

<<给你一个公司看你怎么管？>>

图书基本信息

书名：<<给你一个公司看你怎么管？>>

13位ISBN编号：9787540447410

10位ISBN编号：7540447419

出版时间：2011-1

出版时间：湖南文艺出版社

作者：南勇

页数：279

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>

<<给你一个公司看你怎么管？>>

内容概要

这是一本可读性很强、很有针对性的实务管理书，他的特点是将那些每天发生在管理者身边的“平凡琐事”、“日常烦恼”提炼成一个个具体的问题，用作者自己的感悟与读者交流，提供解决之道。

作者用自身数年来在工作中的见闻，以及在管理中的追寻和探索，写下了这难能可贵的80个管理心得，这些心得都是从作者的工作中来，也必将指导着更多的管理者应用到工作中去。

全书摒弃了理论性和学术性的枯燥乏味，文笔轻松活泼，尖锐深刻、简单易懂，是一本很有价值的公司管理类图书。

本书姐妹篇《给你一个公司，你能赚钱吗》火热上市，[点击购买](#)

<<给你一个公司看你怎么管？>>

作者简介

南勇：1998年至2006年在日本留学。
并分别于2004年3月毕业于日本群馬县高崎经济大学经济系经济学科，取得经济学本科学位；于2006年3月毕业于日本东京早稻田大学大学院商学研究科取得商学硕士学位。
2006年4月回国后，先在润滑油行业，食品行业工作过一段时间，后于2007年初

<<给你一个公司看你怎么管？>>

书籍目录

- 第一篇 “闲人”与“忙人”
- 第二篇 “专才”与“全才”
- 第三篇 “管理型人才”与“业务型人才”
- 第四篇 伪“人才重视论”
- 第五篇 别拿自个当“省委书记”
- 第六篇 “这事儿我已经交代了”
- 第七篇 世上没有“长了腿”的政策
- 第八篇 “画句号”式管理与“画逗号”式管理
- 第九篇 “老东西”与“好东西”
- 第十篇 “一起教育”与“个别开药方”
- 第十一篇 “不积跬步，无以致千里”
- 第十二篇 “抓细节”与“找茬儿”
- 第十三篇 “钓鱼”与“捞鱼”
- 第十四篇 管理也有“速度”吗？
- 第十五篇 “平平淡淡才是真”
- 第十六篇 你要折腾！
- 第十七篇 “厕所干净”=多卖车？
- 第十八篇 “卫生”是“打扫”出来的吗？
-

<<给你一个公司看你怎么管？>>

章节摘录

1、别拿自个当“省委书记”民营企业最为重要的价值观就是“务实”。

任何一种形式的“官僚主义”都是荒谬可笑的。

都知道民营企业是以“做事”为本、“赚钱”为本的。

这个大前提决定了对于一介民营企业而言，一切事物的出发点都应该是两个字：务实。

任何与“务实”无关的东西，都应该扬弃。

但在现实世界中，搞混了这一点的民营企业真是何其多也！

不知是小时候电视看得太多，还是从前“计划经济”时留下的“遗毒”太深，现在的很多民营企业的管理者看上去几乎与“省委书记”无二，十分有“领导派头”，说话必打官腔，言必谈“开会”。

诚然，“开会”是在任何一种组织中落实“管理”工作的重要形式之一，不可或缺。

但如果事物仅仅停留在“会”开了没有，而不是“事儿”办了没有的程度的话，那么“会议”本身就仅仅流于了形式，成了为“开会”而“开的会”，“开会”这件事儿就会成为一种在民营企业中极为可笑的“官僚主义”的典型象征(尽管在事业机关中这样的事情司空见惯，但人家那是吃的“皇粮”，有国家养着呢，而你是民企，你的“食儿”得自个儿“挣”，千万别搞错了角色)。

当然，也许每个人都幻想着自己拥有一个“梦幻般的团队”，做事儿刷刷刷，利索得不行——遇到问题赶紧开会，会开完了弟兄们立马儿行动，齐心协力，三下五除二就把事儿漂亮地办了，根本不需要你操心——多爽！

这种执行力不是盖的！

问题是，你是否拥有这样的“梦之队”？

恐怕绝大部分时候让你郁闷甚至痛苦的事儿是——甭管你开了多少会，基本上说的都是“重复”的话，讲的都是“重复”的事儿——意味着你的“会”开得极没效率，开了也等于白开，因为什么事儿都没解决，什么事儿都没办成。

也就是说，你这就叫为了“开会”而“开的会”，或者也可以称之为典型的“官僚主义”——甭管事儿干没干成，反正“会”我开了，“事儿”我布置了(意味着我已经尽到了自己的职责)，没干成是“他们”的事儿，和“我”无关。

现在问题来了，你虽说可以这么理解这件事儿，但就像我前面说的一样，你毕竟不是“国家队”，有国家养着，你是民企，得“自食其力”，如果企业垮了，你也就没饭吃了。

没人给你“包底儿”，你的“底儿”得自个儿“包”。

事情就这么简单。

归根结底，“开会”是为了“解决”事儿，“解决”不了任何“事儿”的会不如不开，或至少应该少开。

那不开会的话，怎么解决问题呢？

很简单，有些事儿“一对一”地做效果更好，且更结实。

因为“开会”，说白了就是“把大伙儿招到一起商量一件事儿”。

这种形式重不重要？

实话实说，重要。

但走了形式主义的话就失去了意义。

所以很多事儿可以不用“把大伙儿招到一起商量”的话尽量不要这样做。

因为如果你这样做了，就等于给了很多人“滥竽充数”的机会——表面上也事儿事儿地往笔记本上记录着什么，实际上脑子里根本就什么都没听进去。

所以，很多时候，与其“大家伙儿一块儿说”，不如“一对一”地说来得“实在”。

这样做表面上看似效率不高，但“结果”却很结实也很真实，一点一点地积累这种真实而结实的结果，最终你会收到你想要的成效。

总比你开了一万多个会，事情还在原地儿“纹丝未动”强得多。

“开会”就好比“一刀切”的办法，表面上看是你想来个“一举搞定”的“大动作”，而实际上其效果往往就像一块玻璃一样，易碎而不堪一击。

<<给你一个公司看你怎么管？>>

退一万步讲，就算是它能取得不错的效果，也往往不具备“可持续性”，就是说成果很“脆弱”，不“结实”。

而“一对一”、“人盯人”的方法就好比“挖墙脚、掺沙子”的“游击战法”，灵活机动。

虽说每次的成果都极为“微小”，但却很“结实”、也很“真实”，这样的“微小成果”一点一滴地累积起来的话，你最终会拥有一棵真正的“参天大树”的。

这就是经典的“积小胜为大胜”的道理，是伟大领袖毛主席的教导。

别总和自己较劲儿，老想做“大事儿”，“一口吃个大胖子”。

实际上我们都是“凡人”，都习惯于做“小事儿”。

但你要相信，一百件小事儿总能凑成一件“大事儿”的。

做你习惯而擅长做的事儿吧，别总是异想天开，当自个儿是个“省委书记”。

2、“理想”是可以让人充满激情的现在的人们拥有“理想”的年龄，是“五岁以前”和“三十五岁以后”。

而最应该拥有“理想”的二十郎当岁的年轻人，却往往表现得过于“看破红尘”了。

这真是我们这个社会的一大悲哀。

“理想”这个词，现在似乎已经不太流行了。

甚至说得严重一点，这个曾经是那么美好的字眼现今却具有了某种莫名的“讽刺”意味——如今这年头，还能满口“理想”，“自个儿骗自个儿”的人，实在是有些怪异，甚至是“变态”。

但是，没有“理想”的日子里，大家真的很快乐吗？

失去精神支柱与人生追求的人们，你们真的过得好吗？

颇具讽刺意味的是，在“理想”迅速贬值的今天，对于这两个问题能够给出肯定答复的人，也在迅速变少——在没有“理想”的日子里，大家其实过得并不快乐。

就算我有些偏激，我还是固执地认为，人生真正“有理想”的年龄是5岁以前和35岁以后。

就是说，最需要靠理想来点燃生命之火，提供拼搏动力的十几二十来岁的年轻人，恰恰是理想最为缺失的一群人。

这不得不说是个悲剧。

5岁以前的小朋友无论说出什么理想，哪怕他说出“将来要当美国总统”，“当爱因斯坦、爱迪生”

，也不会有哪个大人狠狠地给他一个耳光，怒斥他“白日做梦”！

——没有哪个成年人不会重视和珍惜儿童的梦想，忍心刺破儿童的“梦想气球”。

这是人类的本能。

同时，我发现，35岁以后的成年人由于人生的成熟(因为年届不惑)，反而倒容易重拾儿时的梦想，变得充满激情与干劲。

而且，由于这时的理想已不再有儿时的那份稚嫩与不切实际，所以往往能够为这一年龄段的人们提供强大的动力与激情，从而造就这些人在人生的“收获季节”最终获取梦寐以求的，宝贵的“成功”。

但是，偏偏在20郎当岁的年轻人当中，要是还有谁大谈什么“梦想”、“理想”之类的话题，那就无疑和“幼稚”、“天真”同义，只能遭到同伴的嘲笑了。

因此，我们会惊异地发现，现在的年轻人几乎都不敢(或不屑)谈“理想”这样的字眼，似乎这样做就意味着“怪异”，就会在同伴中抬不起头来。

所以，越是20郎当岁，“少不更事”的年轻人，就越愿意摆(装)出一副“看破红尘”的“成熟相”与“臭架子”，似乎只有这样才能“合群”，才显得够酷，够帅一样。

在他们的嘴里，你很少能听到“真棒”、“太好了”之类激动人心的字眼，你只能听到诸如“还行”、“凑合”、“一般吧”之类敷衍与不屑之词，似乎这个世界上已经少有能让他们真正砰然心动的东西了。

如果你跟他们很真诚地谈起某个大人物所作的善事，他们会不屑一顾地立马给你举出一大堆这个人做过的“见不得人”的八卦新闻；如果你跟他们说某家企业管理得很好，他们会毫不犹豫地告诉你十个这家企业的“幕后丑事”；如果你在它们面前真诚地称赞某个政府部门的效率高，他们也会瞬间发出嗤之以鼻的不屑之音，“神乎其神”地向你“揭发”这些部门背后肮脏的“潜规则”……。

总之，在他们的眼中，这个世界上没有什么真正值得信仰的东西，没有美好，只有丑恶。

<<给你一个公司看你怎么管？>>

似乎他们以自己区区20余年的人生履历，已经饱经了人间的沧桑，早就看破了红尘一样。

<<给你一个公司看你怎么管？>>

媒体关注与评论

如果您想看一本传统意义上的管理书，请别碰它，因为它会让您失望。

如果您想看一本颠覆传统、真正接地气的管理书，请拥抱它，因为它会带给您惊喜！

听说读过这本书第一季的读者反应都很极端：或者扔掉它。

或者珍藏它。

其实，管理就是“过日子”，没那么多深不可测的大道理可讲。

在平淡的日子中，人有的时候就会麻木，往往会对平凡的生活赋予我们的灵感与智慧视而不见。

这本书，就是帮您寻找与捕捉这些灵感与智慧的一个工具。

但是。

读这本书时。

您没有必要刻意惦记着能够获得点什么。

您只管让自己沉浸于轻松的阅读体验中就可以。

我向您保证，当您最终掩卷时，您会获得它们，而且一个也跑不了。

——南勇看过很多管理类书籍，无外乎开篇讲道理，再拿很多例子来论证前面的道理。

大道理你我都懂，但很难和自己产生共鸣，读很多书但总感觉是在读一本书。

这本书很不同，看完之后觉得很长知识，即使将来不做管理层，对于职场大多数人来说都很受用！

——读者评本书第一季道出了私营企业管理的各种规律。

作者有超强的实战经历，所言非虚，字字珠玑。

——温州读者评本书第一季很久没有看关于团队管理方面的书了，自从拿到书后，就深深地被作者朴实无华的词句吸引了。

这本书不做作，来得很实际！

决定再买几本，送给公司的其他几位中层领导。

——读者评本书第一季看过不少管理书，总觉得外国的更客观和实际，没想到这本中国人写的书却如此实用和入理，对我非常有用。

强烈推荐给从事团队经营管理业务的同仁，一定能让你领略中国本土管理的精髓，更真实地感受中国式经营管理的方法。

好书！

——读者评本书第一季书中有一个理念一直贯穿始终，用我的话讲就是“小步决跑”，用作者的话讲就是积小胜为大胜，积小便宜为大便宜。

这个观点十分重要，对于好大喜功的我们，算是力挽狂澜了。

这本书对我的改变是现实的，现在我正在学着如何把一个好的想法，通过潜移默化、逐步渗透的方法得以实现。

几十块钱买来一个这样的变化，绝对超值。

——北京读者评本书第一季可读性很强、很有针对性的实务管理书，他的特点是将那些每天发生在管理者身边的“平凡琐事”“日常烦恼”提炼成一个个具体的问题，用作者自己的感悟与读者交流，提供解决之道。

——长沙读者评本书第一季

<<给你一个公司看你怎么管？>>

编辑推荐

《给你一个公司,看你怎么管(第2季)(套装共2册)》：中层经理晋级首选图书，基层主管和全员充电最佳教材！

彻底打破传统管理书的局限，好看，耐看，边看边拍大腿。

500强资深行政总监，卓越管理者分享的88个管理心得。

老板喜欢下属接受的管理方法，帮你培养老板的视野、思维和手段！

“管理”与“业务”本是两码事——“业务”好的人未必懂“管理”，“管理”好的人也未必精“业务”，但在现实世界中，这两个概念却被极大地混淆了。

任何一种制度与政策都不可能“只要被制定出来就会自己保证自己的执行”。

所以，只负责把政策“制定”出来就“万事大吉”不是管理者尽职尽责的表现。

只有推进“执行”才是“硬道理”。

把握好与员工之间的“距离感”对于一个管理者来说可不是件小事——太贴心就会“添乱”，太不贴心就会“出局”。

对于公司而言，任何与“金钱”有关的激励手段都是一把“双刀剑”：既可伤人，亦可害己、所以一定要慎之又慎。

管理也是有速度的，这包含两个方面的意思：一个是“快速地执行”，即执行力的“速度”问题；一个是管理“创新”的速度问题，即只要某种制度或管理方式已经出现了明显的“老化”，就要毫不犹豫地立立予以创新，绝不拖延。

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>