

<<弹性管人的艺术>>

图书基本信息

书名：<<弹性管人的艺术>>

13位ISBN编号：9787801796813

10位ISBN编号：7801796810

出版时间：2008-6

出版时间：中国致公出版社

作者：高业

页数：307

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>

## <<弹性管人的艺术>>

### 前言

21世纪是个充满变化的时代。

随着信息技术的进步、经济的全球化及市场环境的瞬息万变，企业必须保持管理上的弹性，以便随时面对高度的竞争压力及不确定性。

而管理企业说到底也是对人的管理。

因为企业内的各种作业、各项活动最终都是通过人们之间的代理、分工共同完成的。

人尽其才是物尽其用的基础。

可以说，人员管理的好与坏将最终决定一个企业的兴衰成败。

如何把人管好，是企业管理的根本问题，也是管理艺术中的核心内容。

道理听起来很简单，但要在日常工作中真正做好却并非易事。

对于大多数管理者而言，管人始终是个棘手的问题。

人是一个不折不扣的社会动物，知识水平不同，性格爱好不一，地域文化各异，对于企业管理理念和管理方式的接受能力也不一样。

加上时代的迅速发展，使员工不断吸纳新事物，从而让员工的思想状态始终处于变化之中，这一切都要求管理者必须跟上这种变化，在管人过程中实行弹性管理。

管理是一门科学，但同时也是一门艺术，而管理艺术有两大特点：其一是，原则性与灵活性的统一，灵活性色彩更重。

管理艺术具有高度的灵活性。

管理者处理问题要遵循一定的原则，但不是要将这些原则当做死板的教条，而是一切要以时间、地点、条件、对象为转移，凭借广博的知识、丰富的经验，灵活地运用原则。

其二是，规范性与创造性的统一，创造性色彩更浓重。

管理艺术没有固定不变的模式。

管理者处理问题，要在遵循一定规范的基础上体现生机勃勃的创新能力，不因循守旧，墨守成规。

管理艺术的这两个特点，无一不体现着“弹性”二字。

可以说，弹性管人不仅更符合客观事实，也更贴近管理艺术的真谛。

心理学家波诺玛说：“一个没有弹性的管理者，可以说就是一个最没有效率的管理者。

”事实的确是如此。

如果无论一块木头还是一个人头，都是运用对待木头的方法去管理，最终必然走向失败。

完全没有弹性的“管理”不足以适应环境的快速变迁，也不符合现代社会人性化管理的需要。

本书所要告诉您的，就是在管人过程中如何适应这些需要，怎样做到原则性和灵活性的统一，从而轻松地解决传统方法无法解决的管人难题。

通过书中的趣味实例和深入浅出的理论，我们力求让您可以在轻松愉快的氛围中深入了解弹性策略在不同情况下的具体操作过程，以及在操作中必须注意的细节，启发您如何让最头疼的管人问题变成一件易事、一件趣事。

## <<弹性管人的艺术>>

### 内容概要

在这个充满变动的时代，管理者在人员管理上必须保持足够的弹性，才能适应环境的快速变迁和人性的多样化。

如果思想僵化，墨守成规，无论是一块木头还是一个人，都运用管理木头的方法去管理，最终必然走向失败。

可以说，一个没有掌握弹性管人艺术的管理者，就是一个最没有效率的管理者。

## &lt;&lt;弹性管人的艺术&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 纯黑和纯白之间总有着无数种灰 01.弹性是生活中不可缺少的智慧 02.任何管理都必须留余地、有弹性 03.弹性是管理艺术的精髓所在 04.弹性管理是人性化管理的需要 05.提高员工积极性需要弹性管理 06.弹性策略使管理者占据主动 07.应变能力是弹性管理的前提 08.要学会从另一种角度解决问题 09.别让已知的事物成为你的限制 10.山不过来，自己就不妨走过去

第二章 在亲与疏中把握进退的主动权 01.与员工打成一片，首先要尊重员工 02.直呼其名能让下属倍感亲切 03.关键时刻要与下属共渡难关 04.亲自处理下属解决不了的难题 05.干点杂活，可有效激励下属 06.既要和蔼可亲，又要保持距离 07.与异性下属更要保持适当距离 08.做领导，就要有点领导的样子 09.适度的“架子”有利于树威 10.一览无余只会给自己带来麻烦 11.不懂得自控就无法成为成功的领导 12.含而不露比大事张扬更有效 13.深不可测的人更易受到尊重 14.在下属面前切实保护自己的隐私

第三章 宽仁带心与铁腕治人紧密结合 01.浇树要浇根，带人要带心 02.通过小事传递对下属的关心 03.将关爱之情带到下属的家中 04.怀着一颗感恩的心去体谅下属 05.以宽仁之心待下，更易征服下属 06.适当的宽容可有效激励员工 07.给犯错的下属再来一次的机会 08.容许失败就等于奖励尝试和创新 09.宽厚仁慈并非任何时候都可取 10.该施展铁腕的时候绝不能手软 11.扭转局面更需要强有力的措施 12.安抚迁就一阵后必须威慑一次 13.施展铁腕也不可过于蛮横无情 14.施威要留点感情补偿的余地 15.恩与威灵活配合才会事半功倍

第四章 把握好管人管事松与紧的尺度 01.紧迫感是使人努力工作的催化剂 02.用压力提高效率的三种方法 03.积极性与创造力是淘汰出来的 04.引导良性竞争，防止恶性竞争 05.用“鲇鱼式”人物制造危机感 06.不断地向部属提出自己的要求 07.督促员工记工作日记，以提高工作效率 08.把时间消费评定当做专项工作来抓 09.看得过紧、管得太严，会适得其反 10.给员工留点自由的时间与空间 11.弹性工作制：让员工自己管理时间 12.弹性工作制的九种基本形式 13.弹性工作制的局限和解决措施

第五章 在制度管理中揉进情感的因子 01.没有规矩，也就不会有方圆 02.铁的纪律是组织成长的保证 03.量身订做一套适合自己的制度 04.让墙上的规章制度“走”下来 05.奖罚分明才能让制度落实到位 06.实施奖惩要把握时机、注意方式 07.坚持做到执法严明、不徇私情 08.实施惩罚时要注意控制打击面 09.递进式处罚比一棒子打死更有效 10.处罚与“怀柔”相结合更具积极效果 11.管理需要正面的、积极的激励 12.宝剑赠英雄，重金赏勇夫 13.在奖金中加一些感情的调味剂 14.意想不到的奖励更具激励效果 15.奖赏也不能毫无节制、过度泛滥

第六章 灵活地将赞扬与批评轮番使用 01.人都渴望别人的夸奖和肯定 02.称赞能给人以积极的心理暗示 03.善言往往可以诱导出人的善行 04.用欣赏的目光看待每一个员工 05.懂得感恩，方可在小事中发现美 06.把握好表扬的应用范围和原则 07.方法得当才会有事半功倍之效 08.表扬员工要切实做到公平公正 09.管理并非只需要表扬不需要批评 10.适当的批评可以鞭策下属的成长 11.批评下属时需要遵循的原则 12.用心选择合适的批评方式 13.及时给员工递上一块“夹心饼”

第七章 充分放权与有效监管缺一不可 01.更高效而不是更勤快地工作 02.摆脱琐事才能站得高、看得远 03.不要成为吃力不讨好的“管家婆” 04.下属手中有权才有工作的能力 05.给有能力的员工以适当的地位 06.充分准备才能实现有效授权 07.授权予下必须选准合适的对象 08.掌握授权方法，选好授权时机 09.把授权过程中的各个细节做完美 10.确保下属的权力与责任平衡对等 11.防止和纠正得权下属的各种越权行为 12.放任不管的授权就等于弃权 13.授权必须辅之以有效的监控 14.处理好授权与集权之间的平衡

第八章 统一领导与民主作风不可或缺 01.统一领导是企业生存发展的前提 02.少数并非任何时候都要服从多数 03.必要时要有魄力排众议的魄力 04.手中有权，才有力排众议的资格 05.紧紧抓住要害部门和重要人物 06.果断剪除威胁控制权的“小圈子” 07.既要统一领导也要广开言路 08.有民主作风的领导才能听到真话 09.尊重下属建议就是为企业创利 10.群策群力，决策才不会出现漏洞 11.执行者参与制定战略更有利于执行 12.引导全体员工参与到管理中来 13.重视员工抱怨，才不会让报怨蔓延

第九章 大胆信任和合理牵制同样重要 01.信任可有效地激励和诱导下属 02.信任是实现团队合作的开始 03.相信年轻人，开辟新天地 04.充分信任，留住骨干力量 05.运用多种方式向员工传达信任 06.不要将信任与放任混为一谈 07.“用人不疑”也可以虚实结合 08.用“金箍”控制“孙悟空式的下属” 09.除掉心存异心的能臣干将 10.隔离牵制是解决问题的不错方法 11.设计一条让彼此互相牵制的绳子

## <<弹性管人的艺术>>

12.从政策上做好制约下属的铺垫第十章 既要解决矛盾也要能利用矛盾 01.组织的第一个原则就是协调 02.管理者必须精通协调的艺术 03.摸清原因才能做到对症下药 04.在良化上下级关系上多动脑筋 05.解决下属之间矛盾的方法 06.处理下属之间的矛盾的原则 07.学会协调各部门之间的关系 08.处理好同级之间的横向关系 09.事后“治病”不如事前“防病” 10.有时也可以适当激发有益的冲突 11.不要忽视公共关系的协调工作 12.平衡术是解决难题的一大法门 13.想办法让违规的下属“自相治理” 14.不要让任何一方拥有绝对优势 15.使用平衡术时不能选错了对象主要参考文献

## &lt;&lt;弹性管人的艺术&gt;&gt;

## 章节摘录

你知道汽车轮胎为什么能忍受那么多的颠簸，能在路上跑那么久吗？

起初，制造轮胎的人想要制造一种轮胎，能够抗拒路上的颠簸，结果轮胎不久就被切成了碎条。

后来他们又做出十一种具有弹性的轮胎来，并加上空心的充气内胎，使轮胎的整体更具弹性。

这样的轮胎在接受“一切”的同时也就战胜了“一切”。

在曲折的人生旅途上，无论你是一个大领导还是一个小主管，亦或只是一个平民百姓，所走的路不可能总是平平坦坦。

如果我们也能够多一些弹性，多接受一些东西，那么我们也就能多战胜一些东西，让自己的人生之路更加顺畅。

弹性首先是一种生活中不可缺少的智慧，然后才是一种管人的艺术。

只有时时都具有弹性的人，才能在管理岗位上灵活地运用它。

在生活当中，我们常常可以见到一些人，他们做事缺乏弹性，哪怕只是一件非常容易解决的小问题，但由于不懂得弹性与变通，最后往往弄得结果相当严重。

有一对年轻的恋人，两个人都各自忙了一阵子，好不容易有时间相约出去吃晚餐。

他体贴地问她：“今天想吃什么？”

“她很努力地想了很久，并且认真地回答：“吃小笼包，很有名的那一家。”

“兴冲冲地赶到名闻遐迩的小笼包店，却只见铁门拉了下来，上面只有“今日公休”四个大字迎接他们。

她一时之间很难接受期待落空的结果，竟在瞬间变了脸色。

“改天我再请你来吃嘛，别不开心了。”

“他很有耐心地安抚着她的情绪，却意外地激起她的反击。

“都是你啦，事先也不打听清楚，害得我们大老远跑来还扑了个空。”

“说着说着，她竟然边走边哭了起来。

对于她剧烈的情绪反应，他有点不知所措，但仍千方百计地设法让她开心。

“那我们去吃另外一家小笼包好吗？”

“不要，”她斩钉截铁地再说一次，“我就是不要。”

“甩头一个人往前走。”

很留意风度的他，立刻追了过去，但心里已经对她突如其来变得不可理喻的行为，有了难以磨灭的反感。

其实，约会时决定晚餐要吃什么，对感情并没有关键性的影响，但是在沟通时若缺乏弹性，就容易造成僵局，并形成两个人交往的障碍。

在生活与管理工作中，管理者每天都要面对各式各样的沟通和决定，时常回答说“要”，凡事就可以多一些选择方案；但若不分青红皂白一律说“不要”，毫无弹性可言，就等于在走极端。

这样的管理者是注定要失败的。

人很容易因为年龄增长而变得主观，失去弹性。

现今许多大型企业公司，为了培养高层管理者该有的宽阔视野，都尽量让他们还在基层的时候就开始轮调不同部门的工作，这时候弹性是个很必要的特质，如果抱持着“只能做这个，不能做那个”的心态去工作，很快就会被职场所淘汰。

无论是在生活中还是工作中，一个人的观念、体能、职位、金钱、人际关系等等，都需要有很好的弹性。

观念有弹性，就不会老是非此即彼、非黑即白；体能有弹性，好处不只是动静皆宜而已，代表健康状况也很不错；职位有弹性，能接受三起三落，自己不容易失业，也能全方位锻炼自己；金钱有弹性，吃路边摊和五星级饭店，都能享受出不同的美味；人际关系有弹性，才可以在进退之间，同时拥有亲密与自由。

当然，在管人实践中所需要的弹性，是指多准备几套替代方案，而不是漫无原则。

先决定自己要的是什么，策略定出来以后，再运用弹性去达到目标。

<<弹性管人的艺术>>

## <<弹性管人的艺术>>

### 编辑推荐

《弹性管人的艺术》由中国致公出版社出版。

<<弹性管人的艺术>>

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>