

“十图”教你管理员工(下)



有的企业管理者在处理同一问题时，往往会因为对某个员工有好感或



作为企业管理者，在加强员工业务培训，多途径提高员工素质的同时，也要与时俱进，加强学习，不断接受新的



榜样的力量是无穷的。在现代企业管理中，管理者要想督促员工高效率地完成工作，就要事事为先，严格要求自己，为员工树立一个良好的榜样。



在少数企业中，管理者在管理员工时往往会因人而异：对于赏识的或者对企业发展有重要作用的员工，如果他们犯了错误，就轻描淡写地说几句；对于不欣赏的或者最基层的普通员工，如果他们犯了错误，就大张旗鼓地开会批评。



在现代企业管理中，适度、巧妙的赞扬，能够激发员工的工作积极性、主动性，促使他们不断向好的方面转化，从而促使执行力得到更有效的落实。

看“球”思“管理”

2、强弱都是相对的，也经常强弱易势。足球场上强弱易势、胜败转换，可谓再平常不过的事了。

1、教练就是CEO。青岛啤酒总经理金志国说：“我在青岛就担任着一个教练的角色……”CEO最重要的职责就是团队管理，排兵布阵，知人善用也是教练的首要。

3、大量的训练，才能形成集体间的默契配合。用脑“踢球”的习惯，是在平时的训练中养成的。

4、球队队长大多是中后场球员，前锋很少，企业领导人冲到第一线有弊端。一支球队中，队长就类似于企业的领导，他们一般居于中后场，可能是后卫，可能是中场，也可能是守门员，因为处于中后场的球员更容易观察场上的形势，从而方便指挥。

5、即便是后勤服务部门，也要对公司的业务负责。在足球赛中，如果后场球员总是把球一个大脚踢到前场，那这种得球队是很难获胜的，同样，这种管理在企业中也是凶多吉少。

6、位置问题。足球赛中有很多带有“位”字的高频度术语，比如站位、卡位、越位、换位等等。企业里也有一个位置问题。一个企业，它有很多岗位。每个岗位上都有一个人，这个岗位的工作要求就是角色责任。

7、得势不得分与赔本赚吆喝。得势不得分的尴尬，在足球赛中比比皆是。企业经营中也有类似的情况，比如赔本赚吆喝。这些情况都是很无奈的，有时候不得不归罪于运气。

8、犯规有时候也是必要的。足球场上，有的犯规很愚蠢，但也有很多是属于战术性犯规。这样的犯规，不仅不是坏事，而且很有必要，甚至价值很大。这一点很值得企业各级管理人员深思。

9、换人。球队久攻不下时，主教练往往会换人，经常也会收到奇效。企业管理中，当一个项目线索或者合作迟迟谈不下来时，是否也考虑换换人？

10、板凳球员的储备，就是企业人才储备的深度。不要小看板凳深度，这往往是两支势均力敌球队遭遇时最后取胜的关键。

11、其实一个企业不可能靠引进几个外部人才而根本改变。有这种想法的老板，经常发生我称之为“看错人”的现象。我们往往对内部人非常了解，尤其是内部人的缺点。

选错人是可怕的，一个有能力的人不适合我们的公司同样是可怕的。我们对于外部人的判断可能没错，但外部人可能无法适应作为老板的你，也可能无法适应你给他配备的下属，他也不可能把所有人按他的想法换掉。

12、不过，要是没有我们，前锋再多球也没用啊！小武说，中后卫是后防中坚，同时是球队胜利的坚实后盾，技术人员也是公司的核心竞争力，市场人员搞定市场后，技术人员就要拿出过硬的解决方案、产品。

13、小武说，中后卫也最容易成为一场比赛的罪人，一个失误就让对方进球了，我们开发软件也要小心翼翼，搞不好一个不经意的小小漏洞就有可能会毁了整个软件，最惨的还可能弄出乌龙球来。

14、作为员工，当然都希望自己的老板能像阿根廷主教练马拉多纳一样。据说，马大帅虽贵为一代“球王”，训练场上却毫无架子，常与队员打成一片。

15、17日，记者在利农花园就遇到了一位比马大帅管理还宽松的老板张长友。三十出头的张长友早先是一名电脑耗材的销售员，在行业内积累了一定的资源后，就自己独立门户开了一家经营电脑耗材的公司，这还颇有马大帅球踢得好了就当教练的意味。

16、世界杯期间，熬夜看球影响白天工作的上班族恐怕不在少数，一些公司为防止员工看球还出台了专门的针对措施，身为老板的张长友对此表现得很有宽容。

17、如果要在公司里评选一个主教练，老板毫无疑问是唯一人选。球场上，主教练决定着让谁上场，以及他在场上的位置。职场里，老板决定着员工在公司的位置，以及何时升迁。

18、公司老板 = 主教练“马大帅”这样的老板，估计员工都会爱

19、1981年出生的刘吉祥，目前是泉城路华能大厦一家公司大客户部

20、我就是队伍里的主力前锋 一年销售额 600万，就是公司的NO.1

21、我就是队伍里的主力前锋 一年销售额 600万，就是公司的NO.1

22、我就是队伍里的主力前锋 一年销售额 600万，就是公司的NO.1

23、我就是队伍里的主力前锋 一年销售额 600万，就是公司的NO.1

24、我就是队伍里的主力前锋 一年销售额 600万，就是公司的NO.1

25、我就是队伍里的主力前锋 一年销售额 600万，就是公司的NO.1

26、我就是队伍里的主力前锋 一年销售额 600万，就是公司的NO.1

27、我就是队伍里的主力前锋 一年销售额 600万，就是公司的NO.1

28、我就是队伍里的主力前锋 一年销售额 600万，就是公司的NO.1

29、我就是队伍里的主力前锋 一年销售额 600万，就是公司的NO.1

30、我就是队伍里的主力前锋 一年销售额 600万，就是公司的NO.1

31、我就是队伍里的主力前锋 一年销售额 600万，就是公司的NO.1

32、我就是队伍里的主力前锋 一年销售额 600万，就是公司的NO.1

33、我就是队伍里的主力前锋 一年销售额 600万，就是公司的NO.1

34、我就是队伍里的主力前锋 一年销售额 600万，就是公司的NO.1

35、我就是队伍里的主力前锋 一年销售额 600万，就是公司的NO.1

36、我就是队伍里的主力前锋 一年销售额 600万，就是公司的NO.1

用平凡人做不平凡事

有一位老板对我说，他的公司这几年没有得到发展，就是因为没有合适的人才。

但其实一个企业不可能靠引进几个外部人才而根本改变。有这种想法的老板，经常发生我称之为“看错人”的现象。

选错人是可怕的，一个有能力的人不适合我们的公司同样是可怕的。我们对于外部人的判断可能没错，但外部人可能无法适应作为老板的你。

不过，要是没有我们，前锋再多球也没用啊！小武说，中后卫是后防中坚，同时是球队胜利的坚实后盾，技术人员也是公司的核心竞争力。

小武说，中后卫也最容易成为一场比赛的罪人，一个失误就让对方进球了，我们开发软件也要小心翼翼，搞不好一个不经意的小小漏洞就有可能会毁了整个软件。

作为员工，当然都希望自己的老板能像阿根廷主教练马拉多纳一样。据说，马大帅虽贵为一代“球王”，训练场上却毫无架子，常与队员打成一片。

17日，记者在利农花园就遇到了一位比马大帅管理还宽松的老板张长友。三十出头的张长友早先是一名电脑耗材的销售员，在行业内积累了一定的资源后，就自己独立门户开了一家经营电脑耗材的公司。

世界杯期间，熬夜看球影响白天工作的上班族恐怕不在少数，一些公司为防止员工看球还出台了专门的针对措施，身为老板的张长友对此表现得很有宽容。

如果要在公司里评选一个主教练，老板毫无疑问是唯一人选。球场上，主教练决定着让谁上场，以及他在场上的位置。职场里，老板决定着员工在公司的位置，以及何时升迁。

相关链接 | XianguanLianjie

职场上的世界杯，你的位置在哪里？是前锋、后卫还是板凳队员？

四年一次，万众瞩目的世界杯开赛了，球迷的节日到了，“世界杯”时期的办公室中，一个最热的话题就是“足球”。

近日，有网站做了一个小调查：如果“销售部=前锋”、“市场部=前腰”、“策划部=后腰”、“公关部=边前卫”、“技术支持部=中后卫”、“老板=主教练”……那么你所在

的NO.1，“他去年的业绩是600万，是我们部门最棒的小伙子了。”经理拍拍他的肩膀说，“算部门的的主力前锋了，也是这里最疯狂的球迷，我们都是被他带出来的。”

“我最喜欢意大利队。”一谈起足球，刘志祥立马一扫疲惫，两眼放光，“意大利，那是防守反击的专家，不过这次意大利队踢得场面太难看了。”

他叹了一口气，“虽然这次他们踢得不好看，但是这跟我们做销售一样，结果最重要，市场份额和业绩要放在首位。”

公司老板 = 主教练“马大帅”这样的老板，估计员工都会爱

他(她)那领。作为员工，当然都希望自己的老板能像阿根廷主教练马拉多纳一样。据说，马大帅虽贵为一代“球王”，训练场上却毫无架子，常与队员打成一片。

17日，记者在利农花园就遇到了一位比马大帅管理还宽松的老板张长友。三十出头的张长友早先是一名电脑耗材的销售员，在行业内积累了一定的资源后，就自己独立门户开了一家经营电脑耗材的公司，这还颇有马大帅球踢得好了就当教练的意味。

世界杯期间，熬夜看球影响白天工作的上班族恐怕不在少数，一些公司为防止员工看球还出台了专门的针对措施，身为老板的张长友对此表现得很有宽容。

如果要在公司里评选一个主教练，老板毫无疑问是唯一人选。球场上，主教练决定着让谁上场，以及他在场上的位置。职场里，老板决定着员工在公司的位置，以及何时升迁。

不过，要是没有我们，前锋再多球也没用啊！小武说，中后卫是后防中坚，同时是球队胜利的坚实后盾，技术人员也是公司的核心竞争力，市场人员搞定市场后，技术人员就要拿出过硬的解决方案、产品。

小武说，中后卫也最容易成为一场比赛的罪人，一个失误就让对方进球了，我们开发软件也要小心翼翼，搞不好一个不经意的小小漏洞就有可能会毁了整个软件，最惨的还可能弄出乌龙球来。

作为员工，当然都希望自己的老板能像阿根廷主教练马拉多纳一样。据说，马大帅虽贵为一代“球王”，训练场上却毫无架子，常与队员打成一片。

17日，记者在利农花园就遇到了一位比马大帅管理还宽松的老板张长友。三十出头的张长友早先是一名电脑耗材的销售员，在行业内积累了一定的资源后，就自己独立门户开了一家经营电脑耗材的公司，这还颇有马大帅球踢得好了就当教练的意味。

世界杯期间，熬夜看球影响白天工作的上班族恐怕不在少数，一些公司为防止员工看球还出台了专门的针对措施，身为老板的张长友对此表现得很有宽容。

如果要在公司里评选一个主教练，老板毫无疑问是唯一人选。球场上，主教练决定着让谁上场，以及他在场上的位置。职场里，老板决定着员工在公司的位置，以及何时升迁。

不过，要是没有我们，前锋再多球也没用啊！小武说，中后卫是后防中坚，同时是球队胜利的坚实后盾，技术人员也是公司的核心竞争力，市场人员搞定市场后，技术人员就要拿出过硬的解决方案、产品。

小武说，中后卫也最容易成为一场比赛的罪人，一个失误就让对方进球了，我们开发软件也要小心翼翼，搞不好一个不经意的小小漏洞就有可能会毁了整个软件，最惨的还可能弄出乌龙球来。

作为员工，当然都希望自己的老板能像阿根廷主教练马拉多纳一样。据说，马大帅虽贵为一代“球王”，训练场上却毫无架子，常与队员打成一片。

17日，记者在利农花园就遇到了一位比马大帅管理还宽松的老板张长友。三十出头的张长友早先是一名电脑耗材的销售员，在行业内积累了一定的资源后，就自己独立门户开了一家经营电脑耗材的公司，这还颇有马大帅球踢得好了就当教练的意味。

世界杯期间，熬夜看球影响白天工作的上班族恐怕不在少数，一些公司为防止员工看球还出台了专门的针对措施，身为老板的张长友对此表现得很有宽容。

如果要在公司里评选一个主教练，老板毫无疑问是唯一人选。球场上，主教练决定着让谁上场，以及他在场上的位置。职场里，老板决定着员工在公司的位置，以及何时升迁。

不过，要是没有我们，前锋再多球也没用啊！小武说，中后卫是后防中坚，同时是球队胜利的坚实后盾，技术人员也是公司的核心竞争力，市场人员搞定市场后，技术人员就要拿出过硬的解决方案、产品。

小武说，中后卫也最容易成为一场比赛的罪人，一个失误就让对方进球了，我们开发软件也要小心翼翼，搞不好一个不经意的小小漏洞就有可能会毁了整个软件，最惨的还可能弄出乌龙球来。

《非诚勿扰》在人力资源管理中的运用

近期看了江苏卫视的新派交友节目《非诚勿扰》，感触颇深，各界人事对此更是仁者见仁，智者见智。结合现阶段人力资源管理工作实际，笔者认为，《非诚勿扰》节目的策划匠心独具，在过关审查选人环节方面，很值得我们借鉴。



首先，爱之初体验环节（第一印象）。此环节里，一开始男嘉宾上台并自我介绍，然后对24位女嘉宾目测，选出心动女生。紧接着24位女嘉宾对男嘉宾进行目测，观其相貌、身材、胖瘦、头发、衣着等，选择就亮灯，放弃就灭灯。

人力资源招聘环节中，招聘单位应很注重对应聘者目测的程序。目测者需要具备丰富的观察经验。人力资源部经理通过目测，观察应聘者的仪表、外貌、身体语言、精神状态、个性等。这样可了解到应聘者的气质、风度、性格、衣着、化妆、声音等。

应聘者进行业务或者技术方面的测试。等看完短片、提问、献艺都进行完，女嘉宾继续亮灯，甚至主动与男嘉宾交流沟通，则意味着男嘉宾顺利过关。

如果招聘单位对此人感到满意，接下来就会继续与应聘者沟通。第三，爱之终决选。进入到爱之终决选环节的男嘉宾，还可以了解女嘉宾的情况。然后男嘉宾还可以向女嘉宾询问一个感兴趣的问题，让女嘉宾回答，之后做出最后的抉择。

当男嘉宾执意要选心动女生时，很有可能被拒绝，一个人孤独的离去，但是也不排除有成功的可能。如果男嘉宾选择另外两位，则可以顺利牵手。

招聘环节中，人力资源部经理一定要非常专业，工作经验要非常丰富，必要时，招聘单位还可以聘请有关专家进行素质测试，用人部门负责人往往是行业专家。面试时，人力资源部经理会同用人部门负责人一起进行，用人部门负责人为面试主要人员，必要时（招聘特殊岗位人员、干部级岗位人员时），人事副经理和用人部门分管副总也要参加对应聘者的面试，以减少招聘环节中出现的判断失误或偏差。

2、应聘者技术、业务能力的职位符合性。《非诚勿扰》节目里会时不时出现男嘉宾当场献艺的场面。比如吟诗、跳舞、发型设计等，有的男嘉宾(比如发型师)因此获得满堂喝彩顺利过关，而有的(比如模仿秀)则失败离场。人力资源招聘环节中，单靠学历和经历还是不够的，用人部门负责人或专业人士还会对应聘者进行业务或者技术方面的测试。

等看完短片、提问、献艺都进行完，女嘉宾继续亮灯，甚至主动与男嘉宾交流沟通，则意味着男嘉宾顺利过关。如果招聘单位对此人感到满意，接下来就会继续与应聘者沟通。第三，爱之终决选。进入到爱之终决选环节的男嘉宾，还可以了解女嘉宾的情况。然后男嘉宾还可以向女嘉宾询问一个感兴趣的问题，让女嘉宾回答，之后做出最后的抉择。当男嘉宾执意要选心动女生时，很有可能被拒绝，一个人孤独的离去，但是也不排除有成功的可能。如果男嘉宾选择另外两位，则可以顺利牵手。

人力资源招聘录用过程中，“爱之终决选”的过程其实就是应聘者在理想目标与现实目标之间做出最后选择的过程。应聘者也会通过看企业简介、企业宣传画册、企业网站，对招聘单位做出调查了解，如企业远景、薪水福利、个人发展、培训情况等。当企业实际情况与自己的期望（即理想目标与现实目标）一致时，应聘者与招聘单位自然皆大欢喜；当二者存在较大差异时，如果应聘者期望值过高，坚持自己的理想目标，有可能会遭到招聘单位拒绝；如果应聘者主动改变期望值，降低目标，则会应聘成功。