

<<领导管人 流程管事>>

图书基本信息

书名：<<领导管人 流程管事>>

13位ISBN编号：9787501790135

10位ISBN编号：7501790132

出版时间：2010-1

出版时间：中国经济

作者：曾伟

页数：222

字数：200000

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>

<<领导管人 流程管事>>

前言

2008年11月16日，我率中山大学总裁班学员赴日本考察精益管理。

一路上，我们感受最深的就是管理模式与文化习性的关联。

精益管理作为一种管理模式不难理解，也不难掌握，但在国内企业的应用很不理想。

应用了精益管理，有的企业得到了一定改善，人员却大量流失，最终业绩还是下滑；有的企业也像以前上马ISO一样，热闹一阵，最后不了了之，成了面子工程。

对日本的考察，特别是对日本人生活习惯的考察，让我们找到了精益管理在国内企业难以扎根的根源：人的习性。

日本人的生活是精益的，或者说，他们过着一种精益生活。

生活当中，日本人特别强调节约，杜绝浪费，那精心制作、分量精确的日式料理，让你品尝到什么叫不多不少，恰到好处。

日本人对守时的苛求，能让你感到生产中的准时只不过是生活中准时的延伸。

那无处不在的整理、整顿、清扫、清洁，让你觉得他们过的就是一种“5S”的生活。

由此你能知道，日本人在工作中为什么能坚持“5S”。

一切都是自然的：工作与生活相通，管理与习性融合。

这才是日本式管理的精髓。

<<领导管人 流程管事>>

内容概要

本书重点介绍了企业管理中第一个必须完成的“分离”：人事分离。

提出了“领导管人，流程管事”的分离思想。

其核心在于将对企业具体事务的管理从领导的权力中分离出来，用流程化的模式进行标准化的管理。

从而使领导的精力能更多地放在流程解决不了的问题上去。

这既可以降低成本，又避免了相互干扰，提升了效率。

这种模式已通过近200家企业的实践，事实证明是行之有效的。

在人事分离的背景下，该书还提出了流程管事具体的六大控制方法，这些方法的核心，也是一个字：“分”。

第一种方法：限制选择法。

限制“变通”，为“分离术”的导入奠定基础，扫平障碍。

重点解决人们只图方便的坏毛病。

第二种方法：横向控制法。

强调横向分权，平级制约。

让我们摆脱完全依赖领导的传统做法。

第三种方法：三要素法。

将控制的要素进行分解，逐项落实，做到事事有标准，有制约，有责任。

重点整治管理中“只做不管”的假动作。

第四种方法：分段控制法。

将控制过程分段细化，达到集中优势兵力，各个击破的控制效果。

重点解决“只要结果，不管过程”的坏习惯。

第五种方法：数据流动法。

用分数替代感觉，是这种方法的最终目的。

第六种方法：稽核控制法。

该方法将管理活动最终的效果分解到一次次的实施过程当中。

通过多次的检查稽核，让人们的行为和心态发生改变，产生累积效应，最终改变企业。

它主要改变人们“只重方案设计，不重具体实施”的坏习惯。

总之，“分”是我们倡导的管理思维，也是我们从几百家企业的改造中总结出来的有效方法。

当然，“分”的工具并不在此书之中，我们有“流程控制卡”、“横向控制卡”、“数据控制卡”这些工具的使用，才能让“分”的思想落地，也才能让“分”的方法见效。

<<领导管人 流程管事>>

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”。

曾著有《老板的革命》《企业的革命》《企业人心再造》及“欧博企管工厂控制丛书”等图书十多种。

<<领导管人 流程管事>>

书籍目录

第一章 人事分离 第一节 人事不分问题不断 第二节 人事分管的依据 第三节 人和事如何分管第二章 领导管人 第一节 认同 第二节 习性 第三节 信仰 第四节 关系第三章 流程管事 第一节 限制选择法 第二节 横向控制法 第三节 三要素法 第四节 分段控制法 第五节 数据流动法 第六节 稽核控制法第四章 传统管理人事不分 第一节 传统管理的“死结” 第二节 传统管理让企业成为帮会 第三节 传统管理让人无法较真 第四节 传统管理缺乏包容第五章 传统管理方式如何改造 第一节 引入冲突和博弈 第二节 控制冲突和博弈 第三节 冲突的破坏力来自哪里 第四节 让冲突创造价值第六章 做个领袖型老板 第一节 领袖才能带队伍 第二节 带队伍的老板有怎样的“命” 第三节 怎样的老板文化适合带队伍 第四节 成为工匠型老板第七章 领导是如何炼成的 第一节 自我修炼——斩断分别心 第二节 自我修炼——斩断执著心 第三节 人心就是摄像机 第四节 管理从修行开始 第五节 管人之道学祖宗后记

<<领导管人 流程管事>>

章节摘录

第一章 人事分离 第一节 领导权力受限制，下属才能担责任 一、要懂得把企业的具体事务从领导的权力中分离出来“领导管人，流程管事”意味着要将事情从领导的手中分出去。

因为我们很多企业的现状，就是领导既管人又管事，厂长既管经理、主管、班组长，又管购买物料、车间工作、质量问题，几乎什么都管。

厂长们经常签字，但是，如果你堵住那个正在签字的厂长问一问：“你签字的时候真的了解情况吗？”他不一定能够回答上来。

所以，领导管事，从理论上讲没有什么不可以的，但前提是领导必须事事清楚、事事认真。这做得到吗？

做不到。

厂长签字决定买某种物料，但要回答仓库究竟还有没有这个物料、该不该买，他是完全寄望于仓管员的。

如果这个仓管员是认真的，那么他报给厂长的物料信息就是准确的；如果仓管员是不负责任的，报的数字是假的，物料就不该买。

所以，我们发现，领导要想把事情管好，要靠那些不是领导的管理者。

你的生产安排要正确，靠你的计划员真实地掌握车间的状况。

如果计划员、跟单员提供的信息是错误的，厂长的决策就是错误的。

如此说来，与其说领导在管事，还不如说那些不是领导的管理者在管事更为准确。

<<领导管人 流程管事>>

后记

《领导管人，流程管事》一书即将付梓，我感慨良多。

首先，非常感谢中国经济出版社的副社长毛增余博士，“领导管人，流程管事”这个思想是毛社长一语道破的。

该书的思想形成，自始至终都得到毛增余博士的指导和鼓励，没有他的扶助和鼓励，此书是难以成形的。

毛社长始终把我们的工作作为一种造福社会和国家的事业来对待，深深感谢他的知遇之恩。

中国经济出版社的李煜萍既是此书的责任编辑，也是此书的组织者。

原本作者想放弃这种思想性的著述，直接出版由各种控制卡构成的工具书。

是李编辑力主从思想入手，才使得我们在200多家企业实践中形成的具体方法，上升到了一个理论层面，让本书的普适性更强。

方法迟早会过时，思想的浪花却会汇入文化的长河中。

这是我要深深感谢李煜萍编辑的原因。

欧博企业管理研究所的刘忆先生，几乎完成了该书所有的录音整理工作。

每日工作量之大，工作时间之长，让我深深感动，在此深表谢意。

广东欧博企业管理研究所的全体同人都对本书的诞生作出了巨大贡献。

可以说，该书所有的思想都来源于他们改造200多家企业的实践，他们是本书真正的作者。

我只是一个使者。

谢谢你们，欧博的战友们，尽管书上无法罗列你们100多人的名字，但你们与这些文字同在，与这些思想共存。

<<领导管人 流程管事>>

编辑推荐

《领导管人 流程管事(2):把事管好又不得罪人的方法》：“领导管人，流程管事”这一管理思想的提出，是对传统管理思想中要么“人情化管理”要么“制度化管理”的平面管理思想的积极扬弃。曾伟教授建立起了一种立体互通式的管人与管事既分离又互通的管理模式，是管理思想的一次重要革命。

<<领导管人 流程管事>>

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>