

管理前沿：希望式管理和绝望式管理 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/21/2021_2022__E7_AE_A1_E7_90_86_E5_89_8D_E6_c25_21075.htm 从不同的角度来看，管理方式可以分成很多种出来，这里给大家讲一种新的类别区分方式，就是从对下属的态度运用的角度上，分出希望式管理和绝望式管理。所谓希望式管理，就是管理者侧重给下属带来希望来作为主要管理手段，教导下属的原则是：好好工作，你就会得到什么。并且，由此延伸到给下属带来新的目的、新的路、新的发展、新的空间、新的办法、新的收获。总之，不断拓宽下属的视角，给下属带来更多的新思想，新东西。除了给下属个人带来良好的感觉外，还使得大家的工作环境充满活力与生机。在具体的管理方式运用中，管理者首先体现出对下属的信心程度，认可下属的现有工作能力。同时，帮助下属确立自己的希望所在，指出其实现希望和具体路径所在，鼓励下属对未来的希望展开行动，并对下属保持足够的观察，主动发现下属的每一个小的进步和成就，并及时总结传播出来，以此来鼓励促进下属持续的努力和进步，维持下属的工作热情和积极性。这种管理方式对下属的好处自然不言而喻。首先，保护了下属的自尊和工作热情，让下属获得在情感上的满足，提升对工作的关注程度，在遇到问题时，下属们从找推卸理由开始逐步转变到找解决方法。而从管理绩效的角度来说，这种管理方式可有效的降低管理成本，减少下属对公司硬件的依赖性，减少内耗，缓解各种内外部的对立情绪，实现管理输出和员工绩效的正面循环。当然，这种管理方式对管理者的综合素质要求较高。首先得

抱着尊重人的基本原则，健康积极的心态，开放性、创造性的思维模式。同时，还得具备较强的观察能力，不要吝啬自己的笑容和表扬，还得经过一定的学习和锻炼，方可熟悉运用此管理方式。但是，在某些事情的处理上，可能会出现见效慢的状况。同时，管理尺度若是把握不好，容易使管理者滑到“老好人”的状态。我们常见的传销，多用此管理方式。而在现实中，我们常见的或是经常运用的，却是绝望式管理。绝望式管理的原则就是管理者侧重给下属带来压力作为主要管理手段，教导下属的原则是：不努力工作，你就会失去什么。例如，失去工资奖金增加的机会，失去职务的提升机会、失去假期和福利等等。更狠则还有：工资奖金被扣发，职务被降低甚至干脆开除出门。总而言之，只要是不听我的话，不努力工作，别说将来的收获，就连现在的收获和地位可能都保不住。同时，管理者希望工作环境能保持着一种紧张和严肃的气氛，自己说出来的指示会马上得到的执行和落实。时不时还要拍拍桌子，动辄就声称“这事搞不定，你们部门这个月的奖金全没了”。试图用一种硬性“逼”的方式来让员工加强对工作的责任心和执行力。在管理运用中，管理者会不断告诉下属所存在的不足之处，把下属的每次失误变责问下属的理由，强调下属工作失误给公司带来的损失，甚至是给公司带来了什么样危险，想法给下属增强危机感和压力，让下属设法通过好好工作，以保住现有的收入和职务。却很吝啬告诉下属，管理者对他们的信心和将要收获什么。更不会去帮助下属建立对未来的希望。绝望式管理的根源，是种将人按照等级区分的观念，管理者认为自己比下属优秀，下属的能力必定在自己之下，只配做下属，同时，必须

得服从管理者的管理和指挥。当然，这种管理方式的最大好处就是见效快，尤其在一些紧急事件的处理上，桌子一拍，大家伙跑得溜快。同时，无须学习，会对下属拍桌子就成。但是，这种管理方式所带来弊端更多，例如：使得下属对自己失去信心，对工作失去热情，对自己的未来和提升失去信心，对公司失去依托感。总而言之，对自己在这间公司的未来产生一定程度的绝望情绪(所以称之为绝望式管理)。同时，在工作方面，为了避免老板的问责，而导致自己的损失和危险，下属们则尽可能的少出头，少承担责任，这种态度和行为对待工作，对公司的贡献自然就得有所下降了。同时，从个人生存和发展的安全角度来考虑，还得不断去寻找新的出路，也好为自己留个退路。当然，管理方式没有绝对的好与坏，笔者分析这两种管理方式，也不是评判孰优孰劣，方法是死的，人是活的，环境是变化的，关键是不同的状态下运用不同的管理方式。总之，管理仅仅是过程和工具而已。收益、持续的收益，才是管理者最终所想要的。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com