权力下放，给下属以奋斗的空间 用人不疑，是基本的准则 懂得适时适度地放权 防止下属越权 防止授权泛滥、权力失控

第八章 情理相依，小公司管事要注重员工感情投资 小公司老板投人以诚，必收之以信 推功揽过，让你成为下属心中的守护神 懂得为下属着想，让你赢得下属的尊重 巧用感情杠杆，理智与感情并用 视下属为知己，你更能走近下属 对下属要讲原则更要讲人情味 当糊涂时糊涂，放下属一马 要适时适度地关心下属的生活 用“精神薪资”弥补“物质薪资”

第九章 和谐管理，小公司成事要发掘员工最大潜力 信任下属，给下属自由发挥的机会 群众评议和组织考察两手都要抓，两手都要硬 对下属一视同仁，不要厚此薄彼 小公司老板会慎用报喜不报忧的下属 对下属的表扬批评应有度 以权压人，并非理智的选择 与下属产生矛盾或下属做错了事，弄清情况后再处理 尊重下属，不可践踏下属的自尊心

第十章 御人有道，小公司成事要学会有效激励团队 宽严相济，有张有弛 奖罚分明，激励士气 有压力才有动力，适当给下属加压 抓住典型，榜样的力量是无限的 兼听则明，集思广义 有时不妨用用激将法 精神奖励有时比物质奖励更有效 当严必严，关键时刻要挥泪斩马谡

第十一章 有效沟通，小公司成事要使内部沟通渠道畅通 小公司老板不要小瞧沟通的力量 小公司老板通过沟通更能走近员工 全方位的沟通最有效 深入员工内部，用诚心架起沟通的桥梁 双向沟通，魔力无限 沟通使你和下属的关系更和谐

第十二章 平衡争执，小公司成事要善于解决团队纠纷 合理引导，纷争即为竞争 当机立断，迅速处理，不留后遗症 批评下属要对事不对人 克服内耗，防止窝里斗 善于瓦解不利公司的“小圈子” 关键时刻，运用“冷处理”更有效

第十三章 步步为营，小公司成事要小心对待敏感人物 贴身秘书需慎选 助理是把双刃剑 重视副手亦要有度 审慎对待异性下属 任用亲属下属要避嫌 小心团队中不定时的炸弹

<<大公司管人小公司管事>>

章节摘录

加强领导者的示范作用，目的在于让下属产生良好的“自我管理”的欲望，不能时时都要领导者紧盯着。

只有调动员工的积极主动精神，发挥他们的创造性，才能使管理工作卓有成效。

俗语说得好：“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从。”

对于小公司的老板，在行事和发布命令的时候，一定要注意的前提便是要管理好自身的修养。

一个有责任感，有很好的自身修养的老板，往往能给员工带来无形的催动力和鼓舞。

作为一个领导者，不可能时时刻刻地管着下属，关键是要加强员工的自我管理。

但这里有一个前提，就是首先做好领导者的自我管理，成为下属的榜样，变“照我说的那样去做”为“照我做的那样去做”。

这样的公司才有团体精神，员工们才能够更好的履行领导派发下来的任务。

一般情况下，领导者往往会选取别人作为员工学习的榜样。

无疑，这样做在一定程度上确实能起到示范作用，但领导者必须看到，由于领导者在团队中的地位和作用，他常常不自觉地被同事或员工选作学习的榜样。

一旦领导者的行为被“注意”之后，下属一般需要重复其所观察到的行为。

因此，领导者的一部分任务就是为下属练习“自我管理”提供机会，并鼓励他们通过示范来学习。

领导要加强“自我管理”，首先提高自身修养。

这不仅要求领导者平时行事要做到有责任感，而且更能够率先垂范。

这其中也是有几点要注意的：一、领导自己要做个有责任感的人，不要光说不做，而要以身作则，要求下属办到，自己要首先能办到。

二、领导要善于现身说法，利用自己的亲身体会加强对下属责任感的教育，提高下属对责任感意义的认识。

三、对自己的过失要敢于承担责任。

对自己的过失不敢承担责任的人，不但会让下属失望，而且会失去威信，你将责任推卸给下属，下属同样会将责任推卸给别人。

另外，真正的说教者往往是擅长讲故事的，也更能懂得对方最需要的是什么。

因为他们懂得，人们更容易受个人经历的鼓舞，而不是一条一条准则的影响。

到现在，我还能够深切体会父亲当年对我和弟弟的现身教育。

回忆起小时候，我们常和父亲在餐桌上交谈。

我记得自己的父亲是多么善于利用英雄人物鼓舞我。

他是一位思想丰富、说话温柔的人。

他总是评论在我们城镇里他所佩服的人，比如某个商人夜间去法律学校学习，某个青年农民在进行函授学习等等。

现在，我和我弟弟都拿到了博士学位。

我明白了，父亲是多么有力地推动着我们去迈向成功的。

他像一个非常有能力的教师一样，用生动的实例向我们展示什么是有价值的人，鼓励我们成为真正有价值的人。

领导者的示范行为必须是生动、详细、易于理解的。

领导者可以吸引下属的注意力，努力使自己成为一个可靠的“自我管理”的榜样。

如果你想让员工成为有效的“自我领导者”，你自己就先得成为一个榜样，为他们提供一个示范作用，以生动、详细、易于理解的方式来展示“自我管理”的行为。

促进下属对于示范过的“自我管理”的回忆，并鼓励他们以亲身体会的方式来练习这些行为，为他们提供动力，强化示范作用。

以上所说的加强领导者的示范作用，目的在于让下属产生良好的“自我管理”的欲望，不能时时都要领导者紧盯着。

只有调动员工的积极主动精神，发挥他们的创造性，才能使管理工作卓有成效。

<<大公司管人小公司管事>>

领导者要时刻注意言行举止都要起到表率作用。

<<大公司管人小公司管事>>

编辑推荐

企业管理的最佳读本，行之有效的解决方案。

企业陷入信任危机？

总有没完没了的冲突产生？

出现问题员工之间相互推诿？

好的人才想留留不住？

不涨工资员工抱怨，涨了工资员工还闹…… br 《大公司管人小公司管事（精编珍藏版）》针对企业经常遇到的管理难题，为管理者答疑解惑。

《大公司管人小公司管事（精编珍藏版）》秉承咨询实战风格，不仅告诉读者所以然，还通过具体分析，诠释形成问题的种种原因，并分别提出改善对策。

br 企业管理虽然不存在万能钥匙，但是针对“常见病症”，企业也得备有“常用药方”才行。

《大公司管人小公司管事（精编珍藏版）》不仅揭示出小公司发展常见的病症，还对应地开出了根除病症的“药方”。

br 这是一本管理者的实用手册，在日常管理过程遇到的问题，都能从中找到答案。

<<大公司管人小公司管事>>

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>