

<<领导方与圆大全集>>

图书基本信息

书名：<<领导方与圆大全集>>

13位ISBN编号：9787511313430

10位ISBN编号：7511313434

出版时间：2011-6

出版时间：中国华侨出版社

作者：梁素娟

页数：441

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;领导方与圆大全集&gt;&gt;

## 前言

方圆之道，自古有之。

在《易经》六十四卦中，就有命名的“方图”和“圆图”。

在我们的周边，随地可以看到方或圆的东西，比如方正的桌子和圆形的盘子。

由此可见“方圆”文化对我们的影响之深。

方和圆是对应概念，应和阴阳对应之理，也符合辩证之法。

在动静对待中，方为动，圆为静。

在整分结合中，方为分，而圆则为整。

在处事风格中，方为原则性，而圆则为灵活和温润。

可以说，在方圆这两字之中，蕴涵着中国最为丰富的人生哲学。

每个人都需懂得方圆之道。

具体到领导者和管理者身上，更需要将方圆方法灵活运用到实践之中。

事实上，领导和管理的任何环节都需要方圆之术。

比如对员工的激励，同样的方法和手段，却能产生不同的效果。

懂得方圆的领导者和管理者能够在充分了解下属需求的基础上，进行针对性采取措施，最终激发出其潜在的工作热情。

而不懂方圆的领导者和管理者也许只会僵硬、呆板地采取物质激励手段，最终只能是无效行为。

比如模糊管理的应用。

模糊管理不是放弃管理，反而是管理的一种升华，是管理艺术的技巧性体现。

懂得模糊管理的领导者和管理者必然懂得方圆之道，否则其就不会知道什么时候该含糊其辞，什么时候该睁一只眼闭一只眼。

而懂得方圆之道的领导者和管理者，恰能将模糊管理运用到极致。

又比如制度管理的实施。

制度管理的本质内涵是规则，是以刚性的条文来约束员工的行为，通过规定来告诉员工哪些行为应该发扬，哪些行为应该被抑制。

如果在制度管理中没有加上柔软的情感，其结果必定是人心涣散，毫无战斗力。

管理的唯一对象是人，而人又是具有感性和精神灵魂的个体，如果不能将制度管理与情感管理相结合，制度必然会呆板地死去，最终成为空文或者组织发展的障碍。

而如何将情感管理与制度管理结合起来，这就需要领导者和管理者要懂得方圆之术。

只有懂得方圆之道，领导者和管理者才能知道如何在坚硬的制度套餐里加上甜蜜的糖。

还比如对下属的领导与驾驭。

人是很奇怪的动物，并且不同的人有着不同的个性。

同样的方法，比如加薪或奖金，在一个人身上会获得立竿见影的激励效果，而在另外一个人身上可能会反应平平，因为他更希望看到精神性奖励，比如提高职位，或者颁发某种名誉。

这就需要领导者和管理者按照方圆之术进行针对性管理。

有些人需要用钱，有些人需要用心。

方法的选择充分显示领导者和管理者的管理水平和对人性的把握程度。

如果不懂方圆，领导者和管理者可能会成为员工的“下属”。

尽管身处领导岗位，但因为思想被下属主导而成为“事实上的追随者”。

因此，从一定意义上说，需要领导者和管理者学会“应方以方，应圆以圆”之道。

这里的“应”，包含两个层面的意思。

第一层意思是“理应...‘需要’”。

就是说，需要领导者和管理者方或圆的时候，领导者和管理者就一定要表现出自己的方或圆。

第二层意思是“应对”。

也就是说，当对方以方或圆处世的时候，领导者和管理者也需要以相应的方和圆去应对。

这样才能实现有效对接，从而提升管理效益。

<<领导方与圆大全集>>

懂得了方圆之术，也就懂得了管理，甚至不需要管理。

这正是本书所追求的至高境界，也应该是每个领导者和管理者所要达到的境界。

本书是以理论联系实际，全面系统阐释方与圆的智慧在领导者管理过程中的巧妙运用；是从浅显到深奥，完整展现方与圆哲学和领导管理的经典；以事例为佐证，说明如何在职场中恰当地应用方圆哲学和方圆智慧，教你圆通为人、圆融处世的技巧和学问，正确面对商海谋略中的博弈和竞争，让你占尽先机，步步为营，早一步窥得成功的秘密。

它是同类图书中迄今为止内容最全面、方法最实用、技巧最丰富的版本。

阅读本书，必能助你在领导的岗位上进退自如，游刃有余。

## <<领导方与圆大全集>>

### 内容概要

方圆智慧是为人处世的永恒智慧，是玩转乾坤的至高学问。

为了让领导者和管理者既能充分了解方圆哲学，又能游刃有余地使用方圆之道，把握好方圆之度，做一个成功的领导者和管理者，我们推出了这本《领导方与圆大全集》。

本书共包括领导的原则：外圆内方、三分管人，七分做人、处理事情的基本思路、模糊管理清晰运用、改变“官念”、最基本的用人思路、最基本的管人思路等24章，通过本书了解中国式管理以人为本的精髓，领悟沟通、授权、激励与培育部属的成功之道。

本书阐述了职场中管人驭人的智慧和艺术：作为领导者，管理是“三分做事，七分做人”；作为领导者，既不能“不管”，也不能“不理”，要“管事理人”。

剖析以人为本的领导法则，揭示中国领导者沟通难、授权难、管人难等问题的根源，分别探讨了“改变‘官念’”、“用人思路”

”、“管人思路”等领导艺术的实务课题，就如何当好领导提炼出了一套符合中国实际的切实有效的解决方案。

通过对《领导方与圆大全集》的学习，你不仅可以了解中国式管理以人为本的精髓，感悟在中国当一个好领导的奥妙所在，而且可以学到如何领导、有效沟通、适时授权、正确激励等非常实用的领导方法和艺术。

本书由梁素娟编著。

<<领导方与圆大全集>>

书籍目录

第一章 领导的原则：外圆内方

外圆内方的处世智慧  
假作真时真亦假  
用宽容、赏识代替斥责  
同心者同德  
永存“周而不比”之心  
始终敬而不谀  
以柔克刚成就帝王梦  
避免与他人争论  
别把意见强加给别人  
强硬绝不是最好的  
姿势的魅力  
管理不能情绪化  
时刻都要讲究风度美  
建立合理的知识结构  
理性管控自己的情感  
莫让别人耻笑你的情商

第二章 三分管人，七分做人

修养决定你的高度  
赢得真诚惟靠真诚  
一切都以正直来判断  
再苦也要笑一笑  
不要在形象上丢分  
让下属感受你的真情  
人脉比财富还值钱  
“施”比“受”更幸福  
平等不只是标语  
你需要比别人更职业  
以高尚品格进行教导  
一言之辩重于九鼎之宝  
真正的领导力源自人格  
注重人际关系  
奉献越多收获越多  
管理者要一马当先  
做个高素质的管理者  
在职业习惯上征服别人  
注意性格和意志锻炼  
不利用私心才能不寻常  
队形是否端正关键在于头雁  
充分展示你的成就动机  
领导才能是最重要的专家影响力  
“九思”是企业家的必修课  
道德力量的发挥策略

第三章 处理事情的基本思路

你必须为自己找对位置

<<领导方与圆大全集>>

具体问题需要具体战术  
迟迟不做决策是致命伤  
让战略性决策撬动局势  
真正的智慧在于实践  
你需要比对手更有创造性  
正确界定才能有的放矢  
90%的信息和10%的直觉  
无论任何决策目标都要明确  
注重细节和团队合作  
优选方案的重要准则  
一切失败从独裁开始  
让优秀思维方法为你导航  
别人说的并非是最好的  
让合适的人做合适的事

第四章 模糊管理清晰运用

大智若愚的大智慧  
用模糊语言说尖锐的话  
巧用模糊与暗示  
有些事需要模糊表态  
没有把握时可以装糊涂  
何种态度需要应需而变  
你越求全就越求不齐全  
决策时应听到多种声音  
真正的糊涂管理皆有标准  
告知坏消息的技巧  
不妨当个小鬼推推磨  
管理灵性需要模糊的灵光  
要装糊涂不要真糊涂

第五章 改变“官念”

猜疑越多失去越多  
宽容信任胜过发号施令  
让下属笑起来  
你的本质身份是仆人  
领导的要义是首先担责  
领导风格需要随机应变  
往下看才是正确方向  
在小事中彰显亲和力  
下属不说话是你的错  
领导者没必要事必躬亲  
将权力和责任还给下属  
“君不御”是有条件的  
员工才是你的上帝  
别让自己影响了氛围  
最好的管理是没有管理  
适度授权很重要  
请感谢你的员工  
请信任你的员工

## <<领导方与圆大全集>>

### 第六章 最基本的用人思路

扬长避短和取长补短  
任人时要不拘一格  
“办企业就是办人”  
领导者需要有才德  
用才要懂调位之术  
企业要有好的机制  
错位导致人才浪费  
知人善任须懂“六戒”  
不要怀疑正在使用的人  
善观优劣才能优势互补  
适合比优秀更重要  
重视身边的每一个人  
不以个人好恶标准识人  
注重激发下属的潜能  
用好“二流人才”  
将人安排在合适位置上  
不要干预下属的工作  
鼓励下属成为英雄一  
用好比自己强的人  
因势用人的智慧  
任用必须以才能为准绳

### 第七章 最基本的管人思路

关键位置一定要严控  
不要怕听抱怨  
不要期望下属没有私心  
要学会团结下属  
巧解与下属的矛盾  
这样考核最公正  
企业与员工的共赢之道  
管理者需要建立预期  
赞扬是最好的奖赏  
必要时请伸手帮助  
让员工保持半兴奋状态  
尊重员工才能管好员工  
根据员工所需进行激励  
不过分苛求下属  
不同人不同方法  
引导下属奔向共同目标  
以行动彰显你的要求  
御能臣于股掌之中  
想提拔先坐冷板凳

### 第八章 找到关键问题关键人物

要牵住工作的牛鼻子  
组建最有效的合作模式  
学会“抓两头带中间”  
别在用人上出现错误

<<领导方与圆大全集>>

找到你所需要的贤人  
别让情绪影响判断力  
人多也会力量小  
正确决策需要成熟技巧  
莫让突发事件乱了阵脚  
关键时刻敢于解决问题  
把最重要的排在前面  
投入到应该做的事隋上  
凡事不要处理过头  
任何时候都需要随机应变  
莫被虚假信息望迷住了眼睛  
谨慎原则必须时时坚持

第九章 建立合乎人性的制度

让员工拥有归属感  
物质奖励要恰如其分  
注重制度中的弹性  
与大家分享劳动成果  
向员工推销转型计划  
变革应从文化变革始  
人性管理不排斥赏罚  
先将自己的心掏给下属  
温暖和严寒应同时并用  
权力永远不能大于制度  
打造独有的和谐环境  
好的架构促进自我控制  
赋予公司制度以思想  
无情制度和有情管理并行  
打造“无管理”至上境界  
死守制度不是制度的错  
别让“潜规则”挡住正道

第十章 团队气氛望闻问切

用适度表扬来激励  
以赞美获得好感  
将你的情感传递给下属  
纠正不平衡的角色  
失诺是最可怕的腐蚀剂  
每天对着旭日微笑  
善于适时为团队减压  
团队凝聚力的标志  
保持并促进团队高效  
塑造团队文化的方法  
不添加人为的不和谐  
团队才是真正的领袖  
你应该做好哪些工作  
让团队始终生机盎然  
千方百计唤起员工热情  
让新的理念来激励人心

<<领导方与圆大全集>>

使员工爱集体胜过爱自己

促使团队成员相互欣赏

别让等级观念杀了团队

企业精神是最重要的财富

第十一章 下属工作不达标领导有责任

以业绩获得领导魅力

不为自己找借口

在理想中找到意义

促进员工自我领导

为人才创造环境

引入外部竞争机制

霍桑效应的启示

关爱下属的成长和前途

帮助下属养成好习惯

帮下属确定工作目标

提升员工具备“杀敌”能力

提供才能发挥空间

学会求下属帮忙

激发员工高昂斗志

蓝血精髓在于行动

以身作则能换来神力

客观公正地给予表扬

赋予目标时赋予权力

员工能力与任务要匹配

第十二章 做个部门间的协调高手

别人不配合是你的错

要想一致行动必先说动

以清晰的愿景纠正偏差

制度并不具备号召力

让人才在内部转起来

消除组织的杂音和乱步

别因为你而影响合作

保持一种超然的地位

重视和发动每一个人

让对方乐于接受

建立恰当的汇报机制

善于以分权来制衡

第十三章 处理请示是员工的成长机会

放权是唯一选择

学会拒绝某些要求

助人发展的艺术

鼓励下属发表意见

正确地对待下属的意见

安抚下属的语言技巧

认真聆听对方的要求

让下属参与管理工作

以商量的态度去推动

<<领导方与圆大全集>>

用好口才去激发下属  
算好用人这笔管理账  
授权后要监督监控到位  
把任务授权给合适的人  
使功不如使过  
让下属爱上学习

第十四章 合理利用巧妙化解冲突

把握真正的冲突之源  
促使成员公开交换意见  
掐死冲突的萌芽  
做一个清醒的审判官  
防患失败后立即解决  
正确对待不受重用者  
妙语巧解下属的怨气  
没有冲突比冲突更可怕  
以“我们”亲近心灵  
管控冲突从遏制扯皮开始  
莫让晋升引发恶性竞争  
通过正式程序处理员工不满  
以倾听为有效沟通助力

第十五章 兼顾不了求合理

异性定律的妙用  
满足需求要坚持两原则  
掌握与下属相处的要领  
重视协调后下属的反应  
及时化解对立情绪  
分配工作时要考虑周全  
两虎相斗时忌卷入是非  
同级领导巧相处  
男领导如何与女下属相处  
女领导如何与男下属相处

第十六章 批评的艺术

管理中批评必不可少  
别让下属对你暴跳如雷  
精准把握时机与分寸  
别让你的员工如坐针毡  
不要继续为过去埋单  
要做的就是使下次更好  
对不同的人采用不同的方式  
委婉比直接更有力量  
批评是一项技巧活  
有效批评下属的技巧  
让下属间接感受你的本意  
千万不要让下属丢脸  
关注下属的不安心理  
三种人三种不同的方法

第十七章 正确处理下属的错误

<<领导方与圆大全集>>

宽容下属的错误  
用惩处校正方向  
给员工犯错的权利  
冷处理是个好方法  
恰当运用奖惩权柄  
做下属的保护人  
不要过分迁就下属  
善用下属的缺点  
管理之道在于忠恕  
雅量待人人自知  
主动承担团队过失  
不计较人才的过错  
失败过的人更值钱  
在借口上做文章

第十八章 副职的艺术

让上司了解你  
绿叶当为红花扶  
遵循权力运行规则  
没有权力要想办法借  
分内之事不能放手  
在无为中实现有为  
不要滥用权力  
甘做上司与下属的连通器  
使所有人都与你亲近  
拒绝的语言艺术  
与下级相处要有凝聚力  
了解下属的性格  
遵守办公室游戏规则  
善于利用晋升机会  
想办法得到提拔  
帮上司找到你升职的理由  
选好副职才能做好正职

第十九章 向上级报告应择时机

恰当地进行上谏  
有事无事多汇报  
上谏失败不能失信  
尽快适应新领导的风格  
管理老上级需谨慎  
思维要与领导同步  
与上司艺术性沟通  
体会上司的处境和难处  
与上级和衷共济  
巧选与上级接触的机会  
要学会观察上司  
善言者方能平步青云

第二十章 正确处理越级报告和越级指示

越级报告两头不讨好

<<领导方与圆大全集>>

不要轻易打破规则  
做事到位而不越位  
越什么也不越权  
减少部属的抵抗  
上司面前莫强势  
嘴紧才能获得信任  
决策切忌独断专行  
有效领导力来自授权  
控制与授权必须同行  
给“权臣”拴上链子  
放权有利于员工潜能的开发  
诱导许诺的艺术  
对下属越权行为的控制

第二十一章 花点心思树权威

有权威才会有服从  
铁腕也可曲径通幽  
发火也能体现权威  
端起架子下令  
权力与权威并重  
让下属不敢造次  
权威必备的心理素质  
有所为才能建立威信  
研究并打造领导影响力  
树立威严而可敬的领导形象  
建立权威的脉络  
适度铁腕树威  
为个人魅力树威  
珍惜来之不易的威信  
管理恃才傲物的下属  
征服与你对立的人  
不揽功，不诿过  
打一巴掌给个枣  
有成就才有魅力

第二十二章 “领导三字经”之“推”：坚决驱逐不利

别让团队成为卫队  
五类员工留不得  
避免团队老化的学问  
巧妙处理部属的情绪  
不能重用的员工  
剔除价值观不同的人  
解雇赢利能力弱的人  
提拔有用之才  
让千里马自己去赛跑  
不适合再优秀也不留  
坚决驱逐不务正业之人  
不守纪律一定要重罚  
扔掉团队中的烂苹果

<<领导方与圆大全集>>

提拔时要绕开四类人

选拔有独立人格的人

第二十三章 “领导三字经”之“拉”：果断提拔可用之人

发现领导者

领导者的挑选

该重奖的一定要重奖

适时提拔员工

高薪激发高效率

立足长远选择接班人

留住想辞职的优秀员工

让不胜任的人调回原岗

找到企业最需要的帅才

挖掘出同步的发动机

把有潜力的人培养成接班人

把技术精英推到管理岗位

采用最科学的提拔程序

让外行人来领导内行事

大胆提拔优秀的年轻人

以培养高管的心态发展员工

留人的上策是扶植

因事择人的术与道

不喜欢的人也要提拔

绝对不能让能人离开

能人也需要针对性使用

不要在能人的工资上吝啬

第二十四章 “领导三字经”之“拖”：激发暂时后进者

酌情注入刺激量

请将不如激将

端起猎枪的推手

拉拉队的神奇作用

让员工时刻看到希望

给个大梁让他挑

良性竞争有利于调动干劲

善于激发失意的下属

失败的激励手段

让下属自己去面对

满足下属的工作成就感

建立新的绩效考核制度

为企业找出潜力股

给予员工委派重任

自相竞争比鞭策更有效

始终使员工保持期待

制定激励性的薪酬

无功者坐最后一排

莫让你的奖励失去作用

## &lt;&lt;领导方与圆大全集&gt;&gt;

## 章节摘录

我们都有过这样的经历：自己的思想，远远要比别人用银盘子盛着交到你手上的那些思想帮助更大。没有人喜欢推销或是被人强迫着做某事。

这就要求我们别把意见强加给别人。

某汽车展示中心的业务经理阿道夫·赛兹发现公司的业务员办事没有精神，态度散漫，这一点确实有待改善。

于是他召开了一次业务会议，鼓励下属说出他们对公司的期望。

他把大家的意见写在黑板上，然后说道：“我会尽量满足大家的愿望。

现在，你们知道我对大家的期望是什么了吗？

”紧接着他提出了自己的要求：忠诚、进取、乐观、团队精神、每天8小时热心地工作等。

会议结束的时候，大家都觉得精神百倍，干劲十足，有个业务员甚至自愿每天工作14小时……赛兹报告说，以后公司的业务果然蒸蒸日上。

“这些人跟我做了一次道德交易。

”赛兹先生说，“只要我实践自己的诺言，他们自会实践他们的诺言。

我征询他们的愿望和期待，这一做法正好满足了他们的需要。

”没有人喜欢接受推销，或被人强迫去做一件事。

我们都喜欢按照自己的意愿购买东西，或照自己的意思行动，我们喜欢别人征询我们的愿望、需求和意见。

韦森先生专门从事将新设计的草图卖给服装设计师和生产商的业务员。

他每星期，或每隔一星期，都前去拜访纽约最著名的一位服装设计师。

这样一做就是三年。

“他从没有拒绝见我，但也从没有买过我所设计的东西。

”韦森说道，“他每次都仔细地看过我带去的草图，然后说‘对不起，韦森先生，我们今天又做不成生意啦！

”’经过150次的失败，韦森发现自己可能失误在人际关系上，所以决心研究一下人际关系的有关法则，以帮助自己获得一些新的观念，找到新的力量。

后来，他发现一个新的方法，并在实践中加以运用。

他把几张没有完成的草图挟在腋下，然后跑去见设计师。

“我想请您帮点小忙。

”韦森说道，“这里有几张尚未完成的草图，可否请您帮忙完成，以更加符合你们的需要？

”设计师一言不发地看了一下草图，然后说：“把这些草图留在这里，过几天再来找我。

”三天之后，韦森回去找设计师，听了他的意见，然后把草图带回工作室，按照设计师的意见认真完成。

结果呢？

韦森说道：“我一直希望他买我提供的东西，这是不对的。

后来我要他提供意见，他就成了设计人。

我并没有必要把东西卖给他，他自己买了。

”管理者要做到不管他人做什么，要让他们自己去去做去想。

不把自己的意见强加给他人，而是给他人一种自重感，他就会主动和你合作。

如果管理者想使人信服，就应当做到别将自己的意见强压给人，尽可能地征求他人的意见。

卡扎菲医师身上发生的事就充分说明了这一点。

卡扎菲医师在纽约布鲁克林区的一家大医院工作，医院需要新添一套X光设备，许多厂商听到这一消息，纷纷前来介绍自己的产品，负责X光部门的卡扎菲医师因而不胜其扰。

但是，有一家制造厂商则采用了一种很高明的技巧。

他们写来一封信，内容如下：我们工厂最近完成一套X光设备。

前不久才运到公司来。

## &lt;&lt;领导方与圆大全集&gt;&gt;

由于这套设备并非尽善尽美，为了希望能进一步改良，我们非常诚恳地请您前来拨冗指教。为了不耽误您宝贵的时间，请您随时与我们联络，我们会马上开车去接您。

“接到信真使我感到惊讶。

”卡扎菲医师说道，“以前从没有厂商询问过他人的意见，所以这封信让我感到了自己的重要性。那一星期，我每晚都忙得很，但还是取消了一个约会，腾出时间去看了看那套设备，最后我发现，我愈研究就愈喜欢那套机器了。

“没有人向我兜售，而是我自己向医院建议买下那整套设备的。

”对于管理者而言，如果你要使人信服，你就应该做到：让下属觉得那是他们的主意。江海之所以能成百谷之王，是因为懂得身处低下，方能成其大。

管理者在管理工作中是处于强势地位的，如果能够以沟通代替强权，就必然会获得下属的尊重，从而提高管理效率。

强硬绝不是最好的 我们总是说，对知识型员工要用人性化管理的方

式。其实，对待任何员工都要如此。

那种待员工如奴仆的粗暴式管理，在任何社会情形下都不可能产生好的效果。

然而，还是有很多创业者认为自己终于可以当老板了，就对员工颐指气使，不懂得柔性管理。

那样，只会让员工逐渐产生离心力。

“柔性管理”的管理方法表现为内在重于外在，心理重于物理，身教重于言教，肯定重于否定，激励重于控制，务实重于务虚。

显然，在知识型企业管理柔性化之后，管理者更加看重的是员工的积极性和创造性，更加看重的是员工的主动精神和自我约束。

有一次，松下幸之助在一家餐厅招待客人，进餐后，大家发现松下的牛排只吃了一半，他让助理请烹调牛排的主厨过来，助理心想接下来的场面可能会很尴尬。

“是不是牛排有什么问题？”

”主厨紧张地问向来头很大的客人。

“烹调牛排，对你已不成问题，”松下说，“但是我只能吃一半，牛排真的很好吃，但我已80岁了，胃口大不如前。

我想当面和你谈，是怕你看到只吃了一半的牛排被送回厨房时，心里会难过。

”这就是松下的柔性管理，不仅仅对员工，对任何人都怀抱仁爱与尊重之心。

“柔性管理”是相对于“刚性管理”提出来的。

“刚性管理”以权力和规章制度为中心，而“柔性管理”则以人为中心，对员工进行人格化管理。

柔性管理的鼻祖是墨子。

中国古代墨子的“兼相爱交相利”思想正是“柔性管理”之道。

墨子是先秦时期著名的思想家。

面对当时社会上“强之劫弱、众之暴寡、许之谋愚、贵之敖贱”这种弱肉强食的丑恶现象，墨子提出：“以兼相爱交相利之法易之。”

”墨子的“兼相爱交相利”思想之实质，是柔性管理，它通过人们之间“彼此相亲相爱”来改善人际关系，消除破坏性冲突，创造良好的社会环境，使人们既能“自爱”又能“爱人”，从而每个人的利益都能得到满足，这符合人的自然性的需要，又符合社会道德法律规范。

根据马斯洛的需求层次理论，人的需求分为：生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求及自我实现需求。

赫茨伯格的双因素理论又指出，为维持生活所必须满足的低层需求如生理需求、安全需求、社交需求相当于保健因素，而被尊重和实现自我的高层需求则属于激励因素。

因此，柔性管理主要满足员工的高层次需求，具有有效的激励作用。

多数企业越来越重视柔性管理，在这方面做得很好的企业当属深圳赛意法微电子有限公司。

1999年9月，深圳赛意法微电子有限公司每月由各部门经理投票选出的优秀员工首次踏入了五星级酒店，在总经理、副总经理及部门经理的陪同下用餐。

这是公司总经理提出的倡议，虽然开始遭到了大多数经理人员的反对，认为如此奢华的五星级酒店并

## <<领导方与圆大全集>>

不适合奖励一线操作员工。

但总理解释说，这些员工大多都是20岁以下，来自内地贫困山区，他们还没有机会享受一流的服务。

他们迟早都要为人父母，有过这样的一次经历，就会鼓励自己的孩子努力学习，有更高、更好的追求。

而教育员工、教育员工的下一代，是企业的责任。

这种做法受到了普通员工的好评，他们将此作为一种很高的荣誉。

成立于1996年的赛意法公司是深圳赛格高技术股份有限公司和意法半导体有限公司的合资企业，外方意法半导体是欧洲最大的半导体制造商，是合资公司的控股方。

“赛意法的企业文化的核心只有三个词：People！”

People！

People！

”公司以人为核心的柔性化管理能落到实处并取得不错的结果，与高层管理人员的践行和企业制度的保障执行息息相关。

柔性管理的最大特点，在于它不是依靠权力发号施令，而是依靠人性解放、权力平等、民主管理，从内心深处来激发每个员工的内在潜力、主动性和创造精神，使他们能真正做到心情舒畅、不遗余力地为企业开拓优良业绩，成为企业在全全球激烈的市场竞争中取得竞争优势的力量源泉。

“柔性管理”就是既要让员工感受到充分的尊重，又要促进企业的长远发展。

在实施管理过程中，企业管理者要强调员工的重要性，并尽可能弱化自己，把每一位员工都放在十分重要的位置上。

但这并不是说，管理者就需要讨好员工，只有彼此尊重才有进一步的团结合作。

管理者的秘诀是尊重人，但即使是在柔性的管理方式下，也要有刚性的制度。

管理者在管理过程中，可以采用灵活的方法，但一定要坚持原则，令行禁止，在制度面前人人平等。

P9-11

## <<领导方与圆大全集>>

### 编辑推荐

《领导方与圆大全集(超值白金版)》是以理论联系实际，全面系统阐释方与圆的智慧在领导者管理过程中的巧妙运用；是从浅显到深奥，完整展现方与圆哲学和领导管理的经典；以事例为佐证，说明如何在职场中恰当地应用方圆哲学和方圆智慧，教你圆通为人、圆融处世的技巧和学问，正确面对商海谋略中的博弈和竞争，让你占尽先机，步步为营，早一步窥得成功的秘密。它是同类图书中迄今为止内容最全面、方法最实用、技巧最丰富的版本。阅读本书，必能助你在领导的岗位上进退自如，游刃有余。

<<领导方与圆大全集>>

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>