

<<超越管理>>

图书基本信息

书名：<<超越管理>>

13位ISBN编号：9787563931644

10位ISBN编号：7563931643

出版时间：2012-8

出版时间：北京工业大学出版社

作者：韩增海

页数：266

字数：194000

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>

<<超越管理>>

前言

现在中国很多企业家都头痛一件事，就是人力成本的不断增加对企业的发展影响越来越大，宏观经济研究学者认为中国未来人力成本将会出现持续加速的上涨。

人越来越难招、人力成本越来越高将会是大势所趋。

在这种情况下企业要改变运作的思路，要从价格竞争转化为价值竞争，而价值竞争的核心是全员创新，如果每个员工都能在自己的领域内不断地创新，就相当于提升了每位员工的工作价值，相应地，也就降低了员工的人力成本。

如何做到全员创新，是每个组织的管理者必修的一个课题。

企业的需求是创新、忠诚、服从、合作，员工的需求是快乐工作、展示个性，这两个需求看起来是矛盾的，但实际是统一的，关键是管理者要改变以往的管理思维，我们认为要在四个方面进行变革。

变革一：将以利润为中心转换为以人为中心。

不将利润放在首位而是把人放在首位，反而能获得更大的利润，也能获得利润的可持续性。

在这一点上阿里巴巴已经开始推广，马云说：以前我们把自己定位为最佳雇主公司，现在需要做出新的调整。

我们认为，所谓的最佳雇主公司，其实还是停留在老板对员工的“我待你不错，你要感恩”这样的浅层次上，这违背了我们缔造企业价值观的初衷。

我们觉得整个阿里巴巴的下一步，应该将“最佳雇主公司”努力转变为“员工最具幸福感的公司”，也许我们的员工不是最有钱的、不是收入最高的，但他们在阿里巴巴工作是最具幸福感和最快乐的。

变革二：以刚为主变为刚柔并济。

从员工的角度来说，辛苦并快乐着是一种新的价值取向，辛苦代表着有成绩、有好的收入，快乐代表着有意义、有使命、有愿景、有成长、有方向、有未来。

辛苦，企业要通过制度、流程、执行等刚性的因素来达成，快乐，要通过思想管理、价值观等柔性的因素来达成。

在管理中刚在于绩效，柔在于人心，对企业家来说最好的结果是既赚到了钱又得到了人心，而不是赚到了钱却失去了人心。

变革三：从个人管理转变为团队管理。

一个人要管理好十个人是很难的，但十个人管理好一个^就容易多了，以前的管理是靠一个人的力量，在现在的形式下所有的管理者都要考虑一个问题，就是如何让一群人去管理一个人。

管理的很多职能从直接控制改为间接的引导，如推动团队或组织形成有效的规则、环境、文化，只要形成的规则、环境、文化得到大家的深度认同，新的成员不认同已建立的规则、环境和文化，他就很难在团队里生存下去，这就相当于一群人去管理一个人。

变革四：从随机管理转变成积累管理。

有很多企业的老板很强势，而下面的经理人却比较弱势。

一旦老板有闪失，这家企业就会出现两种局面：卖掉或倒闭。

在企业或部门的创建初期，领导人比较强势无可厚非，但随着企业的发展，企业的管理者要建立自己的管理体系，要把随机管理转化成积累管理。

随机管理是随机的、个体的，它很难形成系统和独特风格，积累管理是把企业各个部门的管理经验和做法积累下来，经过整理，形成属于自己的管理体系。

这就要求每个管理者在积累的前提下，不断地超越自己以往的管理能力，这也是本书之所以叫超越管理的原因。

对组织进行有效的管理要通过两个方面来实现，一方面是结果产出，另一方面是管理效率。

在最短的时间内，用最低的管理成本达到最好的结果产出，这就是最高效的管理。

<<超越管理>>

内容概要

《超越管理(重塑管理规则构建超级竞争力)》内容简介：在企业或部门的创建初期，领导人比较强势无可厚非，但随着企业的发展，企业的管理者要建立自己的管理体系，要把随机管理转化成积累管理。

随机管理是随机的、个体的，它很难形成系统和独特风格，积累管理是把企业各个部门的管理经验和做法积累下来，经过整理，形成属于自己的管理体系。

这就要求每个管理者在积累的前提下，不断地超越自己以往的管理能力，这也是《超越管理(重塑管理规则构建超级竞争力)》之所以叫超越管理的原因。

<<超越管理>>

作者简介

韩增海 中国团队管理培训专家 著名实战管理专家 学习力提升导师
优秀实战管理讲师 中国最具实战价值的培训专家之一
韩增海拥有多年管理与培训经历，同时，对国学应用与西方管理科学也有深入研究。
他的著作和培训课程具有很强的系统性与实战性，深受广大企业与学员的欢迎。

<<超越管理>>

书籍目录

第一章 人决定了组织的成败

成事在人而不在天
领导力的有效塑造
追随与被追随

第二章 指明方向，让员工不再困惑

让员工爱上工作
进行有效的思想管理
设计好奋斗的目标
树立坚定的信念

第三章 明确职责，让员工尽职尽责

明象位，立德业
明确职责，自动自发
明确职责，落实责任

第四章 树立规则，充分授权

充分授权，给员工提供施展平台
规则让管理更加规范
把规则融入管理

第五章 营造良好工作环境，让员工不再疲惫

核心价值观：工作环境的根本
塑造良好的工作价值观
肯定员工的工作价值
营造良好的工作氛围

第六章 激励人心，让员工充满激情

正激励对事又对人
负激励对事不对人
软硬兼施，刚柔并济
360度全方位激励

第七章 有效沟通，让思想有效传播

管理即沟通
真正的沟通必须是双向的
让思想在沟通中生根发芽
有效沟通的七大策略

第八章 全员创新，调动员工智慧

“微创新”时代来临
热爱工作的员工都是创新专家
挖掘员工的智慧
管理创新在于积累
让管理绩效不断超越

第九章 执行到底，使结果得以保证

执行的根本在结果
执行的提升在训练
执行的效力在监督检查
打造执行素质

快速提升执行力的七大策略

第十章 超越管理，提升管理能力

<<超越管理>>

管事理人
管理能力来源于实践
在实践中超越

<<超越管理>>

章节摘录

成事在人而不在天 作为一个管理者，不论职位是高是低，也不论身处什么样的组织、企业，你都要明白：管理者的成功依赖于你所管理的人。

管理的目的是让你管理的整个组织高效，而不仅仅是你一个人多么能干。

善于用人的重要性 对管理者来说，善于用人，是做好管理工作的根本。

高明的管理人员不会趾高气扬，而是会把员工放在首位，研究他们的心理、个性，尊重他们的人格、意见，最后有效管理员工。

古往今来，成大事者都有一套独特的用人之道，在他们身后都有独当一面的人才。

周文王与姜子牙、秦孝公与商鞅、刘邦与张良、刘备与诸葛亮、唐太宗与魏征，无一不是贤君得到人才辅佐成就伟业的典范。

IBM创始人老沃森也告诉他的主管们：“教育的目的和实质是为了造就人才。

世界上有哪一个组织能够不依靠各个领域的人才而跻身行业之首，并且能长久不衰呢？

恐怕还没有这样的成功实例吧！

观察历史上和当今世界上的各种组织，它们的成功，都是因为倚重人才、依靠人才；它们的失败，最重要的原因也是‘树倒猢猻散’，人才各自飞。

”在实际工作当中，很多管理者由于各种原因没有时间和精力投入到员工身上，去关心或提升他们，最终造成了人才资源的巨大浪费。

而一个优秀的管理者，要重视人才，善于利用各类人才的头脑，在众人工作的基础上做出正确的决策，要善于借用大家的智慧、才干成就伟业，这是制胜的根本。

不善用人会造成资源的重大浪费 在这个竞争愈加激烈的时代，当管理者努力整合资源、节约成本的时候，却往往忽视了一个占总成本50%以上的人力资源的有效利用，在管理中这样的现象很普遍。

欧洲ABB公司的创建人指出，很多组织仅仅使它们的成员发挥了其真实能力的5%-10%。

所以说不是员工没有能力而是很多管理者根本没有使用员工的能力，最终使员工丧失了自己应有的能力。

一个成功的领导者要学会如何使用人才，可以参考下面的事例：在A工厂，一天生产线突然停了，班长找主任，主任找经理，经理找老总，老总找专家，花去很多时间。

这天，当大家在焦急等待时，一名一线的工人大胆地提出一个建议，结果他不但没有得到认可，反而受到训斥，管理者严厉地告知他：“把你的本职工作做好就可以了！

以后有好的主意把它放在家里，不要带到公司里来。

”管理者觉得一个一线工人肯定想不出什么好主意。

最后专家赶来了，提出了和那名一线工人相同的建议，生产线重新启动。

而其他的工人为同伴受到的不公平待遇愤愤不平，每个工人都暗暗下决心，以后再有什么好的提议，宁可把它烂肚子里也不会说出去了。

然而在B工厂，一天生产线突然停了。

很快现场的每一位管理者都赶过来看看自己能提供什么帮助，很快大家就聚集在一起寻找解决问题的方法，这时一个一线工人提出一个建议，大家觉得可行性很大，经过论证，大家觉得这个建议可行，生产线又重新启动，这名工人也受到了赞许和奖励，公司还以这个工人的姓名命名了此次的工作改进。

这个举动极大地鼓舞了大家的创新欲望，有很多工人提出了自己对做好工作的想法，终于在众人的齐心协力下使生产线的生产效率得到大幅度的提高。

<<超越管理>>

编辑推荐

企业的需求是创新、忠诚、服从、合作，员工的需求是快乐工作、展示个性，这两个需求看起来是矛盾的，但实际是统一的，关键是管理者要改变以往的管理思维，韩增海所著的《超越管理(重塑管理规则构建超级竞争力)》认为要在四个方面进行变革。

变革一：将以利润为中心转换为以人为中心。

变革二：以刚为主变为刚柔并济。

变革三：从个人管理转变为团队管理。

变革四：从随机管理转变成积累管理。

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>