

<<超越管理>>

图书基本信息

书名：<<超越管理>>

13位ISBN编号：9787563931644

10位ISBN编号：7563931643

出版时间：2012-8

出版时间：北京工业大学出版社

作者：韩增海

页数：266

字数：194000

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>

## &lt;&lt;超越管理&gt;&gt;

## 前言

现在中国很多企业家都头痛一件事，就是人力成本的不断增加对企业的发展影响越来越大，宏观经济研究学者认为中国未来人力成本将会出现持续加速的上涨。

人越来越难招、人力成本越来越高将会是大势所趋。

在这种情况下企业要改变运作的思路，要从价格竞争转化为价值竞争，而价值竞争的核心是全员创新，如果每个员工都能在自己的领域内不断地创新，就相当于提升了每位员工的工作价值，相应地，也就降低了员工的人力成本。

如何做到全员创新，是每个组织的管理者必修的一个课题。

企业的需求是创新、忠诚、服从、合作，员工的需求是快乐工作、展示个性，这两个需求看起来是矛盾的，但实际是统一的，关键是管理者要改变以往的管理思维，我们认为要在四个方面进行变革。

变革一：将以利润为中心转换为以人为中心。

不将利润放在首位而是把人放在首位，反而能获得更大的利润，也能获得利润的可持续性。

在这一点上阿里巴巴已经开始推广，马云说：以前我们把自己定位为最佳雇主公司，现在需要做出新的调整。

我们认为，所谓的最佳雇主公司，其实还是停留在老板对员工的“我待你不错，你要感恩”这样的浅层次上，这违背了我们缔造企业价值观的初衷。

我们觉得整个阿里巴巴的下一步，应该将“最佳雇主公司”努力转变为“员工最具幸福感的公司”，也许我们的员工不是最有钱的、不是收入最高的，但他们在阿里巴巴工作是最具幸福感和最快乐的。

变革二：以刚为主变为刚柔并济。

从员工的角度来说，辛苦并快乐着是一种新的价值取向，辛苦代表着有成绩、有好的收入，快乐代表着有意义、有使命、有愿景、有成长、有方向、有未来。

辛苦，企业要通过制度、流程、执行等刚性的因素来达成，快乐，要通过思想管理、价值观等柔性的因素来达成。

在管理中刚在于绩效，柔在于人心，对企业家来说最好的结果是既赚到了钱又得到了人心，而不是赚到了钱却失去了人心。

变革三：从个人管理转变为团队管理。

一个人要管理好十个人是很难的，但十个人管理好一个^就容易多了，以前的管理是靠一个人的力量，在现在的形式下所有的管理者都要考虑一个问题，就是如何让一群人去管理一个人。

管理的很多职能从直接控制改为间接的引导，如推动团队或组织形成有效的规则、环境、文化，只要形成的规则、环境、文化得到大家的深度认同，新的成员不认同已建立的规则、环境和文化，他就很难在团队里生存下去，这就相当于一群人去管理一个人。

变革四：从随机管理转变成积累管理。

有很多企业的老板很强势，而下面的经理人却比较弱势。

一旦老板有闪失，这家企业就会出现两种局面：卖掉或倒闭。

在企业或部门的创建初期，领导人比较强势无可厚非，但随着企业的发展，企业的管理者要建立自己的管理体系，要把随机管理转化成积累管理。

随机管理是随机的、个体的，它很难形成系统和独特风格，积累管理是把企业各个部门的管理经验和做法积累下来，经过整理，形成属于自己的管理体系。

这就要求每个管理者在积累的前提下，不断地超越自己以往的管理能力，这也是本书之所以叫超越管理的原因。

对组织进行有效的管理要通过两个方面来实现，一方面是结果产出，另一方面是管理效率。

在最短的时间内，用最低的管理成本达到最好的结果产出，这就是最高效的管理。

## <<超越管理>>

### 内容概要

《超越管理(重塑管理规则构建超级竞争力)》内容简介：在企业或部门的创建初期，领导人比较强势无可厚非，但随着企业的发展，企业的管理者要建立自己的管理体系，要把随机管理转化成积累管理。

随机管理是随机的、个体的，它很难形成系统和独特风格，积累管理是把企业各个部门的管理经验和做法积累下来，经过整理，形成属于自己的管理体系。

这就要求每个管理者在积累的前提下，不断地超越自己以往的管理能力，这也是《超越管理(重塑管理规则构建超级竞争力)》之所以叫超越管理的原因。

<<超越管理>>

作者简介

韩增海 中国团队管理培训专家 著名实战管理专家 学习力提升导师  
优秀实战管理讲师 中国最具实战价值的培训专家之一  
韩增海拥有多年管理与培训经历，同时，对国学应用与西方管理科学也有深入研究。  
他的著作和培训课程具有很强的系统性与实战性，深受广大企业与学员的欢迎。

## <<超越管理>>

### 书籍目录

#### 第一章 人决定了组织的成败

- 成事在人而不在天
- 领导力的有效塑造
- 追随与被追随

#### 第二章 指明方向，让员工不再困惑

- 让员工爱上工作
- 进行有效的思想管理
- 设计好奋斗的目标
- 树立坚定的信念

#### 第三章 明确职责，让员工尽职尽责

- 明象位，立德业
- 明确职责，自动自发
- 明确职责，落实责任

#### 第四章 树立规则，充分授权

- 充分授权，给员工提供施展平台
- 规则让管理更加规范
- 把规则融入管理

#### 第五章 营造良好工作环境，让员工不再疲惫

- 核心价值观：工作环境的根本
- 塑造良好的工作价值观
- 肯定员工的工作价值
- 营造良好的工作氛围

#### 第六章 激励人心，让员工充满激情

- 正激励对事又对人
- 负激励对事不对人
- 软硬兼施，刚柔并济
- 360度全方位激励

#### 第七章 有效沟通，让思想有效传播

- 管理即沟通
- 真正的沟通必须是双向的
- 让思想在沟通中生根发芽
- 有效沟通的七大策略

#### 第八章 全员创新，调动员工智慧

- “微创新”时代来临
- 热爱工作的员工都是创新专家
- 挖掘员工的智慧
- 管理创新在于积累
- 让管理绩效不断超越

#### 第九章 执行到底，使结果得以保证

- 执行的根本在结果
- 执行的提升在训练
- 执行的效力在监督检查
- 打造执行素质

- 快速提升执行力的七大策略

#### 第十章 超越管理，提升管理能力

<<超越管理>>

管事理人  
管理能力来源于实践  
在实践中超越

## &lt;&lt;超越管理&gt;&gt;

## 章节摘录

成事在人而不在天 作为一个管理者，不论职位是高是低，也不论身处什么样的组织、企业，你都要明白：管理者的成功依赖于你所管理的人。

管理的目的是让你管理的整个组织高效，而不仅仅是你一个人多么能干。

善于用人的重要性 对管理者来说，善于用人，是做好管理工作的根本。

高明的管理人员不会趾高气扬，而是会把员工放在首位，研究他们的心理、个性，尊重他们的人格、意见，最后有效管理员工。

古往今来，成大事者都有一套独特的用人之道，在他们身后都有独当一面的人才。

周文王与姜子牙、秦孝公与商鞅、刘邦与张良、刘备与诸葛亮、唐太宗与魏征，无一不是贤君得到人才辅佐成就伟业的典范。

IBM创始人老沃森也告诉他的主管们：“教育的目的和实质是为了造就人才。

世界上有哪一个组织能够不依靠各个领域的人才而跻身行业之首，并且能长久不衰呢？

恐怕还没有这样的成功实例吧！

观察历史上和当今世界上的各种组织，它们的成功，都是因为倚重人才、依靠人才；它们的失败，最重要的原因也是‘树倒猢猻散’，人才各自飞。

”在实际工作当中，很多管理者由于各种原因没有时间和精力投入到员工身上，去关心或提升他们，最终造成了人才资源的巨大浪费。

而一个优秀的管理者，要重视人才，善于利用各类人才的头脑，在众人工作的基础上做出正确的决策，要善于借用大家的智慧、才干成就伟业，这是制胜的根本。

不善用人会造成资源的重大浪费 在这个竞争愈加激烈的时代，当管理者努力整合资源、节约成本的时候，却往往忽视了一个占总成本50%以上的人力资源的有效利用，在管理中这样的现象很普遍。

欧洲ABB公司的创建人指出，很多组织仅仅使它们的成员发挥了其真实能力的5%-10%。

所以说不是员工没有能力而是很多管理者根本没有使用员工的能力，最终使员工丧失了自己应有的能力。

一个成功的领导者要学会如何使用人才，可以参考下面的事例：在A工厂，一天生产线突然停了，班长找主任，主任找经理，经理找老总，老总找专家，花去很多时间。

这天，当大家在焦急等待时，一名一线的工人大胆地提出一个建议，结果他不但没有得到认可，反而受到训斥，管理者严厉地告知他：“把你的本职工作做好就可以了！

以后有好的主意把它放在家里，不要带到公司里来。

”管理者觉得一个一线工人肯定想不出什么好主意。

最后专家赶来了，提出了和那名一线工人相同的建议，生产线重新启动。

而其他的工人同伴受到的不公平待遇愤愤不平，每个工人都暗暗下决心，以后再有什么好的提议，宁可把它烂肚子里也不会说出去了。

然而在B工厂，一天生产线突然停了。

很快现场的每一位管理者都赶过来看看自己能提供什么帮助，很快大家就聚集在一起寻找解决问题的方法，这时一个一线工人提出一个建议，大家觉得可行性很大，经过论证，大家觉得这个建议可行，生产线又重新启动，这名工人也受到了赞许和奖励，公司还以这个工人的姓名命名了此次的工作改进。

这个举动极大地鼓舞了大家的创新欲望，有很多工人提出了自己对做好工作的想法，终于在众人的齐心协力下使生产线的生产效率得到大幅度的提高。

## <<超越管理>>

### 编辑推荐

企业的需求是创新、忠诚、服从、合作，员工的需求是快乐工作、展示个性，这两个需求看起来是矛盾的，但实际是统一的，关键是管理者要改变以往的管理思维，韩增海所著的《超越管理(重塑管理规则构建超级竞争力)》认为要在四个方面进行变革。

变革一：将以利润为中心转换为以人为中心。

变革二：以刚为主变为刚柔并济。

变革三：从个人管理转变为团队管理。

变革四：从随机管理转变成积累管理。



#### 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>