

<<谁说你不能管公司>>

图书基本信息

书名：<<谁说你不能管公司>>

13位ISBN编号：9787540452285

10位ISBN编号：7540452285

出版时间：2012-1

出版时间：湖南文艺

作者：天外天

页数：336

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>

<<谁说你不能管公司>>

前言

## <<谁说你不能管公司>>

### 内容概要

《谁说你不能管公司》系作者亲历的职场管理系列真实案例，通过对一个个不同事件发生、演变、处置、结果的回顾，展现了企业管理者的灵活机智，记录了民营企业从“暴发”到规范进程中职业人士与企业共同成长的艰难历程。

这些来源于职场一线的生动案例，对于正在打拼中成长的职业人士，特别是年青的一代，具有不可多得的借鉴作用。

## <<谁说你不能管公司>>

### 作者简介

天外天，曾用名“顺德天外天”，男，湖北天门人，曾任5年湖北某国企厂长秘书，1995年南下广东，16年间，先后担任过港资、台资、民营制造业行政助理、人事助理、总务助理、行政主管、人事主管、大型集团公司绩效管理经理、行政经理、人事经理、分公司总经理助理、副总经理、中小型集团公司董事长助理，现为广东顺德某中型民营集团公司执行总裁。

## <<谁说你不能管公司>>

### 书籍目录

#### 第一章 善于追求，才能得到

四个动作，让俺在企业中站稳脚跟  
先巩固阵地，再拓展疆土  
3+3的横向思维  
民企老板的诚信  
跑步前进，败走麦城  
树立老板绝对权威，巩固集权治理成果  
打鬼，不如“敬”鬼  
称呼上的讲究  
明明白白老板心  
你以为我是神仙啊  
又折腾了两个回合  
虚晃一枪为加薪  
助理，一个做事容易做人难的角色  
大树底下好乘凉  
我们有什么职业安全感可言

#### 第二章 从原则和人性出发处理问题

处理员工集体犯错当心众怒难犯  
任人唯亲与任人唯贤  
任用亲朋好友一定要慎之又慎  
减员加薪的策略  
“空降兵”经常遇到的敏感问题  
三招解决工伤遗留问题  
三大步骤，理顺员工过失行为的处理流程  
处理一起员工外出相互殴打的投诉  
正面堵塞侧面疏导，整肃员工赌博风气  
恶人须用恶人磨  
稳中发展，淘汰极端之人  
处理一名“吃里爬外”的员工  
做“飞单”的业务员该不该杀  
同事之间，相争何太急

#### 第三章 走在规范化的路上

迫不得已做考核  
调整工作时间，平衡劳资矛盾  
建立简洁高效的会议模式  
排除阻力，裁减四级副职  
先堵塞漏洞，后追究责任  
脚踏实地做培训，壁垒森严拒忽悠  
别再“糊涂官打糊涂百姓”  
为什么要炒掉这样的员工  
合理的制度才能体现公平的规则  
多提倡诚信，少忽悠文化  
小试牛刀，废止“逼良为娼”的霸王政策  
职场上不需要模糊语言  
细节成就条理性

## <<谁说你不能管公司>>

企业不培养“超人”

“帽子”不应该成为奖品

公开透明，才能消除误会

把握“堵塞”与“疏导”的尺度

堵塞行贿受贿之路

借鉴“以夷制夷”，进军外地市场

### 第四章 管理的红与黑

装神弄鬼谈工资

到底是“用人不疑”还是“疑人不用”

由一名IQC离职引发的政策调整

你以为你是谁

为什么会出现执行难的局面

奖励，意在倡导

打卡引出的是是非非

同等错误，同等处罚

执行力起步于唯命是从

存在的，不一定是合理的

三项隐形措施，化解要挟风险

产品批量出错的折中处理

公开“索贿”，救助工友

妖精秘书“曲线救国”

妖精秘书引发的桃色风波

打人的保安该不该罚

员工打了治安队员

这些物品该不该迅速采购

食堂省了40万

各负其责，规范岗位职责

“吃回头草”的员工，绝对不能一视同仁

为什么要淘汰这几类求职者

蠢蛋，你想测评什么

保安的工资该不该加

民营企业的CEO该做什么

### 附录 我的企业内训课程提纲

企业的信心来自你们

规范企业制度建设

说一说招聘计划与人力资源规划

企业文化究竟是个什么东西

## &lt;&lt;谁说你不能管公司&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：四个动作，让俺在企业中站稳脚跟我们这代人，适逢珠三角发展的鼎盛时期，见证了中小企业老板的暴发过程，也经历了企业内部需要转型和理顺的时期，在这个特殊时期，把握住机会的职业人士，都能有所作为，都有一些故事值得大家分享。

转眼间，我在现在的公司混了6个年头了，如何走过来的？

总结一下：与进入公司前后的几个动作有直接关系。

进入这家企业前，我是一家拥有4万员工的国内知名企业的HR经理。

此前，几乎做过了行政、人事的所有职位。

现在的东家，通过猎头公司的朋友介绍，看到俺更早以前做过总经理助理、董事长助理等职位，对主导全局有一些了解和实际操作经验，应该说，老板当时看重的是两个方面，一是俺所在的那家大公司的品牌效应，二是俺以前的工作经历。

在猎头公司的周旋下，现在的东家与俺“热恋”一个多月以后，俺终于走进了这家企业。

进入前后，俺成功说服老板做了四项工作，通过这四项工作，巩固了自己的位置，并“霸占”这位置达6年之久。

第一个动作：成功说服大老板调整董事会分工。

进入企业前，通过分析公司的组织架构与人员分工，面对7个老板、8个老板娘、15个皇亲国戚，还有背后的数位太上皇、太皇太后，并且从老板到皇亲国戚，人人分管和任职重要岗位的局面，俺说服大股东实现高度集权制，剥夺其他股东的管理权限，让他们只参与公司的重大决策，不参与日常管理。

将管理权限集中在董事长（兼总裁）——总裁办——分厂厂长（部门经理）的管理链条中，实现垂直领导，让其他股东作为顾问，实质上，是让他们不顾不问，免得妨碍公司的正常管理。

俺在进入这家公司前与大老板的多次面谈中，历陈集权制的好处和效益，痛批分权制的弊病，终于说服老板接受了建议，这是俺与大老板“恋爱”期间提出的进入这家企业的前提条件，也是为改变以后的工作环境打下基础。

试想，面对这么多老板，这么多皇亲国戚，作为职业经理人，你纵有三头六臂，也斗不过他们，他们甚至随时会将你吃掉。

而剥夺他们的管理权限，平时工作只面对一个老板，听令于一个老板，才能免除日常纠纷，才能站稳脚跟，生存下去。

同时，只有将管理权限集中在大老板这里，俺作为大老板命令的具体执行人，才有戏可唱，才能玩得下去。

第二个动作：打击不听号令者，树立自己的威信。

我们都知道，一个公司，只能有一个声音，只能有一个发令者。

职业经理人进入企业后，应该充分利用自己与老板的“蜜月”期，树立自己的威信，这是关键的第一步。

让下属做到令行禁止，以后才可以施展自己的拳脚，才可以推行更多的政策。

在老板召集的工作会上，俺发出一号指令：让下属分公司和部门经理完成一项工作：一周内，生产部门拿出员工的日产能数据，职能部门分析下属的岗位工作饱和度，写出专题报告，违令者斩！

一周时间到了，俺召集开会，一名分厂厂长拒不上交产能报告，并以满不在乎的语气说：不会算！

！

！

不会算产能的，也能混到厂长的位置？

并且，还能在这位置上混了两年？

！

看来，前些年老板只注重了做大期间的赚钱，根本没有注重员工队伍的培训和干部队伍的培养。

具有一些阅历的职场人士都会明白，新任领导安排工作任务，首先注重的是下属的态度，而不是你的能力。

完成任务时，下属是否能胜任，是否专业化的问题，那是领导下一步需要考察和考虑的问题。

## <<谁说你不能管公司>>

此时，新任领导安排你做的事，你做了，即使做得不正确，作为新领导，暂时也不会动你，在会上至少也能给你三分面子，不会直接批评你，但你没有做，并且在众人面前直接顶撞领导，那就是自寻死路！

俺这时候正需要这样一位直接对抗的下属出来祭刀！

这位厂长正好撞到枪口上了！

会上，“不会算”的话一出口，各路诸侯看着俺如何应对，俺且慢慢品茶……不紧不慢地，俺开口说道：“你可以去财务结工资了，你的工作，我安排会做的人来做！

”温柔一刀，震慑各路诸侯！

自此，再也没有任何人敢于有令不行、有禁不止！

接下来，俺在内部管理方面，从计划、制度、流程、反馈等方面着手，外部从销售、技术、售后服务着手，一步步理顺。

也许是运气好，俺进入公司三年后，公司的年销售额整整翻了一番，达到了历史的顶峰，而管理费用却降至历史最低点，员工的满意度调查，也达到了成立以来的最高点。

老板高兴了，其他股东银子多了，也高兴了。

高兴的同时，信任也就增加了，依赖感不知不觉中也增加了，俺的日子也就开始好混了。

第三个动作：瓦解皇亲国戚，提拔一大批中层领导。

面对皇亲国戚占据公司许多重要岗位，而又不能职业化、效率化地处理问题，公平化对待其他员工的现状，俺时刻准备着搬开这些“石头”，但又担心搬起石头砸了自己的脚。

同时，俺心里明白，不搬开他们，迟早有一天，这些“石头”还是会砸到自己脚的。

怎么办？

用什么办法解除他们的“兵权”？

如何说服老板？

俺想出一计策：按照企业五大职能：销售——开发——生产——人力资源——财务这一条主线，设计面试与笔试问卷，让勇者上、能者上。

当然，这样做的目标，内心深处的出发点，单纯只是想撤换皇亲国戚，不想引起大的动荡。

往好的方面着想，员工更可能支持，因为这一步，也可以给更多的打工者提供更好的向上的机会和台阶。

比如，想换掉皇亲国戚类经理，那么，让他下属的主管与他同时做一份问卷，现场分别回答同一个问题。

不同部门采用不同问卷，现场提出不同的问题，所有的问题都围绕效益、成本、激励、员工满意度等方面设计；想换掉皇亲国戚类主管，就让他下属的助理与他同时做一份问卷，也是在现场分别回答同一个问题。

谁任评委？

当然是大老板与俺了……俺与老板评选最后结果，老板也感觉到了这些皇亲国戚的知识结构、管理水平、处理问题能力，远远低于外来打工者！

这下老板想通了：企业要提升，不能只用自家人！

但如何安排这些皇亲国戚？

这又成了老板的难题，那些人，毕竟是一起打天下的亲兄弟、亲姐妹和父老乡亲啊！

俺再次建议：单纯依靠外来人做主管、经理、厂长，你们不会放心，董事会其他股东心里也不会舒服，有一个两全其美的好事：让这些一起打天下的皇亲国戚，去做那些主管、经理、厂长们的助理，一是监督他们的工作，二是可以从他们身上学到一些东西，更有利于培养企业持续发展的梯队人才！

大老板眼睛一亮：好主意！

一道公文：除采购与财务以外，以前所有皇亲国戚占据的位置，全部改为外地人担任。

同时，任命十多名助理，这些助理就是那些曾经占据企业各个重要岗位的皇亲国戚！

接着，俺组织开了两次小会，一次是新任主管、经理、厂长会议，敲打他们认认真真做事，踏踏实实做人，让这些人在感激俺给了他们机会，甚至改变了他们命运的同时，给俺争一口气，让别人心服口服！

## <<谁说你不能管公司>>

第二次小会，是召集这些皇亲国戚在一起大吃大喝一次，缓解与他们的正面矛盾。

酒会上，俺装出恋恋不舍的样子，给他们一个一个敬酒，一个一个为他们歌功颂德，直到喝得酩酊大醉，一个个地在口头上表扬他们为了企业的未来付出的辛苦，表现得慷慨激昂、感激不尽为止。

这事，虽有点“杯酒释兵权”的味道，但为了更长远的目标，不得不做！

后来，这些皇亲国戚为了报复，私下说服老板，给俺玩了一曲“以其人之道，还治其人之身”的游戏！

那是俺进入这家企业一年后的某一天，老板直接签署一道公文：三名皇亲国戚成了俺的助理、秘书、司机！

这样，俺整天便在这些家伙的监视中了！

打工以来，这是俺从未遇到过的事，高度的不自由！

大家知道，人在职场，谁都有几个知心朋友的，这种环境下，朋友来了，说几句话也不方便了，只能说“今天天气如何”“茶水味道不错，呵呵”之类的废话，根本不敢涉及公司、涉及职场。

痛苦中，俺在苦苦思索，寻找良策解除这无形的束缚。

想啊，想啊……急中生智，想出一毒招：让HR给俺招回来一妖精美女去做老板秘书！

上岗前，先培训一个月，通过培训，让她成为自己的亲信，成为HR的朋友。

然后，让她给老板建议：采购和财务是公司的重要部门，关系到钱和物的进出，绝对不能大意，应该把那些皇亲国戚集中到财务和采购部门，这样，做老板的和各位董事才能放心啊！

毕竟是出身于草根阶层的民企老板，容易被说服，何况是功力深厚的妖精秘书提出的建议呢！

大老板一听，有道理！

心动不如行动！

妖精秘书的“合理化建议”仅仅提出三天，俺就解脱了！

这几名皇亲国戚也如同得到老板的高度信任一样，高高兴兴地到财务和采购部门去了！

革命成功！

只是事后感觉有点对不起这妖精秘书，那是后话，按下不表。

第四个动作：敲打供应商，为员工争取福利，赢得员工的拥护。

## <<谁说你不能管公司>>

### 媒体关注与评论

如果能遇上这样的上司，我愿意为其打工！

一本成功的书籍，一定具备一个鲜明的特点，那就是让你翻开第一页就能身不由己地陷进去，而且越陷越深，无法自拔，非“一气呵成”不能释卷。

这一点，《谁说你不能管公司》做到了。

不仅如此，当你成功“沦陷”之后，你会和作者一起神游于他经历过的既平凡又非凡的二十年时光，他的成功，他的失败，他的果断，他的优柔，他的快意，他的挣扎，他的真诚善良，他的计谋世俗，他的率直，他的诡异，他的聪慧，他的愚钝，他对“规则”的坚持，他对“潜规则”的如鱼得水……

——《给你一个公司，看你怎么管》系列作者、管理专家南勇

## <<谁说你不能管公司>>

### 编辑推荐

《谁说你不能管公司》作者：作为第一代打工者，我只是20世纪80年代末期的专科生，啃完了三年的经济管理课程，有幸踏上了毕业分配的最后一班列车，进入国有企业，做了五年的厂长秘书，补回了学校没有开设的一门“职场学”课程，见识了职场政治和企业管理“平衡的艺术”。

这段经历，为以后的职业发展奠定了扎实的“谋略”方面的功底。

这期间，内心总有几分不甘寂寞的冲动，日积月累，这种冲动便成了行动。

于是在1995年，我申请停薪留职，毅然南下，再次从零开始。

一步一步走来，转眼间，在南方的16个年头又过去了。

从制造业中型企业的人事助理到中小型集团公司董事长助理、执行总裁，所有行政、人事主导和辅助性人力资源类的管理职位几乎全部尝试了一遍。

今年某日，欣逢昔日国企的第一任同事，聊起职场话题，俺心中又有了一份冲动：闲暇之余，将这些亲历的故事回顾一下，供更多的职业人士分享。

<<谁说你不能管公司>>

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>