

<<彼得原理>>

图书基本信息

书名：<<彼得原理>>

13位ISBN编号：9787121132032

10位ISBN编号：7121132036

出版时间：2011-5

出版时间：电子工业

作者：金圣荣

页数：256

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>

<<彼得原理>>

内容概要

本书运用彼得原理从不同的角度对现代企业中的各个环节上出现的问题进行分析和总结，并结合最典型的案例提出了解决的方法，希望对于现代企业管理者有较大的借鉴意义。

<<彼得原理>>

作者简介

金圣荣，中国商报新闻出版总社资深编辑，财经图书作家，主要从事财经、管理、社科图书类的策划和创作。

先后出版过《华尔街金融危机》（中国商业出版社）、《转危为机:当金融危机影响中国，我们怎么办》（中华工商联出版社）、《巴菲特的财富传奇》（中国商业出版社）、《美国金融危机的幕后元凶》（中国商业出版社）。

<<彼得原理>>

书籍目录

- 彼得制度法则 ——不合理的制度是滋生错误的温床
- 彼得处方NO.1：建立严谨完善的企业制度，杜绝消极的员工
 - 彼得处方NO.2：垄断控制导致不公平，不公平必然引发冲突
 - 彼得处方NO.3：走出管理思维误区，弥补管理制度缺陷
 - 彼得处方NO.4：主观的危机，好制度不是一个人可以制定的
 - 彼得处方NO.5：错误地把企业利益与员工利益对立起来
- 彼得经营法则——会协调、懂经营，才会少犯错
- 彼得处方NO.1：不懂得褒奖——低效企业管理者最常犯的错误
 - 彼得处方NO.2：分享利润，打造一支和谐一致的团队
 - 彼得处方NO.3：企业管理层在经营中最常犯的错——只重视制度，而轻视执行
 - 彼得处方NO.4：经营需要魄力，不需要“唆”
- 彼得事业法则——缺乏积极性的环境是庸人们的天堂
- 彼得处方NO.1：坐等机会的人永远不会有机会
 - 彼得处方NO.2：为什么世界上到处都是有才华的穷人
 - 彼得处方NO.3：摆正位置的人才会得到幸运女神的青睐
 - 彼得处方NO.4：找不到自己新的闪亮的“卖点”
- 彼得管理法则——合理有效的管理是降低错误的最有效方法
- 彼得处方NO.1：让平凡的员工做出不平凡的业绩
 - 彼得处方NO.2：墨守成规，引发重重失误
 - 彼得处方NO.3：不懂得适度放权——这样的管理方式永远培养不出少犯错误的员工
 - 彼得处方NO.4：不够透明犯的错——你的管理为什么总是失效
 - 彼得处方NO.5：不懂得目标管理——没有目标的管理都是一团糟
- 彼得人际法则 ——人缘越好，错误越少
- 彼得处方NO.1：诚信缺失——很多错误都源自于失信
 - 彼得处方NO.2：凡事斤斤计较，缺乏奉献精神
 - 彼得处方NO.3：如果你不遵守游戏规则，错误就来了
 - 彼得处方NO.4：如果你做错了，就赶紧承认
 - 彼得处方NO.5：猜疑本身就是一个错误，而且会带来恶劣的影响
 - 彼得处方NO.6：嫉妒是毒药——企业管理者不需要一颗嫉妒的心
- 彼得时间法则 ——安排不好时间，错误就会找上门
- 彼得处方NO.1：时间是最紧缺的资源
 - 彼得处方NO.2：记录你的时间的使用情况
 - 彼得处方NO.3：分析你的时间的使用情况
 - 彼得处方NO.4：重新分配时间
 - 彼得处方NO.5：将时间化零为整
- 彼得胜任法则 ——不胜任是管理中最大的弊端
- 彼得处方NO.1：不胜任已成为普遍的社会现象
 - 彼得处方NO.2：从组织架构上杜绝不胜任
 - 彼得处方NO.3：从职位设计上避免不胜任
 - 彼得处方NO.4：在人才选拔的程序和标准上避免不胜任
 - 彼得处方NO.5：加大培训以减少不胜任
- 彼得决策法则 ——正确的决策来自于正确的理念
- 彼得处方NO.1：更短的劳动时间，更强的竞争力
 - 彼得处方NO.2：是否进步取决于你如何对待错误

<<彼得原理>>

彼得处方NO.3：忠诚来自于情感投资

彼得处方NO.4：答案永远在现场

彼得处方NO.5：榜样的力量不是无穷的

彼得处方NO.6：闭嘴，我不想听你的借口

彼得处方NO.7：不给不胜任的员工任何的借口

彼得激励法则 ——以最高效的方式去激励员工

彼得处方NO.1：奖金不一定是绩效推动剂

彼得处方NO.2：让员工自己选择奖励方式

彼得处方NO.3：满足员工更高层次的需求

彼得处方NO.4：如何激励知识型员工

彼得处方NO.5：福利能够让员工更有安全感

彼得层级组织法则 ——减少错误，走出层级组织的金字塔

彼得处方NO.1：解开层级制度之谜的钥匙

彼得处方NO.2：层级组织的利与?

彼得处方NO.3：如何走出不断膨胀的层级组织的金字塔

彼得处方NO.4：如何克服不断膨胀的层级组织带来的问题

参考文献

<<彼得原理>>

章节摘录

也正是由于卡提诺开公司的想法非常简单，因此他的公司从一开始就处于一种混乱的状态中——公司的制度非常松散。

由于是一家规模不大的小商品批发公司，卡提诺的公司只有七名员工。

在公司刚刚开业的那一个月，工作的劲头非常足，而且他的热情也给员工们注入了工作的积极性，因此公司开业后第一个月的业绩非常不错，除去公司的一切花销，卡提诺总共赚了近两万美元，可是在这样一个良好的状态下，卡提诺一直没有建立相应的公司制度，因为在他看来公司就是一个注册过的“小作坊”，哪里需要什么条条框框的制度，他只是象征性地制定一个非常松散的“制度框架”。

很显然卡提诺的这种想法是错误的——再小的公司也是需要有一个完整的企业制度的，而他的这种松散的企业制度势必会给企业的发展带来很多的负面影响。

进入第二个月之后，卡提诺觉得公司的一切都运转得非常好，自己只要安排好员工的工作就能够让公司继续顺着当前这种良好的势头发展下去。

然而，最终出乎卡提诺意料之外的是——公司第二个月的业绩大幅下滑。

出现这种状况的主要原因是，七名推销员都没能够继续上一个月的推销业绩，因为他们的工作态度在没有老板的监督与带领下都不可避免地出现了懈怠，正是这种消极的工作情绪严重地影响了公司的发展。

面对这一情况，卡提诺并没有慌张，也没有去责怪员工，因为他知道问题出在自己身上——既没有制定完善合理的企业制度，也没有为员工施行绩效工资，不管工作的好坏，每个月都发放2600美元的薪水。

卡提诺深刻地意识到：自己制定的松散的“制度框架”让员工产生了消极情绪，从而给公司的发展带来不好的影响，这都是自己一手造成的。

吸取了这次的教训之后，卡提诺立刻制定了新的公司制度，不论是在进货出货上，还是在员工的薪酬发放上，他都作了大幅度的调整，并且开始每天认真地监督公司的运转。

正是由于卡提诺的动作及时，所以他的公司才立刻扭亏为盈，第三个月便延续了第一个月的良好发展势头。

此后，由于公司有了强有力的制度作保证，员工的消极情绪就再也没有出现过，因此他的企业发展得非常快。

从公司的发展中尝到甜头的卡提诺也开始对研究公司的管理制度着迷了，所以在此后的经商生涯中，他都是一边研究完善自己的公司制度，一边联系生意。

结果，由于他的公司企业制度非常完善合理，因此培养出的每一批员工工作热情都相当充沛，而且综合素质也非常高，所以卡提诺的企业获得了非常不错的发展。

1990年，卡提诺的小商品批发公司已经成为了一家拥有420多名员工的大型小商品贸易公司；1995年，卡提诺的小商品贸易公司正式挂牌上市；1998年，卡提诺的小商品贸易公司的员工超过1000人……如今的卡提诺公司已经成为一家大型零售商品贸易企业，而卡提诺则成为一名成功的企业家，再也不是当初那个被妻子抛弃和被朋友背叛的可怜虫了。

而让他走上今天的辉煌之旅的，除了他不错的运气和踏实肯干的作风之外，对于公司制度的严格监督管理也是他成功的主要因素之一。

从卡提诺的案例中我们可以看出——严谨完善的企业制度能够让企业产生强大的竞争力，因为这种制度能够培养出工作积极性非常高的员工，并有效地减少企业的犯错率，使得企业获得强劲的发展动力。

事实上，“严谨完善的企业制度能够使企业迸发出强大的竞争力”这一论点，早已经被劳伦斯·彼得提出过了。

“不合理的制度是滋生错误的温床”，这是彼得法则中的一个重要观点。

在劳伦斯·彼得看来，现代企业制度是一个关于企业的管理、运营和组织等一系列模式和规范的总系统。

<<彼得原理>>

企业制度这个总系统是全体员工在生产经营活动中去维护、去遵守的一个系统，也是让企业中的各项资源都调整到位的系统。

所以劳伦斯·彼得认为——企业制度这个总系统如果足够完整、足够先进，那么就能够培养出适合现代企业发展的员工。

在劳伦斯·彼得数十年的企业管理研究过程中，他发现：增强企业管理制度严谨性的最好办法就是增加企业的监督力度，同时委派非常适合监督工作的人组成企业管理制度的监督部门。

这是增加企业严谨性，杜绝员工消极情绪，有效消除企业犯不必要的错误的一个好方法。

因为适合监督工作的人能够将这个职位的职能充分发挥，从而保证企业制度的有效实施。

那么新的问题又接踵而至，什么样的人适合负责企业监督部门的工作呢？

劳伦斯·彼得的回答是：必须是高度负责的人，也必须是有着很大的热情的人，而且最为重要的是这些人都必须有足够大的胆子。

劳伦斯·彼得认为，在企业制度的发展建设过程中，高度负责的人能够让企业产生较高的执行力，大大提升企业运转的效率。

因此，企业应该让那些高度负责的人进入企业的监督部门，让他们的高度负责精神得到最大限度的发挥，同时也让企业制度的严谨性得到提升。

但是，企业的监督部门仅仅派遣那些高度负责的人去担当也是不够的，还需要那些在高度负责的基础上又有着极高的工作热情的人去担当企业的监督部门的职责。

因为，即便是再高度负责的人，倘若没有工作热情，也会使得工作效果大打折扣，他们很可能只对自己感兴趣的事情或者自己能够发现的错误进行监督；而那些不能直接发现的或者是隐蔽性较好的错误都会成为他们的工作失误，进而影响到企业的发展。

P3-5

<<彼得原理>>

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>