

“太太式”管理：不错的管理方式 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/289/2021_2022__E2_80_9C_E5_A4_AA_E5_A4_AA_E5_c123_289036.htm “哎呀，血！”

“你的手？” “没事，手有点笨，每次缝东西都这样。”小卜是我们公司的销售部经理，为人正直，做事从不拐弯，直来直去，没有任何虚伪，是公司公认的好人。但任何人的管理方法都有其自身的缺点，小卜也不例外。她的管理与她的性格及其相似，善良而且直接，让人感动，但有时也让大家难以接受。炎炎夏日，公司很多部门都有员工中暑，小卜的部门也不例外。善良的小卜为了大家能保持身体健康，便每天早起两个小时给大家熬绿豆水，上班的时候每人一杯。然后又买了些防止中暑和治疗感冒的药放在身边，一旦有人感觉不舒服，她就马上拿给大家。有些身材稍胖的员工实在热的没办法，她就买了手巾，用凉水沾湿后分给他们。有的男员工粗心，自己的裤子坏了也没发现，不怎么会针线活的她就给大家做缝纫，弄得每次双手都鲜血淋漓的。于是，就有了上面一幕，很让人感动。所以大家便给她的管理方式起一个称号“太太式管理”。但以前的小卜可是一个刚烈的销售部经理，说一不二，她的部下也并不怎么喜欢她。但月月完成业绩。然而她转变为“太太式管理”后，员工对她的喜爱度有了很大的提高，部门的凝聚力也有了很大的提升，但销售业绩却相反下降了。这一直让她头痛不已。到底应该怎么对待自己的员工呢？对他们好，业绩却下降了，对他们严格，大家又不喜欢她，部门涣散，但业绩却很好。其实小卜忽略了以下几个管理上的问题：没能“因材施教、管理细

分”孔老夫子早就有云要因材施教，这虽然是教育领域上的一格言，其实在管理上同样适用。虽然有普遍适用的管理方法和理论，但每个员工的性格、特点和工作方式是大不相同的，所以在企业发展的不同时期和针对不同的员工还是有所区分的。对于一个性格外向，心胸宽广的员工采用批评教育可能有效，但对于性格内向，心胸相对狭窄的人来说可能就是一次毁灭性的打击。所以说管理要细分化，在大的原则和方法下，要有许多针对不同人群的实施方案。忽略了人性的基本假设美国管理学家道格拉斯很早就提出了关于人性的两种截然不同的理论：X理论和Y理论。X理论是相对悲观的，以人性本恶为基本出发点，认为绝大部分员工天生厌恶工作，并尽可能的逃避。所以管理者必须对其进行管制或惩罚，迫使其达到目标。Y理论则是乐观的。它认为一般员工会积极主动的工作，并乐于风险，管理者的主要工作是适当的指导和引导。其实这两种理论是同时存在的。X理论集中体现的是人感性的一面，即人类的原始欲望。Y理论则体现了人理性的一面。两种理论的关系犹如弗洛伊德人格理论中的“本我”与“超我”的关系。同时我也非常赞同彭剑峰老师的理论，把马斯洛原理放在X、Y理论之间。通俗的来讲，在管理时，惩罚和强制性管理是一定要有的，每个人都有惰性，甚至只要情况允许，大多数人都只会完成不受惩罚的最低绩效。但同时，每个人也是有优点的，甚至可以无私奉献。所以管理上也要做好适当的引导与鼓励。但同时最不能忽略的就是员工所处于的心理以及社会层次。根据员工所处于的不同状态进行管理，以满足不同的需求。所以可以把管理总结为一个公式：管理=惩罚 引导 满足。即从自我、本我、与超我的

三个不同角度进行管理和指导。 没能与员工保持适当的距离管理是需要权威的。 比如强制权、奖励权和惩罚权。 但权威的使用和与员工的距离有时候有很大的关联。 甚至直接决定权威使用的效果。 同时，如果员工只专注的管理者一种权威的使用，就会逐渐忽略其他权威的使用。 比如管理者的管理风格柔弱，那么员工就会忽略他的惩罚权和强制权。 从而在工作中就比较容易违反公司的工作纪律与规章制度，甚至绩效。 管理是一种有很强实践性的学问，太太式管理也是一种很好的管理方法。 对员工关心和体贴是每个部门经理的基本职责。 但与员工的距离应该是多近呢？ 管理的方式是唯一的么？ 我们不得不思考。 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