

<<厚黑商学院>>

图书基本信息

书名：<<厚黑商学院>>

13位ISBN编号：9787802074682

10位ISBN编号：7802074681

出版时间：2006-1

出版时间：经济管理出版社

作者：王再华,王力

页数：203

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>

<<厚黑商学院>>

内容概要

经营莫险乎薄，莫危乎白。

厚者，经商之大本；黑者，竞争之达道，不薄之谓厚，不白之谓黑，厚者天下之厚脸皮，黑者天下之黑心子。

厚黑之道，本诸身，征诸众人，考诸三王而不谬，建诸天地而不悖，质诸鬼神而无疑，百世以俟圣人而不惑。

在商场游戏中，怎样在遇到危险时眼明手快，溜之大吉？

怎样在机会来临时，一鼓作气，大赚一笔？

不管你是行家还是新手，厚黑功夫都是必不可少的。

为了使每一个经营者更好地掌握《厚黑学》在经商中的妙用，我们组织编写了本书。

全书分六章，共32节，每节下设“厚黑原典”、“大亨讲义”、“活学活用”三部分。

本书选取古今中外32位著名大亨现身说法，语言幽默诙谐、辛辣尖锐；说理鞭辟入里、深入浅出；举例广征博引、触类旁通、是睿智商家驰骋商场不可多得的一部经典之作。

<<厚黑商学院>>

书籍目录

第一章 厚黑商业概论 第一节 厚黑经济原理 第二节 经营莫险乎薄，莫危乎白 第三节 厚者，经商之大本 第四节 黑者，竞争之达道 第五节 用厚黑以图谋众人公利，是至高无上之道德第二章 厚黑管理 第一节 驾驭下属须从多方面下工夫 第二节 让胡萝卜和大棒轮流在手中出现 第三节 退要紧紧把握领导权，又要充分调动下属的积极性 第四节 知人善任，恩威并施 第五节 刚柔相济，树立威信 第六节 用“厚”“黑”的手段树立威信 第七节 外圆内方，寓“黑”于“厚”第三章 厚黑经商能力的培养 第一节 厚黑要退藏于面与心 第二节 以厚制厚，以黑克黑 第三节 做到无形无色算止境 第四节 忍于己之谓厚，忍于人之谓黑第四章 入场六字箴言 第一节 空：专心致志、目光长远、坚忍不拔 第二节 贡：有孔必钻，无孔也要入 第三节 冲：无论吹牛作秀，还是广告宣传，造的都是声势 第四节 捧：善捧者恐之中有棒 第五节 恐：善恐者捧之中有恐第五章 守业六字箴言第六章 营销二诀与公关两式

<<厚黑商学院>>

章节摘录

第二节 让胡萝卜和大棒轮流在手中出现 一个死孔子，他会左手拿官爵，右手拿钢刀，哪能不成为万世师表？治国者，首先用仁义化之，这即是使用孟子的方法，把一般人可以为善那种天性诱导出来。

善心生则恶心消，犹之治水者，疏导下游，自然不会有横溢之患。

然人之天性，又可以为恶，万一感化之而无效，敢于破坏一切，则用申韩之法严绳之，这就等于治水者之筑堤防。

治水者疏导与堤防二者并用，故治国者仁义与法律二者并用。

大亨讲义 主讲人：厚黑商学院汽车制造系教授艾柯卡 许多人都问过我一个问题：“你是如何把一个滑落到破产边缘的公司起死回生的？”其实答案很简单：制定奖励惩罚制度，严格按照制度执行。

我们公司在管理体制中特别重视人才的作用，为了充分发挥科研人员的才能，笼络住员工的心，使其最大限度地发挥创新的力量，我们在多年的生产实践中，制定了一整套优厚的奖励制度。

通过这些奖励制度，激励员工不断掌握最新的技术，不断创造新的工作业绩，并且通过按成就领取报酬，吸引了许多出色的专业技术人才。

我们规定员工可以从一个小组流向另一个小组，从一个职能机构流向另一个职能机构，而每个员工只能以其工作能力作为获得报酬的基础，而不是以他在组织中的地位，这就保证了每一位员工无论在哪个岗位上，他都必须努力工作才能拿到报酬。

在优厚奖励的同时，我在管理上突出从严执法，该削减的冗员，无论什么人都不留面子；办事人员无论职位多高，一律必须深入生产第一线；如果不能按时完成工作计划，无论任何什么人，都要被毫不留情地撤职。

俗话说，没有规矩，不成方圆。

公司的管理离不开各种规章制度，有了规章制度还必须按时检查，严格执行；制定规章制度而不去执行，所有的规章制度就如同一张废纸，发挥不了其应有的作用。

规章制度形同虚设，是许多私营公司在经营管理中造成失误或失败的重要原因。

总而言之，对有功之人要大加奖励，对危害公司或对公司无益的人要无情地淘汰。

如果说我的管理有什么经验的话，就是四个字：“令行禁止”，任何人都不能凌驾于制度之上。

活学活用 在激烈的商业竞争时代，厚黑型的经营者为了提高生产力，都十分善于激励员工，显得慷慨大方，而不让员工时时感觉到你在拼命地克扣和压榨他们，而且这种慷慨也不是讨价还价。

当你给出去时，不应当期待任何回报。

而事实上，你会因此得到更多的回报。

作为领导者，你应该毫不犹豫，该花给员工的你就得花费出去。

这些费用也许有时是由公司支出，但也许有时你得自己掏钱。

作为领导者，你要在这上面做出一点牺牲，而不应该在任何事情上都斤斤计较。

有些费用你必须自己掏，如买打饮料、赠送新年贺卡、当员工生病时送上一束鲜花等。

东京一家著名电视机厂经营不善，濒临倒闭。

老板苦思冥想，最后终于想出了一个主意，采取了两项措施，看似一些“雕虫小技”，但令人惊讶不已。

首先，老板把职工召集在一起，不是指责嘲笑他们，而是邀请他们聚会喝咖啡，还赠送给每人一台半导体收音机。

他说：“你们看看，这么脏乱的环境里怎么搞生产呢？”于是大家一齐动手，清扫、粉刷了厂房，使工厂的面貌为之一新。

其次，老板主动拜访了工会负责人，希望“多多关照”。

此举使工人们很快解除了戒备心理。

<<厚黑商学院>>

经理不仅雇请年轻力壮的人，而且把以前被该厂解雇的老工人全部召集回来，重新雇用。

这样一来，工人们感恩戴德之心油然而生，生产效率迅速直上。

一年后，这家工厂产品的数量和质量都达到历史最高水平。

与此同时，身为管人者，必须在自己管辖的范围内“说了算”，为避免下属揽功推过，应坚持责、权、利相统一。

一旦运用了强制手段就必须毫无怜悯地继续下去，下级开始软弱、妥协时也不放松。

通过工作指派、权力授予、责任创造给下级“授”权，领导要及时拿出领导的权威。

对于下属的缺点和不良倾向不能视而不见，举措不力，姑息迁就，而且这从根本上讲也是害了你的下属本人，不利于他本人的成长进步。

同时，如果任其自行发展下去形成了气候，企业内部的不良风气就会滋生蔓延，长此以往势必会损害你的威信。

采用强硬的手段树立权威是领导者经常采用的手段，这里的“强硬”就是“黑”的意思。

你一定要严格管理、严厉批评，坚决执行制度，如果心慈手软，下属肯定认为你是“纸老虎”一个。

某钢铁集团公司的后勤部主管刘石是一个自以为是、争强好胜的人，他凭着自己的资历老，又是总经理的亲戚，经常把几个副总经理呼来唤去，尤其是公司服务部的梁副总，他根本就没放在眼里，主要是因为梁副总年轻、阅历浅。

一次，刘石借用公司的车去办事，因为停车违规，被警察扣留，这位平日里牛气哄哄的后勤部主管吓坏了，因为他知道车第二天还要用，而有权签发取回车子所需罚款的人就是服务部梁副总。

梁副总原本只要立即签一张小小的现金支出单就可以了事。

但梁副总想借此机会树立自己的权威，杀一杀工会主席刘石的嚣张气焰。

他在接到电话后，让秘书告诉对方他正在开一个重要会议，不便受到打扰。

刘石别无选择，只得等待。

“会议”结束了，梁副总并没有去马上办理，而是质问了刘石半天，详细了解了车开出去的原因、罚款的经过，最后才同意签字。

这次权威的使用使梁副总局辖的下级态度发生了微妙的变化。

后勤部主管刘石不再那么牛气哄哄了——至少对梁副总来说是这样的。

对于一个领导者来说，当下级或者同级需要你的时候，他们已别无选择。

任何你有权说“不”或“是”的事情都是你展示权力、树立权威的机会，作为管人者，应尽可能多用，因为这表明你一个人可以管理，可以单独解决问题。

有些员工由于自恃有一定技术专长，或本单位很难找人替代他的工作，或自恃与几个大客户关系良好，不大听话，难以管束，并对各类规章制度视而不见。

对于这类自恃其长、不听指挥的人，必须采取“黑”的手段，轻者要有意挫其锐气或调离岗位，让其悔改。

对那些屡教不改的重者，干脆炒鱿鱼算了。

一家服装厂的李老板，手下有近百名雇工，可是生产效率老上不去。

后来他高薪聘请了一名名牌大学的大学生。

大学生刚来时，对李老板惟命是从，也确实给公司出了不少力。

他提了几条美化工作环境的建议，均被采纳，工人的工作情绪明显好转，疲劳感大大降低，生产效率连连提高。

随着企业效益的好转，这名大学生开始不听招呼了，恃才傲物，盛气凌人。

任李老板多次批评仍然屡教不改，最后竟扬言：“……这服装厂离开我就只剩下关门了……”这些话都传到了李老板的耳朵里。

李老板从服装厂的发展前景考虑，觉得这个大学生是学服装美学的，他走了暂时无入替代。

于是李老板就安排自己一个亲戚到这个大学生手下，跟他学，逐步接替他的工作，自己又到大学去聘用人才。

<<厚黑商学院>>

正好这个大学生要回山东老家探亲，李老板一次给他批了两个月假。

等他回来时，他的位置已经被另外一名大学生接替，顿时傻眼了。

某企业办公室宋科长在给不听话的人一点颜色方面也有一定的经验。

数年前，有个大学生分到科室，宋科长是个惜才之人，对他刮目相看。

刚开始，大学生确实表现不错，绘制图纸、写总结、拟讲话稿样样精通。

后来，随着出了一点成绩，他开始飘飘然不知其所以然了。

特别是和厂长、书记挂上钩之后，根本就不把宋科长放在眼里。

宋科长当时心里很难受，同时又觉得这个大学生是个不可多得的人才，可他一点也不听话，觉得这个办公室没他就不行，气焰很是嚣张。

最后实在无奈，宋科长私下里找机会和他谈心，了解他不听话的原因。

原来他想“跳槽”到某市政府办公室去。

宋科长立即奏请厂领导，把他解雇了。

管人者遇见不听话的人，首先要弄清他的价值，弄清楚他的工作是否难以替代。

假若真的不可替代，如果没了，企业会受到损失的话，不如先采取“厚”的策略，暂时容忍他。

等到时机成熟，有了比他更优秀的“接班人”，立即“下黑手”——解雇他，同时向其他下级解释解雇这个不听话的人的原因。

厚黑型管理者懂得像魔术师一样，让胡萝卜和大棒轮流在手中出现。

赏是一种正的强化激励。

正面强化是对正确的言行以肯定和赞赏，从而起到保持发扬和巩固的目的。

当职工做出成绩时，当奖则奖，奖既是一种物质的也是一种精神的激励。

它激励的是下属的进取精神。

罚是一种负面效应，但也常常起到正面的效果。

批评和惩罚作为负强化的手段，其目的在于使你的下属内疚而悔过，从而更正错误，跌倒后站起来，改进工作。

作为领导者，运用“厚”、“黑”两手，该奖则奖，该罚则罚，下属就不会再有人视工作为儿戏了。

P42-47

编辑推荐

在商场游戏中，怎样在遇到危险时眼明手快，溜之大吉？怎样在机会来临时，一鼓作气，大赚一笔？不管你是行家还是新手，厚黑功夫都是必不可少的。

本书选取古今中外32位著名大亨现身说法，语言幽默诙谐、辛辣尖锐；说理鞭辟入里、深入浅出；举例广征博引、触类旁通，是睿智商家驰骋商场不可多得的一部经典之作。

君不见，古往今来，凡名商巨贾，无不以厚黑起家，以厚黑守业。

从古代的陶朱公、吕不韦，到满清的晋商、徽商和红顶商人胡雪岩，再到现代的洛克菲勒、比尔·盖茨，每个人身上无不充满了厚黑的智慧，由此可见，《厚黑学》不仅于政界屡试不爽，在商界更是无往不利。

为了使每一个经营者更好地掌握《厚黑学》在经商中的妙用，我们组织编写了本书。

全书分六章，共32节，每节下设“厚黑原典”、“大亨讲义”、“活学活用”三部分。

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>