

7大最重要的管理方法 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_7_E5_A4_A7_E6_9C_80_E9_87_8D_c123_289368.htm 一个管理人员深信集体工作：他把自己看作是他那个团体的“第一号”，有意地将他的部分责任分给他的团体成员。另一个管理人员则喜欢发命令，对职工的要求首先是纪律。当然一个企业常常规定了他的管理人员的管理原则，这是要使整个企业的各个部门有统一的管理风格。在下面的表里列举了最重要的管理方法的核心思想。与管理原则无关的是：每个管理者首先必须进行自我安排。

分权管理 分权就是转交责任，一个上级不是什么决策都自己作，而是将确定的工作委托给他的下级，让他们有一定的判断和独立处理工作的范围，同时也承担一部分责任。提高下级的工作意愿和工作效率。因为参与责任提高了积极性。上级可以从具体工作中解放出来，可以更多投入本身的领导工作。

漫步管理 漫步管理的意思是：（尤其是）最高领导不埋头在办公室里而尽可能经常地让下属看见他--就像“漫步”那样在企业转悠。企业领导从第一手（直接从职工那里）获知，职工有什么烦恼和企业流程在哪里卡住了。而且，上司亲自察看工作和倾听每个职工的话对职工也是一种激励。

结果管理 上级把要得到的结果放在管理工作的中心。在目标管理中给定的目标。像目标管理一样，更多的工作意愿和参与责任。但在结果控制时不一定要评价一个下属，而可以是一个部门或他所从属的一个岗位。目标管理 上级给出一个他的下属要达到的（上级）目标。例如目标为：销售额提高15%。各个部门的下属要共同确定达到这目标应该

完成的（下级）目标--提高产品销售。上级则有规律地检查销售额变化的情况。像分权管理和例外管理一样：提高工作意愿和参与责任。此外，下属们共同追求要达到的目标，促进了团体精神。例外管理领导只对例外的情况才亲自进行决策。例如一个下属有权决定6%以下的价格折扣。当一个顾客要求10%的折扣时，就属于例外情况了：这必须由上司决定。同样是提高职工的工作意愿。职工有独立处理工作的可能--减轻了上司的负担。这个方法的实际困难在于：什么是“正常”业务，什么是例外？因此经常要检验决策范围。参与管理下级参与有些问题，尤其是与他本人有关的问题的决策。例如调到另一部门或外面的分支机构任职。当对重要问题有共同发言权时，职工不会感到被“傲慢”地对待了。比如他们可以认识到调职的意义和信任其理由。这样做可以提高对企业目标的“认同”。系统管理对确定的企业流程进行管理。把企业作为一个大系统，这个系统就像一个电流调节系统似地运行。对那些不断重复的活动有许多规定和指令（例如机器的开和关、更换和维修）。因此这种方法主要用于工业企业。将所有工作过程组织成通畅的流程。许多的规定是为了保证“整个系统的运行”。领导者所要注意的只是，不要使企业内太“官僚主义”。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