

<<乔布斯给中国CEO的8堂管理课>>

图书基本信息

书名：<<乔布斯给中国CEO的8堂管理课>>

13位ISBN编号：9787801418937

10位ISBN编号：780141893X

出版时间：2011-11

出版时间：台海

作者：章岩

页数：246

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>

<<乔布斯给中国CEO的8堂管理课>>

内容概要

“因为有他，枯燥的世界有了鲜活。

”“苹果教父”乔布斯为世人留存了巨大的精神财富——我们除了听他的故事，用他的产品，还能向他学管理！

因为，从经营与管理的角度重新诠释理解，在行销、产品设计与用人标准上，乔布斯帮有他的独到见解。

最好的纪念方式无疑是将这些智慧付诸行动，中国创业者应从乔布斯传奇的一生中汲取有益的经验，推动中国创新奇迹的诞生，《乔布斯给中国CEO的8堂管理课》将乔布斯所奉行不渝的8条管理秘诀萃取出来，以课堂方式展示给大家，而这些都是他在市场上推出杀手级产品、疯狂吸引忠诚顾客，以及管理世界上最强大的品牌所遵守的原则。

，这些恰好是中国大多数CEO所欠缺的。

乔布斯无法复制，对中国CEO来说，你不会成为第二个乔布斯，但他会帮你走出属于你自己的成功之路！

<<乔布斯给中国CEO的8堂管理课>>

作者简介

章岩，担任某传媒集团总裁，在商界纵横驰骋二十多年。致力于市场营销学、管理学的研究。在经商之余，他潜心研究世界各地成功者的经历，并结合自己的实践和感悟，对他们的制胜秘诀有着深刻的领悟和阐释。曾出版《人脉圈》1、2、3册，总销量近百万册，至今仍位居新华文化购书指南排行榜榜首。

<<乔布斯给中国CEO的8堂管理课>>

书籍目录

第一课 人力管理：“把四分之一的的时间用于招募人才”

乔布斯说：“我花了半辈子时间才充分意识到人才的价值如果留意乔布斯，你会发现，他一直在努力寻找不同领域的优秀人才。

乔布斯一生面试过5000多人，然而真正被他看中的人并不多。

选人就像是在赌博，选错人就会满盘皆输

1. “道不同不相为谋”——选人的前提是“价值观的统

2. 像乔布斯一样“出题”反应比答案更重要

3. 九种“非传统面试”题，让你招到“苹果精英

全力争取A级人才——一名出色的人能顶50名平庸的员工

1. 如果乔布斯看到“A级人才”，就会“千方百计邀请对方

2. 如何对待“A级人才”——用二管三养

打造你自己的“极端管理”——真正出色的人都喜欢挑战

1. 问员工要业绩不要方案，问员工要硬数字不要软指标

2. 六个“气场”——教CEO做企业人脉

3. 不换脑袋就换人——团队里最大的敌人就是“笨蛋

第二课 潜能开发：“我不要3个月，我希望一夜之间就能改变”

心理学研究指出：“如果你对一个人的期望值越高，那么，这个人的表现就越好

一个出色的领导者，应该学会像乔布斯那样，为员工设定一个高标准，像乔布斯那样，激励他们知难而上——这就是潜能开发课。

像乔布斯那样相信潜能：“这个世界上一定能有能力完成它的人

1. 潜能人人皆有，时时皆有，能随时被开发——关于潜能的三个常见疑问

2. 诱导潜能八大术——短时间内便能收到明显效果

激活潜能：苹果的潜力是被乔布斯“逼”出来的

1. 有压力时，外力容易激发人的内在潜能

2. 十种方法，立刻激发团队潜能

潜能应用——像乔布斯一样追求梦想并坚持卓越

1. 速度决定一切——今天的快是为了明天“潜在的慢

2. 不要抱怨不公平——今天的委屈是明天“潜在”的财富

3. 注意每一个细节——今天的繁琐是为了明天“潜在”的简单

潜能升级版——一次就做对，企业零缺陷

1. 每个管理者都要给员工“对”的明确标准

2. 每个管理者都要“做对”，更要“做到位

3. 每个管理者都可以一次搞定，绝不浪费返工成本

第三课 团队管理：“大多时候，很多人都不知道干什么”

搭班子、定战略、带队伍——做“中国的苹果

1. 搭班子——“因事设人”还是“因人设事”？

2. 定战略——先增加利润还是先增加工资？

3. 带队伍——灌输危机意识还是营造“安全感”？

苹果对员工的“三大保证”——CEO如何帮助员工

1. “每天一个苹果”——保证各类员工的身心健康

<<乔布斯给中国CEO的8堂管理课>>

2. “甜苹果”和“酸苹果”——保证满足不同员工的不同需求

3. “金苹果”——保证每个员工顺利“晋级”

.....

第四课 授权管理：“几乎所有的事情都在乔布斯的掌控之中”

第五课 日常管理：支撑苹果“运营”的架构

第六课 愿景管理：“没有谁是为了钱进了计算机这个行业”

第七课 危机管理：“后乔布斯时代”苹果的“渴求”

第八课 领导艺术：乔布斯“精心设计的愤怒”

<<乔布斯给中国CEO的8堂管理课>>

章节摘录

1.搭班子--“因事设人”还是“因人设事”？

在正常的思维下，企业应该因事设人，因事设人的意思是企业先有某个部门，然后再根据部门需要的人才类型进行招聘。

我们知道，当企业不停发展时，或者在不同的阶段时，可能需要新的部门来处理新的事情。

一家小企业可能在刚开始的时候，分工不清，所以没有指定的岗位；但是，当企业发展成中大型企业的时候，可能需要其他部门，比如说随着科技的不断进步，为了持续发展，企业可能成立一个独立的研发部门进行产品开发和技术改良。

在这个情况下，我们可以说企业是因为实际的需要而成立新的部门，这就是“因事设人”。

然而很多企业在招聘的时候都会遇到一个问题：一个在某方面很突出的人才到企业面试，但是企业并没有适合他的一个岗位。

在这个时候，企业应该怎样做呢？

相信很多企业的人力资源部都有这个问题。

如果把他安排到其他与他的专长不相关的部门，可能会大材小用，而且得到的回报并不会高；如果不把他招进来，又会白白浪费一个人才。

当遇到这种问题时，企业应该想一想自己的目标和短期的发展，如果在不久的将来需要这种人才，那企业就应该把人才留住，为他设置一个新的部门。

但是，如果短期内都不需要该人才，企业便面临两个选择：第一、把他调到一个最合适的岗位里，让他充分发挥自己所长；第二、放弃他。

如果企业为了人才而设置一个新的部门，那就是我们说的“因人设事”。

无论是“因人设事”或者是“因事设人”都没有对或者错。

但是，如果有好的人才，企业应该尽一切的办法把他留住，因为人才是企业发展的重要保障，也是企业提升竞争力的一个方面。

.....

<<乔布斯给中国CEO的8堂管理课>>

媒体关注与评论

“乔布斯引领中国的CEO在以下几个方面思考：职业生涯、愿景、思想、消费者、设计、体验和故事。

”——周鸿祎（可虎公司董事长） “苹果创始人乔布斯去世，听到该消息禁不住眼泪夺眶而出。

乔布斯是这样一个人，因为有他，世界从此不同。

因为有他枯燥的世界有了鲜活，因为有他沉闷的世界有了创意，因为有他单调的世界有了色彩。

”——俞敏洪：眼泪夺眶而出 “没有一个人的离世能让全世界的人同时感到如此痛心和惋惜，他是我的偶像，也是几乎所有认识的朋友心目中敬重的商业领袖。

，他完美地把科技和艺术结合，创造了世界上最优雅的产品，不仅留下了市值最高的公司，更留下了人们对她深深的怀念，我们还能再崇拜谁呢？

”——马化腾：我的偶像陨落 “乔帮主一路走好！

你的产品改变了世界，你的思想影响了一代人！

”——李开复：乔帮主一路走好 “生命最后燃烧着划过夜空，给陷入困境的人类一丝光亮，他交给人们的不仅仅是一款绝后的手持设备，而是承担责任的勇气，隆重地活着的信心，每个人都是一个奇迹，地球不缺平庸。

跨界的伟人，而且，地球越来越小，人们的偶像趋同，精神力量是跨越民族和文化的。

”——张朝阳：地球不缺平庸

<<乔布斯给中国CEO的8堂管理课>>

编辑推荐

本书将跟你分享这位前苹果公司首席执行官最著名、最原汁原味和最有效的管理之道。他，是田溯宁眼中的梦想战士，是李开复眼中的创新教父，是马云眼中的趋势大师。他，纵横硅谷，睥睨群雄，微软侧目，谷歌束手，世界因他而不同。他，终结了一个时代，但，他的管理智慧将会影响下一个时代。

<<乔布斯给中国CEO的8堂管理课>>

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>