

<<秩序管理>>

图书基本信息

书名：<<秩序管理>>

13位ISBN编号：9787502625849

10位ISBN编号：7502625844

出版时间：2007-2

出版时间：中国计量

作者：河北北方管理咨询公司

页数：205

字数：233000

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>

<<秩序管理>>

前言

时下，看企业管理界浪潮，每年都有新的流行趋势，每年都有新的流行关键词。2004年，“平衡计分卡”、“执行力”风行；2005年，“思考力”、“竞争力”受宠；2006年，“博弈论”、“全脑思维”又受到管理者的青睐。似乎管理也在追逐时髦，但这正表现出了中国企业在面对未来多变、快变、巨变，且充满着危机的完全市场竞争环境，每个企业都在千方百计寻找着自己的生存保障和发展空间。同样，我们也在不断思考，不断实践，在未来复杂多变的国际经济环境下，什么样的企业组织是有生命力的组织？什么样的企业是员工的最佳工作场所？什么样的团队是卓越的团队？

本书中，我们提出卓越的管理是建立一种连续动态的管理秩序，其终极目标是：打造活体组织、构建和睦家庭、培育卓越团队。这正好回答了以上三个问题。

卓越意味着长寿、长青、持续、创新。秩序管理就是要打造一个生命力强、持续改进、持续增长、基业长青的活体组织。首先，秩序管理是要把企业打造成一个有秩序、有生命的活体组织，实现适应共生。秩序管理可以让组织顺应外界发展、抵御不利因素，是一种持续成长的力量。“物竞天择，适者生存”，这一自然界的生存法则，对企业同样适用。一个企业不论大小，不论强弱，如果能够打造成活体组织，能够适应不同的环境，就能够把握住机遇，适应时势而生存，而且能够创造需求，在“山穷水尽”时也会开辟另一个新的天地。没有任何一个企业能够永远保持强势，总会遇到危机或是低谷，在书中我们指出“强势背后必有隐忧”，“任何一个成功的企业都在孕育着自己毁灭的种子”，但只有那些时刻保持危机意识，并具备及早发现危机的科学预警机制，适应性和生命力极强的活体组织才能够安全渡过危机。这就是活体组织的生存能力。

其次，秩序管理是要把企业构建成一个和睦、和谐、融洽的大家庭，实现幸福共享。秩序管理追求卓越，追求管理简单，崇尚“道法自然”。“道法自然”中“自然”代表客观规律，“道”代表规则、机制。运用到企业管理当中，即要通过秩序管理在企业当中建立起适应市场和社会环境等的运行机制，从而让企业形成一个有序的经营环境。当企业的各项工作都受这种无形的秩序约束和指导，员工都能按照既定的规则、程序来办事，企业的制度作用也就相对弱化了，即形成了“没有制度，约束在心”，管理也就化繁为简，达到了“无为而治”的最高境界。这样的工作场所使得员工间和谐、融洽，工作无比轻松、快乐，企业也由此变成了一个和睦的大家庭。

人们常说：家和万事兴。具备了“人和”优势的企业肯定会兴旺发达。再次，秩序管理是要把企业培育成一个由优秀个体组成的卓越团队，实现合作共赢。合作大于竞争，共享胜过独占。在当今社会分工越来越细的大环境下，“只顾自己，不管他人”的独赢思想，越来越没有立足之地，一个人的力量在组织中的作用越来越微小。所以，在现代社会，我们的观念需要从独赢向共赢转变。员工与员工之间、员工与企业之间、企业与企业之间都体现着多赢的关系。企业只有在员工之间以及与股东、合作伙伴、客户之间形成平等、共赢、和谐、协同的合作文化，企业才能在分工协作中生存并快速成长。书中所述卓越团队不仅团队卓越，个体也要非常优秀。培育卓越团队的过程也是培育优秀个体的过程，只有每个个体都非常优秀了，团队才能卓越。

<<秩序管理>>

所以，在培育卓越团队的过程中，每个成员都要经历目标引导、纪律约束和高压推动的历练过程，使个人素质、品质和心智模式都得到极大的提高，成为鹰一样的个人，然后组成雁一样的团队。

“鹰一样的个人”身体强健，战斗力强，具备独当一面的能力。

“雁一样的团队”团结协作，能够战胜更大的困难，实现更大的目标。

由鹰一样的个人组成的雁一样的团队在未来将是一支攻无不克、战无不胜的团队，能够产生 $1+1+\dots+1>N$ 的协同效应，实现我们“诚信服务，共享幸福”的崇高理想。

秩序管理的三个终极目标并不是互相孤立的，而是互相联系，相辅相成的。

活体组织是构建和睦家庭、打造卓越团队的理论基础；和睦家庭是活体组织的内在运行机制；卓越团队是活体组织的外在表现形式。

它们共同构成了一个未来优秀组织的三个方面、三个特点。

追求卓越，成就未来。

面对未来复杂多变的生存环境，一个组织如果集秩序管理的三个特点于一身，则其一定是一个优秀的组织，一定能够“以不变应万变”，一定能在未来经济大潮中自由地畅游。

然而，经营没有固定的模式，管理也没有固定的规则。

书中，我们所倡导的秩序管理不一定是最先进的，但一定是最有效的。

相信读完此书，大家一定会有所感悟，也会产生不同的见解，希望大家和我们沟通交流，以期共同进步。

书中如有遗漏或不当之处，还望大家批评指正。

作者2007年2月

<<秩序管理>>

内容概要

管理就是建立一种秩序，其终极目标是：打造活体组织、构建和谐家庭、培育卓越团队。

本书所倡导的秩序管理是一种因时因势而变化的全新管理理念，对企业未来组织模式提出了全新的认识。

在活体组织中，企业是一个有机的生命体，成员与成员之间的关系融洽，一切皆由无形的秩序来约束和指导员工按照既定的规则、程序来办事，可谓达到管理的最高境界无为而治，让每一个员工都能做到“没有制度，约束在心”。

一个真正的活体组织不仅是一个和睦的大家庭，更是一支卓越的团队——“鹰一样的个人，雁一样的团队”，它将在未来市场竞争中攻无不克，战无不胜。

<<秩序管理>>

作者简介

河北北方管理咨询公司主要服务项目：企业管理咨询、酒店管理输出、野外拓展训练、技术技能培训、信息咨询服务、媒体智慧支持、学生就业指导和职业规划设计等。

公司管理团队全部拥有本科以上学历，2/3以上人员接受过北大、清华、人大等知名院校的MBA / EMBA培训，能够为

<<秩序管理>>

书籍目录

序言 第一篇 秩序管理的内涵 第一章 管理就是建立一种秩序 船长休息时轮船仍在前进 “疏”比“堵”更重要 无序是员工犯错的温床 退步、礼让、理解也会搞乱秩序 奖必受 罚必果 管理者20%干工作,80%带队伍 秩序建立需要动态持续性 第二章 秩序管理的终极目标 打造活体组织 构建和睦家庭 培育卓越团队 第二篇 打造活体组织 第三章 组织的一般表现形式 机器 计算机 活体 第四章 活体组织的特点 无缝 融合 自我监督 反馈 约束 自愈 第五章 认同训练 核心理念学习——对企业愿景、核心价值观和个人成长环境的认同 野外拓展训练——对自我、团队和社会环境的认同 量子组织的思维拓展训练——对思维、创新和社会责任等的认同 建立活体组织——开发组织的无限潜力 第六章 感觉管理 善意的诉求一定要得到激励 恶意的诉求一定要得到惩罚 投机取巧的诉求一定不要得到满足 第七章 活体组织的核心竞争力 核心竞争力具有不可复制性 活体组织的核心竞争力——持续不断的学习和创新能力 持续改进才能持续增长 超常思维的力量——三维看世界 “推”和“拉”的实现手段 第三篇 构建和睦家庭 第八章 关心员工 关心员工生活 关心员工安全 关心员工尊严 三心换一心 第九章 培养员工 为什么要培养员工 基本素养的培训 惩罚 第十章 员工职业生涯设计 什么是成功 成功的精神要素 岗位演出 个人发展 第十一章 沟通 第十二章 培育卓越团队 第四篇 培育卓越团队 第十三章 卓越团队的素质教育 第十四章 卓越团队的人才法则 第十五章 卓越团队的责任意识 第十六章 卓越团队的危机意识 第十七章 卓越团队的心智模式 第十八章 做受人尊敬的企业主要参考文献

<<秩序管理>>

章节摘录

角色无大小如果将一个企业比做一个人，那么企业中的每一个人就是这个有机体的一个“细胞”，在有机体中，每一个细胞都必须“特化”为某一个器官的某个部分，不能游离于组织和器官之外。

这种“特化”就是“角色定位”。

一个人是整个人类的组成部分，同时人又是由各种器官组成的，这些器官是人的组成部分，同时又是由无数的细胞组成。

假如人体中某些细胞离开了系统的共同的目标，完全以发展自己为最高目标，并且不顾一切地、疯狂地去实现它。

那么，这些细胞就成了我们所说的“癌变”，它们停止了为某一器官服务的活动，把自身的繁殖放在首位。

这些“癌细胞”等于辞去了组织的“角色”身份，而通过杂乱无章的分裂活动迅速扩张自己——无视所有界限，在人体中到处建立自己的地盘。

它们把自己离弃的组织当成营养自己的宿主，直到把整个组织吃掉，才同整体一起走向灭亡。

从这个角度来看，没有贯彻“角色定位”原则的企业中，到处潜藏着极易容易发生“癌变”的细胞，因为许多人都是把实现自己的目标作为最高目标，有些人会完全不顾组织的目标，甚至把组织的肌体当成自己的“营养基”，一个企业中这样的“癌细胞”一旦多起来，很快就会被他们“吃掉”的。

由此可见，企业的角色定位实际上是一种企业原则和机制，根据这种原则和机制，企业的运转可以分解为各种角色及其责任，比如董事长、总裁、CEO等高层，人力资源经理、财务经理等职能管理者，门卫、焊接工人、出纳等最基本的工作岗位，所有这些角色都有其应该承担的责任，并对其负责。

评价一个人是否称职，也就是看其是否做到了其职责要求他做的。

企业作为一个有生命的有机体，自身的生存和发展永远是第一位的，任何人都是这个组织实现自身生存发展所需要的“角色”。

在一个管理健全的企业，人与人之间、人与企业之间的关系是建立在“对事不对人”基础上的，摩托罗拉前董事会主席兼CEO高尔文在这方面应该有最深刻的体会：尽管他是摩托罗拉创始人高尔文家族的人，但当股东认为他不再胜任CEO角色职责时，他便不得不下课了！

随着时间的变化，对角色的分工及其角色的职责都会有新的要求。

真正实现了角色定位的企业，它会随时自动做出标准上的调整。

角色不对某一权力负责，不对某人负责，只对角色事务和角色原则负责，对于拥有出类拔萃角色能力的人员，它拥有的角色则是任内的最高事务处理权力，就是“角色终决权”。

我们以欧美国家的“三权分立”为例，根据这一原则，总统出了任何事，国家仍能正常运转，不像中国古代皇帝驾崩，马上引起派系之争：因为总统只是一个“角色”，军队只听命于“总统”，不管他叫小布什还是小明，而总统离职，也不可能先安排任何级别的内阁继任人选。

那么当一个角色有角色权力的同时，也就必须承担角色责任。

从最高管理者开始，首先必须摒弃这种观念：现在自己居于某一角色，就是角色定位。

而必须清楚地认识到：角色定位的核心是角色能力的不可代替性，也就是随着时间的推移，角色必须在适应新的角色职责上做得最好。

为此，公司有必要建立起角色职业生涯规划机制：每个人都按照该机制的要求来不断强化自己的角色定位。

“角色定位”这个命题，还潜藏着另一个更重要的推论：企业的任何利益相关者的个人利益都不能凌驾于企业组织利益之上。

这个“任何利益相关者”包括所有者、经理人、顾客。

活体组织里的角色定位是要努力将部门团队打造成优势组合，努力帮助每个成员实现角色定位。

这就像一个球队，它的出色并不一定是因为所有的球员都非常出色，但一定是因为每个球员都实现了很好的角色定位，而所有球员又实现了一个完美的角色组合。

<<秩序管理>>

结构无定式活体组织的组织结构根据需要而建。

没有固定的模式。

适合就是最好的。

活体的首要任务就是生存，所以结构首先要保证组织能生存下去。

然后才是发展。

活体组织是一个“整体性”的组织，如果我们将企业看成一个活的有机体，必然的推论就是，在有机体中，完全独立、不发生相互作用的实体是不存在的，组织中每一个可分辨的单位都是由更基本的单位构成，同时又是更大的组织单位的组成部分。

这种整体性组织的优点在于它能够构建非常复杂的系统，并使之在高效利用资源、对内部和外部的扰动保持高度的弹性、适应所处环境的变化等方面表现出色。

活体组织是一个“开放性”的组织，等级控制管理模式的视野局限于“企业机器”的内部，有机生命体的企业观将管理视野投向企业、供应商、销售商、顾客、顾客的顾客，与他们对话，了解他们的渴望，与他们并行工作，或运用他们的才能联合组成“虚拟企业”，构建一种“开放组织”。

活体组织的结构没有固定的模式，设置上打破原有的部门界限，绕过原来的中间管理层次，直接面对顾客和向公司总体目标负责，从而以群体和协作优势赢得竞争主导地位。

临时团队，是与组织小型化相对应的，临时性的，往往是为了解决某一特定问题而将有关部门的人员组织起来的“突击队”。

通常等问题解决后，团队即告解散。

这种形式是对那种等级分明、层次多、官僚主义组织的强烈冲击。

团队工作方式，是一种通过改变传统企业组织中的高度集权，给员工一定的自主权，即把业务流程分解成许多小段，每个人做其中一份工作的方式。

在这种方式中没有监工，每一个团体设一个由团队成员轮流担任的组长，使之能亲自感受到自己的工作成果，以此提高员工对工作的满足感和成就感。

P30-32

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>