

轻轻松松学管理，
开开心心做事业。
有智慧，有能力，
有前途，开卷有益。

ZUODA ZUOQIANG
ZUOGUANLI

做大做强 做管理

小老板发展妙计，大老板常青法则

快乐、简单、易学的管理之道

读故事，学管理，陶冶心灵，学真本事

王 阔◎著



ZUODA ZUOQIANG
ZUOGUANLI

做大做强 做管理

小老板发展妙计，大老板常青法则

王 阔◎著



图书在版编目(CIP)数据

做大做强做管理:小老板发展妙计,大老板常青法则/王阔著.--长春:吉林出版集团股份有限公司,
2016.1

ISBN 978-7-5581-0007-9

I. ①做… II. ①王… III. ①企业管理—通俗读物
IV. ①F270-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第024804号

做大做强做管理：小老板发展妙计，大老板常青法则

作 者/王 阔 著

出 版 人/吴文阁

责任编辑/金方建 汤 洁

责任校对/袁大威

封面设计/孙希前

开 本/170 mm×240 mm 1/16

字 数/230千字

印 张/17

印 数/1-4000册

版 次/2016年6月第1版

印 次/2016年6月第1次印刷

出 版/吉林出版集团股份有限公司(长春市人民大街4646号)

发 行/吉林音像出版社有限责任公司

地 址/长春市绿园区泰来街1825号

电 话/0431-86012913

印 刷/香河县宏润印刷有限公司

ISBN 978-7-5581-0007-9 定价/32.80元



如何把自己做大？

如何把自己做强？

如何做管理？

这些关键问题答案，是很多人迫切想得到的。

读者手里的这本书，就是专门解决这些问题的，可以满足大家的迫切需要。

小老板小有成就，都期待把事业做大；大老板硕果累累，期待的事如何基业常青。小老板想成为大老板，大老板想做得更好。

无论是小老板，还是大老板，都需要更为强大的智慧来武装自己，都希望自己得到更多的正能量，这本书正好满足了需要，让小老板、大老板、企业管理、企业文化建设等各取所需。

这本《做大做强做管理——小老板发展妙计，大老板常青法则》是一本通俗易懂的解决小老板、大老板以及领导、管理人员迫切需要的读物，书中没有艰涩空洞的学院式理论和说教，而是将正能量智慧进行了通俗化处理。而且，每条智慧经验都结合生动的经典故事，读起来甘之如饴，妙趣横生，让读者在愉快轻松的氛围下

学到最实用、最有价值的管理、企业、励志、心理等不同知识。

全书能量充足，阅读的使用价值大，针对性强，可读性强，能够丰富阅读的智慧，给阅读带来丰富的回报。

目 录

Contents



第一章 创造力是根本财富	1
用不同的方式思考	3
在旧本领基础上拥有新本领	4
让自己脱胎换骨	5
不要被固有的囚禁	7
让不方便成为方便	8
玫瑰花的刺带来启示	9
发现的力量最为惊奇	10
敢想敢做就创新	11
创造力就在生活中	12
不要被习惯绑住了	13
要有创新的思维方式	14
创造力来自更多思考启示	16
成功的经验都在于坚持	17
思维也是有惯性的	18
创新才是生存之道	19
一毫米的创意带来大效果	21
电扇可以是彩色的	22

对于继承活学活用	23
通过联想来激活创造力	25
要变通才会有发展	26
动脑筋,换思路	26

第二章 用人是关键

精髓在用人,人才是根本	31
用人要有胸怀	32
依人专长用到适当职位	33
根据人的特长、优点安排	34
了解每个员工的优缺点	35
把合适的人摆在合适地方	36
了解一个人,需要长时间	38
有用和无用具有相对性	39
做自己能够做的事	40
广罗人才,发展积聚	41
以貌取人,伤人心	42
推荐强于自己的人才	43
学历不等于能力	44
“房谋杜断”的人才结构	45
术有专攻,各有所用	46
要有求贤的虔诚如一	47
宁可用有缺点的能人	49
分工把人用得合适	50
不用自己的习性去衡量好坏	51
使用人才,化短为长	52
缺乏正确看待人才的眼睛	53
选拔人才不能光看表面	54
不能戴有色眼镜看	54

第三章 决策决定前途	57
决策不能想当然	59
做决定一定要注意方向	60
大利益都比较隐蔽	61
杀鸡取卵是短视行为	62
要有当断则断的魄力	64
不能头脑发热	65
集思广益,明智决策	66
自己心理上的自大和无知是最大的对手	67
好决策贵在落实	68
理智对待决策选择的冲突	69
不要被反对意见左右	71
及时找出解决途径	73
要有自己主见	74
有所为有所不为	75
坚持正确的选择不动摇	76
对速度与耐力、眼前利益与长远利益的选择	77
不必求人,自己做主	78
把握真正的收割时间	79
马上付诸行动	81
目不见睫缺乏自知之明	82
未雨绸缪,居安思危	83
 第四章 制度是保障	 85
把“责、权、利”的平台搭好	87
纪律是一切制度的基石	88
明确职责,各司其职	89
企业目标与个人目标一致	90
打碎要有勇气	91
过线即是“鬼门关”	92

好制度保障最终效果	93
制度的设立是为更好推进	94
客观公正执行政策	95
好制度就是行动指南	97
不要逃避责任	98
让鞭子成为合理制度	99
要有行之有效的制度	100
向职责不清的工作方式说不	101
不要尽可能让员工干更多活	102

第五章 激励出活力..... 103

激励催生美好理想	105
鲑鱼效应的激励作用	106
善于运用胡萝卜	108
制造竞争的氛围很有效果	110
分糖要有智慧	111
大棒加蜜枣各得其所	113
条例要及时调整	115
如何把撞钟撞好	116
激励员工要到位	117
多多赞美员工	118
对好的业绩及时表扬	119
合理晋升很重要	121
待遇与能力匹配	122
尊重就能激活一个人	123
都得到好处才是好激励	124
鼓励比批评有效	125
激励不要事与愿违	126
激励激活潜能	127

第六章 事业要有人情味	129
是员工养活公司	131
糖也可以用来惩罚	132
人情是最大褒奖	133
真情关怀员工感受	134
别让自己置于冷冽环境	135
让员工感受温情	136
开明招牌亮得更鲜艳	137
爱员工很重要	138
为员工递上一杯茶	139
爱是事业最大的力量	140
用人以德服人,诚恳待人	141
用好草引牛入棚	142
赞美的力量效果好	143
以情动人,善用柔的力量	145
严与爱交融	146
“鲜花疗法”疗效明显	147
有人情味,善用他人优点	148
紧箍咒偶尔为之,不可多用	149
解决后顾之忧	150
从最打动人心的角度入手	151
 第七章 沟通是关键	 153
真诚沟通令人感动	155
克服沟通障碍,避免负能量后果	156
听懂自己员工的话了吗	158
团队有共识能激发成员的力量	159
降低沟通成本	160
进行沟通危机防范	161
沟通要把握火候	163

沟通要注意对方接受的方式	164
善于倾听是沟通的重要内容	166
重视对沟通内容的确认	167
沟通时,信心非常重要	168
选择好沟通内容十分重要	169
不以权压人、巧妙沟通	171
彼此尊重是双方沟通的桥梁	173
打开哪一扇门.....	174
不要忽视沟通的双向性	175
自己了解情况才能沟通	177
了解情况,有利沟通	178

第八章 如何做好自己

老板以身作则.....	183
身先足以率人.....	184
老板做在前面,无声感染	185
律人先律己	186
老板的榜样作用有说服力	187
以身示范,激励士气	188
己欲立而立人.....	189
用自己行为、生命去影响手下.....	191
先把自己做好了.....	192
一言一行,别人看在眼里	193
老板怎么做,影响手下怎么做.....	194
做老板,要挺住	195
主动隔绝欲望对象	195
老板遵守诺言对事业极为重要	196
老板真诚道歉好处多	198
老板忌讳光说不练,瞎指挥	199

第九章 老板把握授权分寸	201
抓少些,反而收获就多	203
授权激发员工潜能	204
放权反而更多得到	205
学会放手	206
不违原则,可不必过问	207
借别人的人,烧自己的饭	208
授权要看清对象	209
下放权力是分身术,用贤乃成事诀	211
有效的授权技巧才有效	212
放手让别人解决问题	213
授权的分寸确实有技巧	215
让老板与下属都有收获	216
下放自主权,更有回报	218
老板要清楚自己做什么	219
放权做到不猜疑	220
让信得过的下属强大起来	222
认识更高的价值	223
老板要放权让下属成长	224
第十章 绩效要有好效果	227
偷懒与绩效挂钩	229
明确责任,才会产生好绩效	230
缺少一根马鞭子	231
好过程才会有好结果	232
不恰当评估标准导致错误结果	234
绩效考核需要沟通和反馈	234
缺合理绩效就会吃大锅饭	235
不要为考核而考核	236
使用恰当绩效管理	238

不能同时用两种不同绩效	239
搞清员工想要什么	240
不合理的考核起反作用	241
员工为何放弃努力	242
绩效考核不要脱离实际	243

第十一章 培养老板气场

建立威信不靠权力靠以德服人	247
高尚人格魅力才会吸引别人	248
宽广胸怀和气量才能成大事	251
勇于承担责任	252
为队伍提供向上的动力	253
带领大家战胜困难	254
加强别人的信心	256
包容与智慧得到好回报	257
宽恕别人的错误	259

第一章 创造力是根本财富

小老板要做大，需要创造力，需要自己的独到之处，才能更好发展。大老板要让企业更加升级，那么，唯一的秘诀就在于不断注入全新的创造力。管理创新是企业的立身之本，是企业进步的灵魂。管理创新是指组织形成一创造性思想并将其转换为有用的产品、服务或作业方法的过程，富有创造力的组织能够不断地将创造性思想转变为某种有用的结果。当管理者说到要将组织变革成更富有创造性的时候，他们通常指的就是要激发创新。

用不同的方式思考

如果你把六只蜜蜂和同样多只苍蝇装进一个玻璃瓶中，然后将瓶子平放，让瓶底朝着窗户，会发生什么情况？你会看到，蜜蜂不停地想在瓶底上找到出口，一直到它们力竭倒毙或饿死；而苍蝇则会在不到两分钟之内，穿过另一端的瓶颈逃逸一空——事实上，正是由于蜜蜂对光亮的喜爱才灭亡的。

蜜蜂以为，囚室的出口必然在光线最明亮的地方，它们不停地重复着这种合乎逻辑的行动。对蜜蜂来说，玻璃是一种超自然的神秘之物，它们在自然界中从没遇到过这种突然不可穿透的大气层，而它们的智力越高，这种奇怪的障碍就越显得无法接受和不可理解。

那些愚蠢的苍蝇则对事物的逻辑毫不留意，全然不顾亮光的吸引，四下乱飞，结果误打误撞地碰上了好运气，这些头脑简单者总是在智者消亡的地方顺利得救。因此，苍蝇得以最终发现那个正中下怀的出口，并因此获得自由和新生。

企业应该意识到的最重要的事情，就是当每人都遵循规则时，创造力便会窒息。这里的规则也就是瓶中蜜蜂所坚守的“逻辑”，而坚守的结局是死亡。

企业生存的环境可能突然从正常状态变得不可预期、不可想象、不可理解，企业中的“蜜蜂”们随时会撞上无法理喻的“玻璃之墙”。领导者的工作就是赋予这种变化以合理性，并找出带领企业走出危机的办法。



智慧箴言

市场是充满变化的，一成不变的思维方式很容易走进死胡同，学会用不同的方式思考问题，在这个充满变革的时代里，任何一个企业都要加快速度前进。只有努力创新，才会有前途，墨守成规或一味模仿别人的管理者，到最后一定会失败。

在旧本领基础上拥有新本领

自从小兔子和龟大哥赛跑输了之后，一直不服气。他刻苦地练习跑步，天天喝浓茶，并告诫自己不要总是犯瞌睡。终于有一天，兔子又遇见了乌龟，于是胸有成竹地要求和他比赛，乌龟答应了。

第一场，因为兔子太紧张跑错了方向，等到他来到终点时乌龟早就在这里等他了。兔子自然不服气，并要求再来一场。

第二场，他俩冲出起跑线之后，只见乌龟“砰”一下超过了兔子，兔子马不停蹄地追了200多米硬是追不到。等兔子气喘吁吁来到终点发现乌龟已经一边喝可乐，一边悠闲地等他了，兔子有些不懂的说：“你怎么这么快呀！”乌龟解释到：“你这土包子，现在都什么年代了，我使用的是高科技，我的鞋安装了推进器和马达。”“不行，不行，你作弊！有本事再来一场！”

最后一场比赛，兔子格外小心，生怕又被乌龟钻空子。跑到一半，兔子回头一看，哟！乌龟还在起点呢！他想：“你个小乌龟，看你这下怎么赢我，哈哈。”快到终点的时候，兔子看到一团绿色的东西正在舞蹈，跑到近处一看是乌龟正在跳胜利的舞蹈。这下兔子认输了，他问乌龟：“龟大哥，我认输了，不过你得告诉我，你这次又是怎样赢我的？”乌龟对他说：“我说兔子老弟，你也太封闭了，森