

<<解脱>>

图书基本信息

书名：<<解脱>>

13位ISBN编号：9787513616157

10位ISBN编号：7513616159

出版时间：2012-8

出版时间：中国经济出版社

作者：曾伟

页数：294

字数：220000

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>

## <<解脱>>

### 内容概要

五年来，曾伟致力于从佛学思想中寻找管理思想源头、在管理实践中应用佛学智慧，取得了显著的效果。

书中主旨主要体现为两点：

（1）将管理还原其本来面目，将管理的本质展示出来，而不人为拔高管理，也不将管理神秘化。因而他提出管理既不是科学更不是艺术，管理就是管理，就是“抓反复，反复抓”，就是“重复”和“频繁”，就是“约束”“限制”和“控制”，就是“戒”和“破无明”。

（2）管理的精髓就是要处理好人与事的关系。首先，把人与事分开，提出“领导管人、流程管事”，“纵向管人，横向管事”；其次，强调在管理中人与事须臾不可分离，通过管事来管人，最后达到“人事合一”的境界。

## 作者简介

曾伟：

广州欧博企业管理研究所所长，广州欧博管理工程科技有限公司董事长，中山大学中外管理研究中心EMBA教授，著名企业管理变革专家，被誉为“中国式泰勒”。

著有《领导管人 流程管事》《领导管人 流程管事（ ）——把事管好又不得罪人的方法》《管理是项“笨功夫”——领导管人流程管事（ ）》《流程管事用卡控制》《中小企业生存状况调查报告》《决胜在控制》《工厂细节控制》《稽核控制》《生产运作控制》《品质技术控制》《人力资源控制》《老板的革命》《企业的革命》《冬天的革命》《企业人心再造》等图书。

## &lt;&lt;解脱&gt;&gt;

## 书籍目录

- 第一章 无明为始——脱苦之道一：破无明
- 一、管理从内在的改变开始
  - 二、管理问题始于无明
  - 三、巧用三九控制法破无明
  - 四、用身体智慧能破无明
  - 五、开发自性破无明
- 第二章 无念为宗——脱苦之道二：断妄念
- 一、统一思想是打造高效团队的基础条件
  - 二、管住人的思想的标准是单纯
  - 三、管住人的思想的三个重点
  - 四、少思想，多觉知
  - 五、如何提高我们的觉知力？
  - 六、如何弥补觉知力的不足？
  - 七、要觉知，就要多介入
  - 八、“每一个瞬间都有管理切入”的三重含义
- 第三章 了知无常——脱苦之道三：成一体
- 一、观心无常
  - 二、观法无我
  - 三、互相进入，生灭一体
  - 四、进入的要点
  - 五、生灭一体的日计划
  - 六、互相进入，改善品质的成功案例
  - 七、频繁坚持成模式
- 第四章 无住为本——脱苦之道四：心相通
- 一、“空”就是“通”
  - 二、五蕴相通做管理
  - 三、识蕴相通为模式
  - 四、五蕴相通的路径
- 第五章 身心不二——脱苦之道五：不取舍
- 一、调动员工才能提升效率
  - 二、激励要从事情入手
  - 三、激励要将感受与事情捆绑起来
  - 四、激励的三个要点
  - 五、要绑别人，先绑自己
- 第六章 善用其心——脱苦之道六：少用脑
- 一、大脑思维的三大问题
  - 二、少用语言思维，多用动作思维
  - 三、多用一体思维，使人与问题合二为一
  - 四、多用当下思维，集中能量解决问题
  - 五、三种思维方式在管理实践中的运用
  - 六、少用脑袋，多用心
- 第七章 无相为体——脱苦之道七：不着相
- 一、无效劳动是企业的最大成本

## <<解脱>>

- 二、为什么企业的管理效率如此低下？
- 三、企业管理如何才能找到实相？
- 四、如何打破名相的障碍，切实做好企业管理？
- 五、如何打破名相的障碍，使生产计划有效执行？
- 六、如何使西方的管理方法在我们企业中变成实相？
- 七、使企业管理实践从名相回归到实相的三个步骤
- 八、使企业管理实践从名相回归实相的两个诀窍
- 九、使企业管理实践从名相回归到实相的三个要素

### 第八章 知苦断集——脱苦之道八：勤断集

- 一、要人情，但不要人情化
- 二、苦从集来，要懂得“断集”
- 三、“断集”要“勤”
- 四、解决问题的“道”
- 五、管理变革要做到从器质上转身
- 六、强化等无间缘和所缘缘，才能真正转变

### 第九章 佛者觉也——脱苦之道九：常自觉

- 一、自觉是一种管理的境界
- 二、自觉是以始觉觉本觉
- 三、自觉的关键——“能”“所”合一
- 四、从“能”出发，自觉改善

## &lt;&lt;解脱&gt;&gt;

## 章节摘录

3, 改变人首先要懂得约束人 管理是改行为和习惯, 就是改做事的方式。比如, 原来工人拿到什么做什么, 想做什么就做什么; 现在不行, 不能让他拿到什么就做什么, 必须按计划做, 不按计划做, 报酬就不能给。这就是改, 就是要他按企业的 要求做。我们在企业里推日计划就是这个原因。有人说, 你不给日计划我也照样做, 给日计划与不给日计划的区别是什么? 区别就在于有没有约束: 不 给日计划, 他就随心所欲地做, 由他自己决定做什么、怎么做; 给日计划, 就由计划部来指挥他。哪怕计划部的计划也是参考了车间的意见提出来的, 或者是由车间确认的, 但是由计划部做出来就多了一种约束。有没有受约束会产生两种截然不同的人, 一种叫文明人, 一种叫野蛮人。受约束的人就是文明人, 不受约束的人就是野蛮人。所有的文明都在解决一个问题, 那就是让人按照社会的要求去成长, 否则, 用我们土话讲就是放羊了。

现在很多企业就是在放羊, 不愿意去约束人。如果连基本的要求都不 给员工, 由着员工自己来, 那这个企业的管理就无从谈起。所以, 要改变员工做事的方式, 从哪里开始? 从受约束开始, 由不受 约束到受约束。欧博的三九控制法第一个方法就叫约束出效率——限制选 择法, 就是不能由着员工自己随心所欲地来, 一定要限制他。有人说, 现代的管理思想不是这样, 它是让人发挥主观能动性、积极 性。听起来这种观点很有道理, 但是想想我们的成长过程, 就会发现, 单 纯地这样说显然不太全面。我们自从生下来就开始受约束, 包括怎么吃饭、怎么说话、怎么走路、怎么读书, 通过这些来自父母的约束、学校的约 束、社会的约束, 我们逐渐成长。在人的成长过程中, 没有谁可以脱离现 实的约束生活在自己的世界里, 想怎么样就怎么样。我们现在管孩子不也是这样的吗? 天天督促他, 约束他, 怕的就是他 无法无天, 不能成才。我们的成长如此, 对孩子的教育如此, 为什么就不能对员工施加约束 呢? 对员工那么放任, 其实就是不负责任。大家都不受约束, 效率就会大打折扣。看到人行道上的红灯亮了, 你 跟交警说, 我们商量一下, 这个时候把红绿灯关了, 行不行? 交警如果说 可以, 那么你可以想象会发生什么: 所有的车全堵在路口! 所有人都随心 所欲, 红灯亮了都不停, 红灯绿灯都通行, 那不就全堵了吗? 这哪有效率 可言? 我们之所以有效率就是因为红灯停、绿灯行, 红灯一亮我们懂得停住, 然后让别人过去, 然后别人的 红灯一亮, 他就让我们过去。效率是怎么产生的? 效率来源于秩序, 秩序来源于限制。发挥我们的主观能动性, 前提也得是有秩序。没有秩序, 每个人让 自己的主观能动性无限膨胀, 乱套是必然的。培养一个有秩序的群体是我们企业必经的一个阶段。我们现在很多企 业根本还没有经历过建立秩序的阶段, 还没有到那个阶段。企业是有生命周期的, 国外的管理学家都把企业当成一个人一样看待。我们大部分企业都处在未成年期, 所以不要谈什么空洞的东西, 先从学 会约束开始。

4, 管理模式要与企业规模相适应 欧博的滚动排查、前推后拉、生管组合拳、计划模式、稽核模式等

## &lt;&lt;解脱&gt;&gt;

都是从实践中总结出来的，是几百个案例的升华，是上万名管理人员参与、历时十年、耗资几千万研究出来的，所以，它有很强的实操性、针对性、有效性。

有些在大企业干过的高管来到中小企业后，喜欢从理论的角度和大企业的背景来看待欧博的做法，认为很土、很笨、很麻烦，认为没有必要那么死板地做管理，于是把欧博导入的做法又改了回去，结果导致业绩下滑。

有个企业就发生过这样的事。

欧博千辛万苦地将管理模式建立起来了，我们走后，老板又从外面请了个老总过来。

这个老总对欧博的东西不以为然，日计划不愿做，稽核不愿做.....将我们这个模式东砍一刀，西砍一刀，结果企业稀里哗啦地毁掉了——20多天下来，业绩从我们在时的7000万（我们是将他们的业绩从3000多万冲到这个数目的），一下子掉到了2000多万。

为什么这个老总这么牛气呢？

原来他以前所在的企业是业内老大，他认为那家企业不是这样做管理的，所以不能这样做。

他不知道，企业规模决定管理模式。

管理模式跟规模直接相关，而不是跟行业相关。

他以前的企业规模大，用那种管理模式很好，并不意味着用到现在的企业依旧很好。

现在的企业小多了，还套用以前的模式，因而导致如此恶一劣的后果，这恐怕连他自己也没有想到。很多上规模的企业已经完成了对人的最基本的训练和改变，它们的模式往往是在一群训练有素的人的基础上进行的。

在这样的企业里，往往我们的高层管理者拿出一个大致的思路，中基层的人就能把它细化和执行到位。

而中小企业却没有那么幸运。

这是一支连统一步调和服从指挥都还没有做到就要上阵杀敌的队伍。

对于他们而言，确立目标和思路固然重要，但最重要的却是在执行的过程中非常细化地分配工作和频繁反复地检查，因为这是让这群散兵游勇能够打仗的前提，否则，队伍都散掉了，还怎么去打仗。

也就是说，达成目标和训练队伍在中小企业里得同步完成。

中小企业的管理模式就得与这个特点相适应。

海尔不也是先通过OEC（日事日毕、日清日高）的基础管理，才有今天的成绩，以及人单合一、市场链等管理模式的吗？

P6-P8

<<解脱>>

#### 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>