

<<总经理柔性管理术>>

图书基本信息

书名：<<总经理柔性管理术>>

13位ISBN编号：9787802501065

10位ISBN编号：7802501067

出版时间：2009-2

出版时间：中国言实出版社

作者：朴珏

页数：238

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>

<<总经理柔性管理术>>

前言

管理思想没有固定不变的答案可寻，也不是一劳永逸的。

随着知识经济时代的到来，传统的管理模式正在受到巨大的挑战，一些在先前看来稳如磐石的管理思想正在发生动摇，一些因循守旧的企业由于管理思想落后而濒临倒闭。

于是，以人为本的管理思想开始被人们广泛提及，代表未来企业管理潮流和方向的柔性管理逐渐浮出水面。

柔性管理是相对于刚性管理提出来的。

刚性管理以规章制度为中心，凭借制度约束、纪律监督、奖惩规则等手段管理员工。

而柔性管理则是以人性化标志，以人为中心的全新管理模式，它依据企业的共同价值观和企业文化、精神氛围对员工进行人性化管理，在研究人的心理和行为规律的基础上，采用非强制性的方式，对员工产生一种潜在的说服力，从而把组织意志转变为个人的自觉行动。

柔性管理强调的是灵活与弹性、跳跃与变化、速度与反应，它注重平等和尊重、创造和直觉、主动和精神、远见和控制，它依据信息共享、虚拟整合、竞争性合作、差异性互补等，实现知识由隐性到显性的转化，创造企业的竞争优势。

柔性管理与发号施令式的刚性管理格格不入，它的最大特点，在于它主要不是依靠外力，而是依靠人性解放、权利平等和民主管理。

<<总经理柔性管理术>>

内容概要

“柔性管理”是相对于传统的“刚性管理”而言的，是在知识经济市场竞争中应运而生的。实行“柔性管理”的企业讲求管理软化，重点突出“人本管理”的思想，给员工以博大精深而深层的人文关怀，从而实现和谐管理的目的。

它代表了未来企业管理的潮流和方向。

同时，柔性管理并不排斥管理中的刚性成份，而是对传统管理方式强硬、重物轻人、手段单一、缺乏弹性的辩证否定，是在保持适度刚性的同时，尽可能地提高管理的柔性，使企业管理有刚有柔，刚柔相济，更灵活，更有效。

<<总经理柔性管理术>>

作者简介

朴珏，工商企业管理博士，资深管理顾问和培训师。
毕业于中国人民大学，现任教于中央财经大学商学院。
研究领域包括战略管理，员工关系管理。
企业文化等。
多家大型企业高级管理顾问。

<<总经理柔性管理术>>

书籍目录

序言第一章 管理百年，回归人性 一、从“以制度为中心”到“以人为中心” “刚性管理”已经略显疲态 “柔性管理”的出现是一种必然 从“制度”到“人性”的转变 二、柔性管理——企业管理的第二次革命 “自我管理”是柔性管理的核心 “自我改善”是柔性管理的灵魂 “回归人性”是柔性管理的精髓 三、制度管理是被动管理，柔性管理是主动管理 被动管理的诸多弊端 主动管理远胜于被动管理 由被动管理向主动管理转变 四、柔性管理是一种博大、深沉的人文关怀 以“人本思想”为基础的特色文化 以人的思想行为为起点的行为文化 以先进文化为引导的人文管理模式 五、柔性管理的宗旨是达到管理的和谐 柔性管理以管理的和谐为目的 柔性管理营造出和谐的管理氛围 六、柔性管理是未来企业管理的潮流和方向 柔性管理的优越性日益凸显 柔性管理引领企业管理的潮流 柔性管理指明企业管理的方向 七、柔性管理并不排斥管理中的刚性成分 刚柔相济的综合管理模式特征， 实现刚性管理与柔性管理的有机融合 实施刚柔相济的管理模式应当注意的问题第二章 事业成功，以人为本 一、粗暴管理伤害员工，最终也会伤害企业 “塔基”之怨 粗暴管理是多错管理 彻底消灭粗暴管理方式第三章 跳出自我，移情沟通第四章 深入群众，走动管理第五章 绩效靠人，激励为先第六章 领导魅力，外圆内方第七章 平等对话，民主开放

<<总经理柔性管理术>>

章节摘录

由被动管理向主动管理转变 在此之前，我们已经阐述了被动管理的诸多弊端，也列举了主动管理远胜于被动管理的八条优势，这就给现代企业的管理者提出了一个迫切需要解决的问题：如何由被动管理向主动管理转变？

关于这一点，我们来看一下海尔集团的转变过程。

作为海尔集团的总裁，张瑞敏非常清楚，尽管海尔的现场管理非常严格，但是一个企业的成功绝不取决于严密的被动管理，而在于全体员工的自主管理水平和参与意识。

员工不自觉的行为往往导致失败，他决心要把员工培养成为自觉工作的员工。

于是，海尔从员工是“自我实现的人”这一假设出发，一改对员工具体行为的控制，而开始将注意力放在如何创造一个使员工更充分发挥其才能的工作环境中。

在激励方面，则主要靠员工自己的内在激励；同时，促使员工参与企业的管理与决策，给予其更多的自主权。

管理者的任务就是创造条件使个人和组织的目标融合一致。

只有把个人利益与企业紧密相连，树立“厂兴我荣、厂衰我耻”的主人翁意识，让员工觉得自己是企业的主人，才能真正达到自主管理的境界。

海尔的自主管理是从车间的班前会萌芽的。

为了加强企业的基础建设，电冰箱总厂流行起班前会来。

班组围绕质量问题、生产均衡、设备处理、文明生产、物耗等问题展开讨论，其目的是让员工自己管理自己，并接受所属小组的管理。

这一形式切实解决了生产中存在的许多问题。

在班前会等制度的基础上，为了让不同职务的员工更多地发挥自己的才能和智慧，海尔发起了“自主管理班组”活动。

<<总经理柔性管理术>>

编辑推荐

我们固然需要“用制度管人，按制度办事”，但从长远发展来看，我们更需要充满“人文关怀”的柔性管理，这才是公司基业长青的根基。
制度管理，是企业日常的基础管理；柔性管理，是企业文化的深层管理。

<<总经理柔性管理术>>

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>