

张艳桦

著

献给那些有管理的想法，却没有管理办法的人们
同频才能共振，不同频的管理等于零

创新管理新打法

用对你的 管理方式

颠覆性管理逻辑

SPM

南方出版传媒
广东人民出版社

张艳桦

著

用对你的管理方式

SPM

南方出版传媒

广东经济出版社

· 广州 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

用对你的管理方式 / 张艳桦著. — 广州 : 广东经济出版社, 2017. 12
ISBN 978-7-5454-5856-5

I. ①用… II. ①张… III. ①管理学 IV. ①C93

中国版本图书馆CIP数据核字 (2017) 第252787号

出 版 人: 姚丹林

责任编辑: 易 伦 甘雪峰

责任技编: 许伟斌

装帧设计: 柏拉图

用对你的管理方式

YONGDUINIDEGUANLIFANGSHI

出版 发行	广东经济出版社 (广州市环市东路水荫路11号11~12楼)
经销	全国新华书店
印刷	北京盛兰兄弟印刷装订有限公司 (北京市大兴区黄鹅路西临89号)
开本	787毫米×1092毫米 1/16
印张	15.75
字数	190 000
版次	2017年12月第1版
印次	2017年12月第1次
书号	ISBN 978-7-5454-5856-5
定价	58.00元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与承印厂联系调换。

广东经济出版社常年法律顾问: 何剑桥律师

• 版权所有 翻版必究 •



序 言

同频才能共振，不同频的管理等于零；

用心管理才能成功，不用心的管理，再好的机制也没用；

如果你的存在不能激励、激发、激活他人、团队、组织，那么你所做的一切都毫无意义。

亲爱的企业家、职场高管、骨干精英、伙伴，你们好！

我是艳桦，今天在《用对你的管理方式》里和大家做些交流。

谈起企业内部运营管理，必谈起支撑企业一片天，支撑企业发展、实现企业目标的企业人力资源管理，这也是大家持续关注，甚至很头痛的问题。是的，管理问题我们已经屡见不鲜了，并且这么多年，大家一直都在以不同的方式学习、思考、解决。

当前市场经济在不断发生变化，面对商业模式的更新、线上互联网与线下平台的结合等，大众创新、万众创业的背景下也涌现了一批“90后”甚至“00后”的创业小伙伴们，过去他们拿着简历去企业就职，今天他们成了自由的创业者。但公司面临着平台化发展的诸多现实问题，今天我们的企业、企业家、高管们开始了“痛”：

我们将如何面对企业的经营管理及人力资源管理？

我们新的管理模式是什么？

我们与时俱进的价值观、理念是什么？

我们是否关注到了当今人力资源系统中的真正内在诉求？

我们和员工之间的关系是什么？

今天，我们该如何颠覆我们的企业管理？颠覆我们自己的价值信念？颠覆我们的思考模式？如何让自己快速“转型”，跟上社会发展变化带来的挑战？

接下来艳桦将带着自己在外企、上市公司、民营企业等工作多年沉淀下来的经验，经过深度的思考和总结，通过实操的企业、支持过的不同行业 and 不同发展规模的企业案例，分享给大家。

《用对你的管理方式》这本书将以最朴实、最简单、最有用的方式和价值观呈现给大家。

这本书拥有关于管理的核心价值观及多种学科的整合运用。

这是一本与众不同的书；

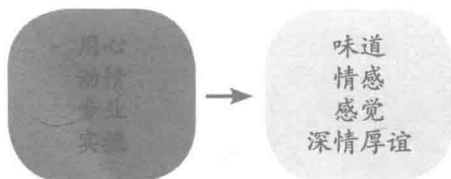
这是一本用心、用情的书；

这是一本最感性的企业人力资源管理的作品；

这是一本具有别样味道的企业人力资源管理书籍；

它蕴含着深情厚谊的企业人力资源管理思想；

它是对人力资源管理、哲学思想、营销学、人际关系、企业管理、国学理念的全面应用。



期待这本书可以：

唤醒大家对传统管理思想和价值观的新思考；

提供给大家全面的企业人力资源管理理念；

通过经验、案例、方法给大家以支持和帮助。

在这本书里，大家可以深深地体会企业人力资源管理当中的
别样表达、别样味道，润物细无声的落地：

《用对你的爱》《用对你的管理方式》，你值得拥有！

访著名管理专家张艳桦女士

一、这是一本什么样的书呢？

这是一本工具书——你可以直接找到方法；

这是一本蕴涵内在高度智慧的书——理念、价值观、方法等都是基于智慧。

这是一本引发人们颠覆性思考的书；

这是一本可以唤醒大家对企业人力资源管理的感性认知和理性认知的书；

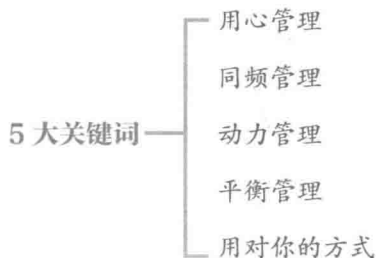
二、这本书的功能是什么？

落地帮助：有效、有用、落地，找到管理的逻辑，管理的价值观，管理的办法。

用情唤醒，引发思考：基于人们对企业人力资源管理的管理逻辑、价值观念等，引发人们的深度认知和深度思考。

深层滋养：这本书是笔者 37 年的成熟累积，蕴含了个人对人情世故的深度感知和个人的智慧。有爱的能力，才能正确地爱他人、爱团队。我坚信这本书可以带给大家管理中爱的滋养，以及系统性管理思维的滋养。

三、这本书的核心价值观主张是什么？



1. 用心管理

如果今天你的企业已经做了完整的流程、制度，以及所谓的标准化，但是依然存在问题，那一定是你不够用心，你的高管不够用心，你的员工不够用心。

2. 同频管理

夫妻要同频，领导和下属也要同频，不同频，管理费力且无功。同频才能共振。

3. 动力管理

这是管理的核心属性，一切的管理价值观、思想体系、管理方法，其结果如果无法真正激励、激发、激活一个人，那么所有的管理都将变得苍白无力。

4. 平衡管理

对于老板：你必须做好榜样，必须有格局。这是企业基业长青的必要条件。

对于高管：你自己必须成长 + 付出。

领导不成长，无法培养下属、支持下属。

领导必须对下属真诚付出，只有付出知识、经验和爱，才

能真正激发团队、激活团队、带领团队。

对于员工：必须专注和自觉。

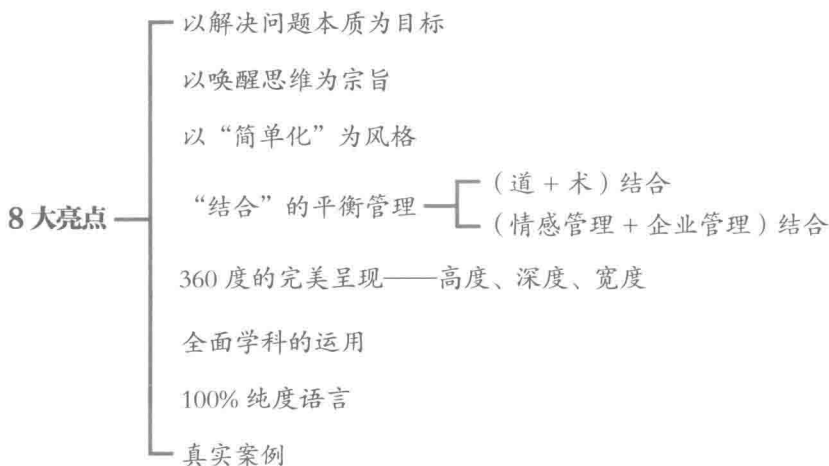
专注是一种能力，专注才能专业，专业才能成为岗位专家。

自觉、自省的自我认知能力，是员工最好素质和能力的必需品，具备这个能力才能获得真正成长。

5. 用对你的方式

管理中的浮躁，不关注员工的需要和不足，不关注组织的运行，用自己想的办法解决存在的问题，而不是用实际需要的办法解决，这个问题是普遍存在的现象。

四、这本书的差异化是什么？



1. 以解决问题为目标

以问题形式呈现，以问题形式表达，直接解决大家关注的问题。

务实、落地、有效、有用。

一针见血地描述问题、回答问题、解决问题。其理念是：
回答问题的本质所在。

2. 以唤醒思维为宗旨

时代在转变、商业模式在转变、个人价值取向在转变，管理模式也需要转变。

3. 以“简单化”为风格

第一，形式简单：用图来表现、表达，一目了然。

第二，文字简单：直截了当。

第三，逻辑简单：容易理解。

4. “结合”的平衡管理

“道+术”的合理结合：企业的情感管理、格局管理与术（制度、流程、标准化）的管理是密不可分的，如果你的企业存在着各种问题，那么这些问题一定可以在这个平衡点上找到。从某种意义上讲，它是所有问题的制高点。

5. 360 度的完美呈现

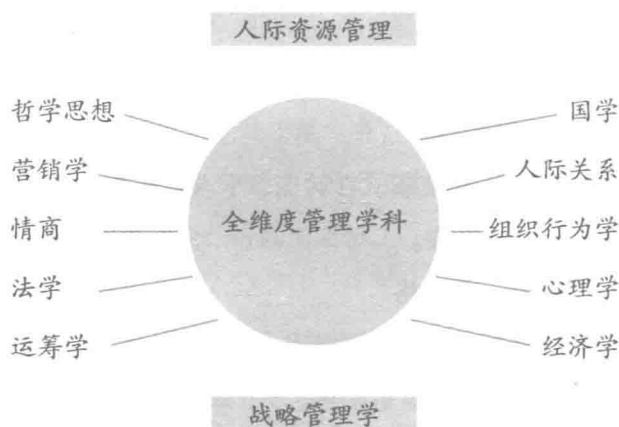
高度：从人的格局、企业战略发展、企业运营管理等视角来谈管理的价值观和引领管理的模式方案。

深度：从人的内心诉求、从问题本质的根源来看待和解决人力资源的问题。

宽度：结合不同企业的管理业务板块，涉猎战略管理、经营管理、营销管理，人的管理等层面。

6. 多种学科的整合运用

运用哲学、国学、营销学、人际关系学、组织行为学、法学、心理学、运筹学、经济学等学科内容，来诠释企业人力资源管理精华。



7.100% 纯度语言

100% 的个人语言和味道。

8. 真实案例

企业家的真实案例分享，能让企业管理者找到最易于落地的灵感并产生互动。

五、这本书适合哪些人来看？

同频才能共振，为了同频，老板、职场高管、小伙伴们都应该看看。

六、您写这本书的优势是什么？

1. 专业角度足够专注

专注才能专业，专业才能成为专家。这本书集中呈现了个人近 20 年的专注累积、专注体验、专注感受、专注挑战、专注思考、专注总结而产生的对于企业人力资源管理的精华方式、方法、理念以及价值观。

2. 心智成熟

是的，恭喜我自己，对当下的自己是比较满意的，满意在我内心世界成熟了。成熟是人们一生中的终极修炼。

处理事情，不是靠精明，不是靠聪明，而是靠智慧。智慧的人是成熟的，成熟才能从容、淡定，才能客观地看待事情，才能看清事物的本质。

成熟的人清楚如何运用自己的情绪，情绪可能会造成破坏。因为我们“成熟了”，所以我们可以合理地安排我们的情绪。成熟的人是懂得如何为人处事的，不是常规的商务礼仪，也不是礼尚往来，是与人交往的深度感知。

在我“成熟”的时候，这本书出现了，所以恭喜我自己，也恭喜大家，可以拿到一本“熟了的书籍”。

3. 更加适合的价值观

共赢的价值观影响结局。共赢——优先沟通原则，优先利他原则，优先换位原则，打下更坚实的基础。

无论是何种关系的存续（劳资、客户、上下级），还是矛盾的处理，都离不开这个关键思维价值观。在企业人力资源管理的具体细节上，体现在了各个方面，例如付出与回报的结构设计等。

平衡的价值观：平衡感影响了维度——经营建设思想的平衡，管理机制的平衡，管理办法的平衡。

4. 客户案例的累积

上百家不同行业、不同规模、不同性质、不同发展阶段、不同企业文化的企业实际案例，以及给予的“定制式”解决方案，为本书提供了坚实的基础素材。

5. 与时俱进的颠覆与融合能力

当下商业模式在创新，经济体系在变化，在这样一个跨时代、跨想法、跨年龄的混合时代，这样一个体现自我价值的时代，这样一个“90后”“00后”后创新的时代，企业的建设，对我们提出了更高的要求：我们要成长、创新、融合。我们一旦自我固化，产生“我是对的”“我没问题”的思想，那么，我们企业的管理模式是无法创新、无法融合的……

总结起来就是我们的“学习力”在新时代建设中的重要性。我有，我也希望团队也有。

七、您是如何实现“从职场达人到作家再到经营平台企业的总裁及导演”这样一系列角色转换的呢？

看似不同的角色，不同的领域，事实上很多是相同的——万物相同，都有关联，社会本身就是一个生态体系。

这个要从我原始的价值观说起：我一直倡导做事情要专注、认真、专业。只有做到专注、认真，才能做到专业，做到专业才能成为领域专家，成为专家才可能发散。

我经常对我的团队伙伴以及其他企业的伙伴提到一句话：很多人迷茫，很多人频繁更换岗位、更换行业、更换“主人”（老板/领导），意味着你在一个领域都没有深度了解、理解，如何充分运用？

基于我个人一直从事企业的人力资源管理、企业的运营管理，充分理解从人力资源管理到实现企业价值的过程和转化……实际上如果将人力资源的体系深度理解和运用了，其余方面自然水到渠成。

包括已经出版的2本书，也是基于经营，基于管理的内容，这是多年来经过总结和思考所沉淀的内容。

企业家平台的事情，是基于对当前企业发展、企业需要、企业家的需要、职业经理人的需要而做的颠覆与发展。也是基于我个人的擅长和专业领域，包括“导演”。实际上这个角色也不是传统的“导演”概念，也是基于企业的运作的导演，当然了，我们做的企业家影片也在策划中了。

在这个问题上，我说得比较多的原因是，无论是做企业还是做个人，我们都需要认真、务实、踏实、专注地做好一件事情，才可能出现后续的水到渠成。

八、您是如何评价自己的呢？网络上有这样一段评价您的话：她，管理界会经商的人，经商界擅管理的人；她，才女与女神的结合；她，气质与智慧共存；她，是真善美的融合。能给我们解读一下吗？

哈哈，自己的5+5吧……人们不是常说“德才兼备”嘛，一切都需要“平衡”！

如果你有能力，但无品，是没有办法将所做的事情持续的。

如果你有品，但无能力，就是有想法没办法。

用实力让理想落地。

1. 品优先

我的英文名字叫“coffee”像咖啡和茶一样，希望我的人品值得品，值得拥有，经得起验证。

我们常说“花见花开”，你的面部表情、面部呈现、面部体现，要渗透着真、善、美……这一点上，我觉得，为人处事、心态、

价值观，都要以真、善、美为出发点。

一个通透的人：真实、真诚，简单明了，很直接的表达方式和做事方式。

一个正直的人：看待事情，处理事情，都会有一个客观的立场。

一个善良的人：引发美好的发生、美好的过程、美好的结尾，最终才能获得更多的和谐。

一个懂得共赢的人：因为在乎结局，所以在乎开始，开始就是为了共赢，人际关系中需要共赢才能持久。

一个懂得平衡的人：有硬性管理，就有软性管理。懂得平衡管理，才不会跑偏，才能让管理更加和谐。企业人力资源管理中，需要平衡的价值观和心态，这是建立企业文化的关键。

个人价值观偏了，文化活动就会沦为表象。

2. 我日常注重的 5 方面能力

深度思考的能力：具有思考的方法，能够深度思考，举一反三。深度思考能力是需要用心的。为何有的人拥有管理经验 20 年，却没有留下什么？因为没有总结，没有反思，没有思考。没有思考，就没有未来。

敏感洞察的能力：对事物很敏感，对人的情感敏感，对时势敏感，对专业敏感，对时间敏感。对事物和人没有敏感度，后知后觉，就无法面对变化，更无法创新。

爱的能力：我经常讲，你可以没有任何能力，但是你不能没有爱的能力。爱的能力是人生存的能力，生命的能力。爱别人，给别人支持，才能付出、贡献。

自觉的能力：自我认知的能力，人的能力再强，没有自觉的能力，就会不谦虚。企业里，我对员工也这样讲：你需要有

自我认知能力，知道自己的不足，要修改，在自觉中反思，在自觉中自律，在自觉中成长。

用心的能力：对人用心，对事情用心。对人不用心，不得人心；对事不用心，一事无成。今天的企业经营不是你有多聪明，而是你有多用心。

这算是自我总结吧，也是对自己的要求。

九、艳桦老师，您有哪些重要的课程可以和大家分享？

里面一些内容，建议大家可以挑选或定制，应该更好些：

人力资源·管理专业课程：

《轻资产时代的企业管理》

《未来十年如何“管人”“用人”》

《新型商业模式下的企业人力资源管理》

《人力资源投资学》

《企业情感经营学》

《新模式下的魅力领导力》

《“需要”的企业文化与“想要”的企业文化的区分及打造》

《为何您的企业绩效管理失败》

《你的企业培训为何不管用》

《激活、激发、激励——人力资源管理的黄金道》

《教你培养下属的落地办法》

《用对你的方式》

情感·智慧系列课程：

《用对你的爱》

《爱的能力》