百万富翁成功系列丛书

成大事者必读

烨子 辑编著

伊伊伊出版社

需要全本请访问 www.ertongboo

目摇录

第一章摇科学的管理方法

一、超越“管理误区”…… 员
二、激发员工的积极性 …… 猿
三、列一张“工作时间表”…… 怨
四、把具体工作授权到每个人的头上…… 员园
五、让人人都有一份喜欢的工作…… 员缘
六、让员工热血沸腾起来…… 员苑

案摇例：

员援打精细化管理“组合拳”…… 员怨
圆援独特的管理体系 …… 圆员
猿援用刚柔相济法,打破家族式管理…… 圆猿
源援用先进的管理弥补落后的技术 …… 圆缘
缘援聘用能人分离“两权”…… 圆远
远援从“火车头”到“旗舰”的管理模式 …… 圆苑
苑援管理的最高境界是去除管理 …… 圆怨

第二章摇以人为本,聚焦于水

一、先把好脉,再对号入座 …… 源
二、用人应避其短用其长 …… 源
三、善于因事设人 …… 源
四、不让“权力”绊住你自己 …… 缘
五、不要“镇压”下属 …… 缘
六、宽严要分明 …… 缘
七、掀起员工的热情和干劲 …… 缘
八、既要能唱黑脸,又要能唱白脸 …… 缘
九、将责备夹在称赞中 …… 远
案摇例:
员摇以人为本,聚焦于人 …… 远
圆摇任用能人,深挖潜质 …… 远
猿摇柔情管理,水涨船高 …… 苑
源摇用知识“育种”,以资本“树苗” …… 苑

第三章摇走创新路,吃智慧饭

一、没有创新,就只能越来越落后 …… 苑
二、有创新,才能突破常规 …… 苑

三、因循守旧不会有好结果…… 第 怨
四、跳出模仿的怪圈…… 愿 猿
五、把别人的智慧变成自己的…… 愿 源
六、没有不冒险的创新…… 愿 苑
七、挖出创意的根子…… 愿 愿
八、最难得的是‘ 金点子 ” …… 怨 园
案摇例：
员 源 拒绝‘ 大树 ”,独立不倚 …… 怨 圆
圆 员 走创新路,吃智慧饭…… 怨 源
猿 缘 品牌创新,打造国货精品…… 怨 愿
源 缘 名人效应 垣网络概念 越创新经营 …… 怨 怨
缘 缘 用绿色思维再造乡村都市…… 员 员 员

第四章摇交往机会不放松

一、进行市场行情的分析 …… 员 员 苑
二、分辨市场范围 …… 员 员 怨
三、从市场供求差异中捕捉商机 …… 员 员 园
四、从市场的‘ 边边角角 ’捕捉商机 …… 员 员 员
五、从市场细分中捕捉商机 …… 员 员 圆
六、从竞争对手的缺陷中捕捉商机 …… 员 员 猿
七、从市场的潜在需求中寻找商机 …… 员 员 源
八、从市场发展的趋势中捕捉商机 …… 员 员 缘
九、从市场信息中捕捉商机 …… 员 员 缘

十、在行业交界处发现生意机会 …… 员愿
十一、在市场空白处创造商机 …… 员愿
十二、抓住瞬间即逝的致富机会 …… 员恕

案摇例：

员猴咬住机遇不放松…… 员圆
圆猿白手起家的罗忠福…… 员原
猿缘财富偏爱有准备的头脑…… 员远
源猿勇于迈向新的开端…… 员苑
缘猿善于捕捉‘希望’的总裁 …… 员园
远猿抓住为人服务的商机…… 员员

第五章摇败中求胜

一、做好失败的心理准备 …… 员猿
二、居安而思危 …… 员远
三、败中求胜的四大法则 …… 员员
四、不景气时也能赚钱 …… 员原
五、黎明前的黑暗一定要挺住 …… 员远
六、小车不倒只管谁 …… 员园
七、留得青山在，不怕没柴烧…… 员猿
八、新生企业如何免遭淘汰 …… 员苑

案摇例：

员猿失败也是一种财富…… 员员

需要全本请访问 www.ertongboo

圆源梗汉荣海…… 员源
猿源男儿有泪不轻弹…… 员远
源源张璨的“阳光之路”…… 员苑

第六章摇劳动创造一切

一、劳动创造一切…… 员员
二、勤劳是最大的美德…… 员圆
三、勤奋就是财富…… 员猿

案摇例：

员源每天工作 员远小时…… 员缘
圆源多用身边的资源…… 员苑
猿源有耕耘才有收获…… 员愿
源源诚、信、勤相结合…… 员怨
缘源原始积累的绝招…… 员员
远源从小做起…… 员圆
苑源长盛不衰的实干精神…… 员源
愿源从每一根木头入手…… 员远
怨源紫檀之王的创富路…… 员愿

第七章摇银行就是靠山

一、想方设法把投资人引入“门” …… 员园
二、敢于申请风险投资 …… 员源
三、凭本事筹到急用金 …… 员怨
四、借别人的鸡下自己的蛋 …… 圆园
五、借有借法,还有还法 …… 圆员
六、银行就是靠山 …… 圆怨
案摇例:
员.海信集团:稳健财务管理,成就百年企业 …… 圆猿
圆.同仁堂:资本运营,分拆上市 …… 圆源

第八章摇人心稳,企业富

一、里顺股东关系 …… 圆员
二、同行是对手而不是冤家 …… 圆员
三、处理好与政府的关系 …… 圆猿
四、让社区成为你的好帮手 …… 圆怨
五、用科学武装自己 …… 圆源
六、与媒体产生信赖关系 …… 圆愿
七、多为社会做赞助 …… 圆源

案摇例：
员摇良好的人际关系…… 圆愿
圆摇善于打团体战术的郭广昌…… 圆员
猿摇正泰‘人和’的成功秘诀 …… 圆猿
源摇人心稳，企业富 …… 圆缘

第九章摇打造自己的品牌

一、酒香也怕巷子深 …… 圆苑
二、只有调查了才有发言权 …… 圆园
三、品牌管理三策略 …… 圆猿
四、巧装打扮活包装 …… 圆愿
五、产品名称定位思路 …… 猿园
六、产品命名应注意的几点 …… 猿愿
七、树立良好的公众形象 …… 猿苑
八、如何做好推销 …… 猿缘
九、质量是品牌的生命 …… 猿愿
案摇例：
员摇令人拍案叫绝的广告创意…… 猿猿
圆摇明星路线的广告营销策略…… 猿员

第十章摇善与跨国公司过招

一、把眼光投向全球市场 …… 猿缘
二、参与国际化经营 …… 猿员
案摇例：
员源把握国际趋势，培养国际头脑 …… 猿员远
圆愿占领国际市场，赚外国人的钱 …… 猿圆愿
猿源以最强的阵容，开拓国际市场 …… 猿猿圆
源源跨国合作，最大赢家是自己 …… 猿猿源
缘源善与跨国公司过招 …… 猿猿苑

第一章摇科学的管理方法

一、超越“ 管理误区 ”

办公司不是一件把几个人凑到一块、租个房子的事,而是有许多“ 管理误区 ”需要加以解决,否则就会留下一大堆麻烦。

管理是一件非常复杂的工作,每个公司都有自己的管理误区,只要心明眼亮,突破了就会成功。对私营公司老板而言,管理是头等大事。或者说把管理如何做得条理清楚,程序明确,上下一致,是他的管理重点。但是一名优秀的私营公司老板应该懂得怎样在实际工作之外培养自己的管理素质,怎样才能把平时的积累化为自己的工作能力。这就是所谓“ 超越管理误区 ”。

超越管理误区,是作为一名私营公司老板在工作上必不可缺少的,许多成功的私营公司老板往往具备了这一魅力,才能赢得大家的赞誉。超越管理,不是越权,而是在自己工作的方法上、思维上的超越,在自己工作精神上、素质上的超越,私营公司老板掌握了这点工作会更轻松,挥洒自如。

超越管理误区,看起来比较抽象,但也是最具意义的。这个成功地掌握部属的法则,就是要开阔胸襟,放开眼光,多在工作环结上动脑筋,多在工作之外寻求一些补充自我营养的“ 佐

料”,多方面地充实自我与磨炼自己。

具体一点地说,例如:多数的公司将工作详细分类,每一种工作有其一定的实行方针,由于规定过于详尽,工作者难免会固执于它的方法,将它当成工作的目的,反而忽略了工作本身更大的意义。而这也就是身陷管理误区的结果。那么,是否可以找到了一条捷径,把管理开展的清楚明了呢?

要确实做到超越管理误区,首先就是要扩展你的视野,其方法如下:

多接触公司以外的人尽可能地接触,聆听他们的意见。

多阅读书籍,参加讲习会,听演讲等。

多与同事及部属闲谈。

总之,一个心胸狭窄、视野短浅的人,必无法成为成功的私营公司老板。国家有百年之计,公司的经营,同样也需要高瞻远瞩,而不是一味地迁就事实,这是最重要的。

私营公司老板比别人高明之处在于:能够及时发现一项工作在什么环结上出现了障碍,而且这个导致障碍产生的原因是什么?是由于以前的工作思路而致,还是工作的条框太多;是由于安排的工作方法欠妥当,还是有人不能胜任。诸如此类的问题,一定要弄个水落石出,才能超越管理误区,真正把工作搞得出色。

在艺术创造中,有“功夫在诗外”的说法。同样,私营公司老板要避免陷入管理误区,要多在自身的思维、方法上多下些功夫,真正能做到“换脑筋,想办法,干实事”,不能死钻工作的牛角尖。只有开通的大脑,没有呆板的工作。关键要看你是否能想个明白?

尤其是到了新世纪新的竞争环境里,你更应该想明白管理

需要全本请访问 www.ertongboo

的一些具体方法,并以此激活公司效益!

二、激发员工的积极性

刚办公司,不能不重视管理工作,因为管理水平的高低,直接影响到公司的效益。

管理要致胜,必须要懂得谋略。所以,“谋略”是公司管理者的必修课程,尤其在这个充满计策的商战时代,更是如此,否则你就做不到管理致胜。

当你管理各种各样的工作时,你的视野就比以前扩大了,你不再是一个办具体事情的人,你关心的不再是细节项目,而是整体工作。你不要被具体工作缠住了,而要看到全面和远大的目标。在公司里,你应管理的是人。

不能让大家给你‘别着来’。下面是成功公司老板的点滴经验,同时也是行动金言。

员工关心员工,从点滴小事做起

如从职员第一天来上班时起,就应该让他们感到他是属于周围环境的一部分。首先要告诉新职员把外衣挂在哪儿,到哪里吃午饭。不要小看这些不起眼的事。第一天印象的好坏关键就在于此——而且这种影响会一直留到以后。

然后指派专人——最好是新职员的同龄、同性别的人——在开始一两周里对新职员提供帮助。要保证对新职员进行有效的监督,并有人随时解答他们的疑难问题。

恰到处好的引导和介绍可以使新职员心满意足,从而很快地加入到老职员的队伍中,为公司努力工作。

工作条件对职员来说也很重要。有时候,就因为没满足职

员一间暖和一点的办公室或是一把新一点的椅子的要求而引起他的不满。为这么点小事挫伤一名优秀的职员,简直是愚蠢之举。

不妨试试岗位轮换制,当然,这种办法不是每个地方都适用,但只要可能,就试一试,因为这样做能够减少职员的厌烦感,使其产生一种新鲜感,从而提高工作效率,并永远保持愉快的心情。

要知道,在职员的生活中也有社会活动的一面,不要忽略了这一点,应当考虑一下他们是不是每年都想在一起聚一聚,并带着自己的舞伴或配偶?吃过午饭后,玩玩游戏或打打乒乓球,是不是有助于在职员之间保持一种友好的气氛?

究竟给职员什么样的假期,谁先谁后,这个问题很重要,当然也不太好解决,会遇到一些麻烦。比如,家里有孩子正在上学的职员可能希望自己的假期正好赶上学校放假。

所以,就需要仔细周到地进行安排。若不把这些事放在心上,也许会弄得人人都不满,那么你的公司怎么能大踏步地向前发展呢?

多数家庭都想法每月攒一点钱。如果帮助职工制定一项储蓄计划也许会大受欢迎。

如遇职员提出什么建议,千万不要充耳不闻,不当回事。要建立一套奖励制度,如果提出的建议合理,应予以奖励。许多大公司就因为实施合理化建议有奖的办法,从而每年为公司节省不少钱。

凡是称职的职工都有可能想出一些振兴公司的方法。要时刻准备诚心诚意地与那些希望就这些问题向你提建议的人进行讨论。

对职工的各种理想的、必需的目标和打算不能置若罔闻。一般情况下，只要你了解到了，就应该在一定时间内让这些目标得以实现。如果对此根本不予以了解，让他的想法压在心里，就会引起彼此间的不愉快和矛盾冲突。

你同时还要关心他们的健康和生活福利。只要能给予帮助的，就应提供帮助，这样你会收到事半功倍之效。

设置小餐馆，特别是在给予补贴的情况下，不但会使职工获得一定的实惠，而且，公司也同样会因此而受益。吃得好。休息得好的职工在午后的工作中干劲更足！

除此之外，向职工提供一些附加的福利。

有时候同职工的会谈可能没有多少愉快的事可讲，相反，却需要讨论和决定一些惩戒问题。对此，只要公平合理，就能把事情办好。

总之，关心职工，从一点一滴做起。

圆滑是出问题，而不是简单地下命令

当生产难题摆在大家面前的时候，是不是简单地下道命令让大家去解决就完事了呢？过去的经验已证明了它不是这么回事。提出问题可能比下命令更易人接受。并且，它常常激发你所问的那个人的积极性。如果人们参与了下达一个命令的决策过程，他们就有可能接受这个命令。

南非约翰内斯堡有一个专门生产精度机床零件的小制造厂。有一次该厂的总公司老板伊安·麦克唐纳有机会接受一笔很大的订货，但是他深知自己无法满足预定的交货日期。车间的工作是早已计划好的，这批订货所需要的时间太短，以至在他看来接受这批订货似乎是不可能的。

他并没有为此催促人们加速工作突击这批订货，而是把大

伙儿召集在一起,向他们解释一下面临的情况,并且告诉他们,如果他们能够按期完成这批订货的话,对于公司和他们将意味着什么。

然后他开始提出问题:

“我们还有什么别的办法处理这批订货吧?”

“谁能想出其他的生产办法来完成这笔订货?”

“有没有办法调整我们的工作时间或人力配备,以便有助于突击这批活儿?”

雇员们七嘴八舌提出许多想法,于是这批订货被接受了,而且按期交货。

猿做给他看,讲给他听,叫他做做看

在日本公司现场管理经验中,把提高职工积极性的基础归纳成四句话:

“做给他看,讲给他听,叫他做做看,给他以表扬,就可以打动人。”

(员做给他看(带头)

老板如果有事要部下干,应当首先自己做给他看。常看到有些老板,困难的事强迫部下去做,没有做好就批评指责。这种态度,使部下丧失自信,老板也得不到职工信赖。

(圆讲给他听(说服)

依靠部下进行工作,应当充分说明工作的内在价值,使他理解、相信这一工作,使他具有积极性,使他能够搞好这项工作。即使老板自己对上级指示的工作的价值没十分掌握,也千万不要向部下片面地下达命令和指示。

(猿叫他去做(委任)

往往越是不会动脑筋的老板,重大的工作越不会托付给部

下,只要部下做自己的助手和打杂。这样,部下到什么时候也不可能超过上级。应当把重大的价值高的工作托付给部下,自己在后面帮助他们,鼓励他们。

工作的优胜者应当是在第一线的职工,老板应当向他们做权限委让,鼓起他们的干劲。

源经常到现场走走,和职工打打招呼,也不失为与之亲近的一条策略

为了提高大多数职工的积极性,需要把他们工作中的内在价值挖掘出来,使他们体会到自己的意义。

为此,老板应当在现场到处转,跟职工打招呼,要他们好好干,给他们鼓劲。并且,从中发现许多不为注意的小的成功,给以表扬,这是非常重要的。

比如说一个月去一次,用焕然一新的眼光仔细打量你周围的一切。这样你还可发现一些细小的改进之处,而这种改进对你鼓舞士气、调动员工积极性是有好处的。

那扇太平门为什么老是关不严?那扇打坏的窗户怎么还没修好? 伊先生是不是该用张大一点的桌子?把这台电话挪个地方好不好?

再检查一下环境布置是否得当?是否有太大的噪音?卫生状况是否合格?

这种姿态,是从老板尊重人的价值观念中产生的。这种价值观念,就是要尊重人,不管什么样的人都要发现他的长处,都要亲近他。于是,职工在公司中,即使是小事,自己努力完成也会受到上司和同事的赞扬,积极性就高涨,勇敢地向下一个问题挑战,在挑战中成长。

缘对有意义的失败给以重奖

一些创造性高的公司，都反复强调“有失败的自由”的观念，新的发明和技术诀窍的创造，就是在考虑了种种信息和假说，试验，失败，再考虑新的假说，在这种反复中产生的。

从这一点来看，可以说，创造性的活动都离不开失败。

有的公司则不然，一遇到职员的失败，就予以惩罚，这样容易打掉职工的创造性和积极性。

为了经得住失败的考验，在组织上需要有心理上的余地。为此，需要有能坦率地承认失败的气氛。这样，失败会很快暴露。由失败所造成的创伤只是轻伤。

而另一方面，如果老板不留余地，稍有一点挫折，就挑毛病似地把它找出来连加指责，或者把失败者变成了监视对象。出现这种情况。职工会想：我卖力过头，失败了倒霉，从此就不再向创造挑战。公司还会滋长小团体主义，极力掩盖失败，于是失败成了潜在的、不可挽回的。

有的公司里，质量事故索赔和公害发展成了社会性的大问题，都是在最高领导层不过问的情况下，在内部处理的结果。从这样的例子也可以说明失败的隐瞒现象。

这种现象，在许多公司中可以不同程度地看到，到了事后，最高领导层气愤地说：“为什么不早告诉我？”

一般来说，在管理部门成为控制中心，重视效率化、标准化的公司里，失败容易隐瞒下来。而以改革为中心，重视创造性和突破性的公司里，失败是受到奖励的。

今天，公司应当重视、改进上下左右的信息交流，使失败成为周围环境可以容许、应当奖励的事，形成容易暴露失败的风气。

失败发生得早，只是轻伤。所以还是应当允许失败，及早地

需要全本请访问 www.ertongboo