

<<无为式管理>>

图书基本信息

书名：<<无为式管理>>

13位ISBN编号：9787563527281

10位ISBN编号：7563527281

出版时间：2011-10

出版时间：北京邮电大学

作者：廖康强

页数：300

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>

<<无为式管理>>

前言

我该如何才能带领我的团队走向卓越？
这是一个难题！

很多管理者都在想：“我已经尽力去做，并且我也阅读了大量关于管理的图书，可是为什么事情的发展总是不理想？

”面对种种困境，再坚强的人，有时也会感到无助的痛苦、力竭的艰难：“我有着对成功近乎疯狂的追求，我兢兢业业、勤勤恳恳、呕心沥血，对工作我不敢有丝毫的疏忽，可是事情的发展总是不如我所料。

”现在，我就用东方的智慧——“无为而治”——来为你解开多年的困惑。

为了理解“无为而治”，我们先来看一个例子：一位著名的建筑师设计了一栋位于中央绿地旁的办公大楼，由于大楼很大，因此设计了3个出入口。

大楼竣工后人们问他：“通向办公大楼的人行道如何铺设？

”“在大楼之间的空地上全种上草。

”建筑师回答。

大楼主人和工人们都感到纳闷儿，但出于对建筑师的尊重，他们还是在这空地上全种上了草。

夏天过后，通向大楼的草地上被进出大楼的人们踩出了3条小道。

这3条小道走的人多的道宽一些，走的人少的道窄一些，但它们蜿蜒起伏，错落有致。

到了秋天，建筑师让施工人员沿着人们踩出的路痕铺就了通向大楼的人行道，然后在道路两旁种上了树木和花草。

这些人行道的设计既满足了人们行路的需要，又自然优美。

而更重要的是，国内很多公园或广场的绿地都有被游人践踏的现象，有些甚至被踩出一条道来，而这种情况在这块绿地却没有出现过。

建筑师便是采用了一种“无为而治”的设计方法，自然天成，完美无缺。

管理是为了维持一种秩序，最完美的秩序是自然的秩序。

而管理便要遵循这完美的自然秩序，才能让企业得到最大的发展。

我们很多管理者的努力“作为”，却全是一些人为的突出发展，扰乱了完美的自然秩序。

一旦管理扰乱了秩序，祸患也就发生了。

这就如妈妈在厨房中工作，年幼的儿子好心想帮妈妈忙。

哪知这一帮忙，却搅翻了厨房里的秩序，不仅未能替妈妈分担，反而打翻了汤碗，使妈妈又要抢救东西，又怕孩子烫着，比先前更加忙得不亦乐乎了。

而很多管理者的努力，正如这小孩的帮忙，破坏了秩序，又焉能不引起更坏的恶果？

“无为而治”是一种凭借“顺其自然”的哲学智慧进行科学管理的方法。

管理者如果能尊重社会发展的自身规律，便可以不费举手之劳，无须吹灰之力，便可让你的事业和谐完美地发展，并将会产生巨大的效益。

这是一种以最小的管理行为获取最大的管理效果的高超管理艺术。

管理的最高境界是“无为”，为了让更多的管理者了解和熟谙无为式管理，并最终能将“无为”快乐自如地运用在管理实践中，我编写了这本书。

在本书的编著过程中，我参考了大量的文献资料和经典案例，并获得了有关专家的精心指导，在此表示感谢。

谭斌峰、周威、廖康良、谢达升、柳勇等参与了本书的编写工作，在此一并表示感谢。

实现“无为而治”，重要的是“不妄为”，正因你安分无为，不妄造作，才使得管理的秩序井然，政令畅行无阻，不受干扰。

能维持秩序的完美演进，企业也能得到应有的合理发展。

中国古代著名的思想家老子把管理者分成4个等级：“太上，不知有之；其次，亲而誉之；其次，畏之；其次，侮之。

”而“无为而治”的管理者，便是“太上，不知有之”的管理者。

<<无为式管理>>

<<无为式管理>>

内容概要

对于管理者来说，最重要的事情应该是：如何让自己从繁杂的事务中脱身出来，有时间去思考未来的战略与发展。

《无为式管理：帮你实现管理的仙境》从企业文化、企业制度、管人用人等方面，向读者介绍了什么是真正的管理，如何才能让管理变得轻松和快乐。

《无为式管理：帮你实现管理的仙境》既有典型精炼的案例，又有深入浅出的说理，帮读者实现无为而治，游刃有余地应对各种管理难题。

<<无为式管理>>

作者简介

廖康强，男，湖南涟源人，曾用笔名李岳，毕业于湘潭大学统计专业，曾在国内一家知名审计师事务所工作，应邀为多家企业进行过咨询、培训工作。

已经出版的图书有《赢在会赞美》、《赢在倾听》、《公正是最大的动力》、《说服所有人》、《企业经营九诫》、《李嘉诚给管理者的10条忠告》、《超级商道》等。

<<无为式管理>>

书籍目录

前言

第一章 管理者为什么这么累--"有为"之害

1. 管理神话的破灭
2. 企业内存在的沟通障碍
3. 为什么员工士气低落
4. 管理者需要这么累吗？
5. 劳而无功的困惑
6. "富不过三代"的怪圈
7. 其实管理可以很轻松
8. 无为而治是管理的最高境界
9. "无为而治"并不是"不为"

第二章 让公司成为最佳工作场所--环境是无为的基础

1. 提供有竞争力的薪酬和福利
 2. 培养公司的家庭氛围
 3. 要增加工作的透明度
 4. 公正的绩效考核
 5. 让员工参与决策的民主
 6. 保持组织形式的简单化
- #### 第三章 总统是靠不住的--制度是无为的保证

1. 制度决定管理的高度
2. 天堂的规则比地狱的还细
3. 靠什么基业长青
4. 能使人性向善才是好制度
5. 好制度能实现利益"极大化"
6. 好制度必须是合理的
7. 制度必须以尊重人为出发点
8. 根据需要来制定制度
9. 好制度是如何产生的
10. 制度要与时俱进
11. 制度必须得到执行

第四章 选聘人才并不难--无为管理对人才的吸引力

1. 开发人才比开发产品更重要
2. 优秀员工的标准
3. "赛马"机制轻松选拔人才
4. 秉持公心方能正确识人
5. 内举不避亲，外举不避仇
6. 选人不能求全
7. 人才无国界
8. 选人要打破年龄界限
9. 英雄不问出处
10. 打开员工晋升的通道

第五章 管人其实很容易--无为管理最能凝聚人心

1. 择人而任势
2. 破除种种偏见

<<无为式管理>>

3. 难以驾驭的马是好马
4. 由员工来选择自己的岗位
5. 让公司与员工一起成长
6. 让每个人都最大限度地发挥潜能58
7. 管理中的热炉法则
8. 照我做的做
9. 让员工自主管理
10. 不问过程, 只问结果
11. 等距离管理

第六章 有效授权让员工自动奔跑--无为管理让员工大有所为

1. 指挥千军万马不如善点数员将
2. 给下属留个缺口
3. 一旦授权就要给予信任
4. 授权给有能力的人
5. 授权要防止责权分离
6. 授权时要注意的一些策略
7. 寻求授权与控制的平衡
8. 充分授权, 有效控制
9. 下达命令后不必过问细节
10. 防止和纠正下属越权
11. 管理者不要越权指挥

第七章 打造企业内部的和谐--处理冲突需要无为思想

1. 企业内部的沟通要顺畅
2. 如何平息企业内的冲突
3. 听完以后再下结论
4. 化解员工的抵触情绪
5. 让员工把抱怨说出来
6. 任何时候都不伤员工的尊严
7. 接受内部的不同声音
8. 允许合理的冲突存在
9. 同各种"势力"和平相处
10. 与下属共享荣誉

第八章 企业文化的力量--文化史无为管理的至高境界

1. 愿景引领成长
2. 好愿景的特点
3. 如何才能建立共同愿景
4. 建立统一的价值观
5. 如何让全体员工认可价值观
6. 价值观建设的误区

第九章 管理者的品德修炼--唯有高尚者才能实现无为而治

1. 知人与自知
2. 坚持仁爱的原则
3. 有心怀天下的胸怀
4. 大度能容天下事
5. 廉洁自律是根本
6. 心底无私品自高
7. 谦虚是一种美德

<<无为式管理>>

- 8. 正直赢得信任
- 9. 无信则无管理

<<无为式管理>>

章节摘录

每个人都被别人管理，每个人也都反对被别人管理，于是管理者和被管理者之间展开了一场如“猫抓老鼠”似的博弈。

在这场博弈中，员工被看成一次性的机器零件而不是作出贡献的参与者，产生了很大的挫折感；管理者则因为被太多繁杂的事务缠身，而忽略了诸如战略制定、企业文化设计等更重要的事情。

最终结果是：这场博弈严重危害了企业的发展，甚至可以造成企业的消亡。

为了战胜愈演愈烈的市场竞争和环境挑战，企业界的管理者们一直在努力寻求一种灵丹妙药，实现精简程序、减少成本、提高绩效、提高顾客服务、提高生产率等企业目标。

于是，各种各样的管理理论应运而生，很多大师的经典著作被管理者们视为经典甚至是救命稻草。

可是，几年的实践以后，还是有企业接二连三地倒闭，而让企业家们悔恨不已的是：导致企业倒闭的罪魁祸首正是这些所谓的管理理论。

因此，我们有必要来重新思考一下，是不是这些当下流行的管理理念出了问题。

我们知道，在原始社会是不需要管理的，人们的地位都是平等的，《帝王世纪》里记载了一首帝尧时代的《击壤歌》：“日出而作，日入而息，凿井而饮，耕田而食，帝力何有于我哉！”

意思是：太阳出来我干活，太阳落了我睡觉，打一眼井我喝水，耕一亩田我吃饭，皇上老儿的统治与我何干？

可见那时的人们过着多么简单、自由自在的生活。

管理作为一种职业是奴隶制兴起的一个直接结果，它的兴起与奴隶制和使用强迫性的农业劳动相联系。

随着奴隶数量的增多，主人为了确保奴隶们努力工作或不逃跑，便从奴隶中间挑选出一个握有特权的监工阶层来控制奴隶，管理便诞生了。

随着奴隶种植园规模扩大、帝国扩展、俘虏被强迫服兵役或从事家庭劳动，管理者越来越成为不可或缺的了，因为如果没有管理者的监督，就没有人愿意充当奴隶，也就没有人愿意只是为了增加主人的利益而忍受艰辛的劳作。

奴隶被奴隶主认为是一件工具，和一头要被束缚的牛没有什么两样。

从管理的起源来看，管理从一开始便与胁迫、不平等、因所有制和权力而对生产率和技能的控制都是不可分割的。

时至今日，这种影响仍然存在于很多企业当中，管理者们试图通过对员工实行完全的身心控制来对抗市场的压力和竞争。

翻开很多管理著作，其中不乏“绝对服从”、“自动自发”、“立即执行”、“没有任何借口”、“保证完成任务”，这些理念令管理者们感到很舒服。

然而，正如奴隶制必然要消亡一样，这种试图对员工绝对控制的管理理论也必然要遭到淘汰。

即使这些理论或许能在短时间内取得显著的效果，但长此以往，一定会失败。

在一本十分畅销的管理图书中，作者杜撰了一个美国著名将领巴顿的故事：巴顿将军有一次决定提拔新人，他让所有候选人到仓库后面挖一条战壕，8英尺长，3英尺宽，6英寸深。

然后，这位名将躲到暗处看这些候选人的反应。

这些人休息几分钟后开始议论为什么要挖这么浅的一条战壕，6英寸深还不够当火炮掩体，而且这样的战壕不是太热就是太冷。

只有一个人对大家说：“那个老畜生让我们挖就挖吧，管他干什么呢。”

结果是，巴顿提升了这个执行命令的人。

作者试图告诉读者：听话吧，没错的，你将得到提升。

不难看出这个故事是杜撰的，如果仔细想想，这个被提升的士兵除了毫不负责和盲从以外，看不出有任何优点。

古语云：“将在外，君命有所不受。”

一个优秀的指挥官不但要长耳朵，还要长脑子，会独立思考，绝不仅仅是简单的服从。

如果真把这样的人提升为指挥官，对于军队和国家来说，是一场灾难。

<<无为式管理>>

可笑的是，这样的故事被引用在很多管理培训教材上，因为迎合了管理者专制、跋扈以及膨胀的权力欲望，因此受到很多管理者的欢迎。

员工的工作热情和无私奉献是有条件的，如果不能让员工明白工作的意义，只是被动地接受上司的命令，员工将很难“全力以赴”。

而且，管理者也不一定永远是对的，如果管理者拒绝倾听员工的怀疑和建议，即使是一些无法实现的任务也要求员工“没有任何借口”，最终换来的只能是员工的背叛或是阳奉阴违。

管理者是人不是神，常言道：“一个好汉三个帮”、“三人行，必有我师”，群策群力可以最大限度地减少失误，一个人靠一时的小聪明，可能会成功，但不会持久，企业决策完全寄托在某一个或某几个管理者身上，是非常危险的。

.....

<<无为式管理>>

编辑推荐

什么是管理的最高境界？

《无为式管理：帮你实现管理的仙境》是一本带给你无限惊喜的管理学著作，让你从此告别事事躬亲、毫无头绪、焦头烂额的低级管理法！
本年度最值得期待的一本管理学力作，帮你实现管理的仙境。

<<无为式管理>>

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>