

海尔oec可能是相关行业人士都值得关注的知识，在此币圈网对海尔oec管理法进行详细的介绍，并拓展一些相关的知识分享给大家，希望能够为您带来帮助！

- 1、
- 2、
- 3、

oec是Overall Every Control and Clear的简称，即全方位优化管理法。是海尔集团于1989年创造的企业管理法。

该法为海尔集团创造了巨大的经济效益和社会效益，获得国家企业管理创新“金马奖”、企业改革“风帆杯”，朱_基总理曾批示在全国推广这种管理经验。

海尔提出的“日事日毕、日清日高”管理口号，即：每天的工作每天完成，每天工作要清理并要每天有所提高。

但海尔却并没有将这句话停留在这么简单的意义上，而是从这句话出发，开发出了一套称为OEC的管理方法，并使之成为海尔文化的一个组成部分。

扩展资料

基本方法：日清工作法和区域管理法。

- 1、日清工作法包括三方面的内容，即当日工作当日清，班中控制班后清，员工自清为主组织清理为辅。
- 2、区域管理法亦称定置管理法，即依据生产及工作对现场的要求，为便于生产或工作，按照工艺要求或工作要求将区域进行功能划分，并用专门的区域线进行标识。

指定专门的区域作为专门用途的场所。在该场所内留下必要的，去除多余的或不必要的，留下的按工艺或工作最便利的要求摆放整齐。

oec的意思是全方位管理法。oec是海尔集团于1989年创造的企业管理法。该法为海尔集团创造了巨大的经济效益和社会效益，获得国家企业管理创新“金马奖”、

企业改革“风帆杯”。

海尔提出oec就是“日事日毕、日清日高”管理口号，即：每天的工作每天完成，每天工作要清理并要每天有所提高。但海尔却并没有将这句话停留在这么简单的意义上，而是从这句话出发，开发出了一套称为OEC的管理方法，并使之成为海尔文化的一个组成部分。

oec管理体系的意义。

oec管理体系要让企业管理水平和企业综合素质水平以及员工个人素质持续提高，而其基础是“日清”，即使得企业日常工作的每一件事都达到有序状态和受控状态。达到“日高”的目的和巩固“日清”的基础又是通过在每天的日常工作中，全面控制企业里每个人、每件事的具体行为过程而达到的。

一、海尔管理模式：从OEC管理到市场链流程再造，到基於“人单合一”的T模式

海尔集团2008年实现全球营业额1220亿元，已经从国内企业发展为跨国企业。海尔的成功与其独特的管理模式是密不可分的，从1990年初开始实施“日事日毕、日清日高”的OEC管理模式，到1998年开始实施以市场链为纽带的业务流程再造，再到2005年底开始实施基於“人单合一”的T模式，海尔管理模式就在於管理的不断创新。

1、OEC管理模式：日事日毕、日清日高OEC管理模式下，企业每天所有的事都有人管；所有的人均有管理和控制的内容，并依据工作标准，按预定的计划执行。每日对每个过程或每件事进行时时控制，把执行结果与计划指标对照、总结、纠偏，确保实现预定的目标。OEC管理模式由三个基本框架构成：目标系统、日清控制系统和有效激励机制，这三个体系恰好形成了一个完整的管理过程。OEC管理模式的核心在於将对结果的管理转换为对瞬间状态的控制、对过程的管理，以达到精细化、零缺陷。

2、以市场链为纽带的业务流程再造

市场链主要是指将市场经济中的利益调节机制引入企业内部，在集团公司的调控下，把内部的上下流程、上下工序和岗位之间的业务关系由原来的单纯行政机制转变成平等的买卖关系、服务关系和契约关系，通过这些关系把外部市场订单转变成一系列的内部市场订单，形成以“订单”为中心，上下工序和岗位之间互相咬合、自行调节运行的业务链。以市场链为纽带的业务流程再造，主要是指把市场链和业务流程再造有机集成，以“订单”为凭据，重新整理管理资源和市场资源，在OEC管理平台上形成每一个人（流程）都有自己的顾客，每一个人（流程）都与市场零距离，每一个人（流程）的收入都由“市场”来支付的管理运营模式。市场链的流程再造分两个阶段，即第一阶段的以流程再造、机构重组、资源整合为主的市场链流程再造。1998年9月，海尔开始市场链流程再造。到2000年底，确立了市场链的工作流程，整合了全球供应链资源和用户资源，形成了以订单资讯流为中心，带动物流和资金流运行的市场链流程再造。第二阶段是以开展全员参与市场链并成为创新的“策略事业单元（SBU）”为主要内容的市场链流程再造。从2001年开始启动，以扁平化、网路化和即时化

为原则，以物料耗用表为基础，以订单为中心，实施全员的市场链的工资，使每个员工成为市场链的一环，将订单的目标变成每个员工的预算目标，同时为每个员工提供创新的空间，使之成为不断创新的SBU。简言之，市场链流程再造是为了流程再造、机构重组和资源整合。

3、基於人单合一的海尔T模式

2005年12月26日，海尔正式启动了国际化品牌发展战略阶段。为创造全球化品牌，海尔推出了人单合一的T模式。所谓人单合一是指人要与市场合一，成为创造市场的SBU。其中“人”，就是“自主创新的SBU”，“单”，就是“有第一竞争力的市场目标”。人单合一是海尔在全球市场中取胜的竞争模式。人单合一模式包括“人单合一”、“直销直发”和“正现金流”。其中，人单合一是每一个人都有自己的“订单”（即市场目标），都要为它负责，而每一张订单也都有人负责；直销直发要求直接营销到位，直接发运到位；正现金流就是净现金流是正值的高增长。“人单合一”是全流程的模式，贯穿於企业经营的“创造订单”、“获取订单”和“执行订单”的全流程。海尔T模式是保证“人单合一”目标实现的管理方式。其中的T包含了四个含义为：Time，是时间要准时；Target，是目标，要有第一竞争力的目标；Today，是日清，即每天的工作要日清日毕；Team，是团队，市场目标是由SBU团队来完成。對於T模式的具体要求，可分为两个层面。第一个层面是时间和目标，这是一种约束机制，即满足客户时间需求，同时满足产品的第一市场竞争力目标是每个流程、每个SBU的基本要求；第二个层面是实现第一个层面目标的实现手段，即上述所说的团队和日清，其中团队是以SBU为基本单位，而日清则主要通过OEC管理来实现。可见，T模式就是要在市场目标和时间的约束下，通过SBU、OEC等方法的集成实现整个运行流程的优化改进。

二、联想管理模式：从联想的“房顶图”管理架构到管理三要素

2004年12月，联想集团以12.5亿美元收购IBM个人电脑事业部，并购IBM全球个人电脑业务，联想跃升为世界第三大个人电脑厂商。其创始人柳传志认为，有效的管理是联想发展壮大的基础和保证。联想少帅杨元庆认为，运作管理是联想的核心竞争力。可见，联想的成功得益於对企业管理的准确理解和深刻诠释，其中最为经典的要数联想的管理架构及管理三要素。

1、联想的管理架构：“房顶图”理论

联想的管理架构主要是指联想的“房顶图”理论。“房顶图”理论是柳传志根据其对管理的独特见解提出的。“房顶图”主要涉及企业管理的三个层面，第一个是最上端的“房顶”，指的是运作层面的管理，包括产品的研发、生产、销售等价值链的各个环节。第二个是“围墙”，指的是流程层面的管理，比如物流、资金流、资讯流。第三个是“地基”，指的是企业运行机制和企业文化建设层面的管理，如现代法人治理结构、企业诚信形象的建立、内部激励机制等。在“房顶图”三个层面中，柳传志认为其中最主要的部分是“地基”，如果没有了“地基”，那麽就不会有“房屋”，“围墙”和“房顶”就更不用提了。经营企业也是一样，企业的机制和理念就是“房屋”的“地基”，“地基”对企业来说起著决定生死的作用。可见，联想管理的核心竞争力在於联想管理的“地基”部分。联想能持续发展，靠的就是有一个坚实的“地基”，这也是联想管理模式中不是秘密的秘密。

2、联想管理的三要素：建班子、定战略和带队伍

除“房顶图”之外，联想管理的核心理念就是联想管理三要素。柳传志认为，联想的核心竞争力就是有一个非常好的管理

基础。而这个管理基础就是联想的管理三要素：“建班子”、“定战略”和“带队伍”。“建班子”是指联想要建立以总裁为首的战略管理核心、高层领导班子及各级领导班子。“建班子”的主要内容包括：“一把手是有战斗力的班子的核心，第一把手应该具备什么条件，应该如何进行自身修养？第一把手应该如何选择班子的其他成员，其他成员不合标准怎么办？班子的成员如何考核？”在管理三要素中，“建班子”排在首位。可见，有了一个意志统一、有战斗力的班子，才能谈“定战略”和“带队伍”。“定战略”是指公司各级领导干部要有大局观念，要学会长远考虑，形成发展目标以后要学会分解成具体的战术步骤和实施策略，并在发展过程中不断调整。根据具体实践，联想将定战略分为以下五个步骤，即第一步是确定公司的远景；第二步是确立公司中远期发展战略目标；第三步是制定公司发展战略的总体路线；第四步是确定当年的战略目标（总部和各子公司的），并分解成具体战略步骤操作实施；第五步是检查调整，达到目标。简言之，“定战略”，就是依据实际情况，不仅要制定目标，还要研究如何实现目标。

“带队伍”是指塑造联想独具特色的企业文化，加强员工的凝聚力，形成爱岗敬业的氛围，培养领军人物，为未来发展奠定基础。对于“带队伍”，在联想主要包括：建立合适的组织架构、落实岗位责任制；制定令行禁止的规章制度；采用充分调动积极性发挥创造力的激励方式；加强公司企业文化建设，增强公司凝聚力；加强内部培训，培养骨干队伍和领军人物。简言之，“带队伍”，就是利用精神及物质激励带动员工，利用组织架构和规章制度有序地管理、选拔和培养人才。

三、对企业的启示

综合上述分析，一方面，海尔和联想不断学习和应用国外先进管理体系和管理方法，使企业管理走向科学化和规范化。另一方面，海尔和联想通过多年探索和不断创新，形成了许多好的管理经验和做法，并加以总结和提炼而形成具有企业自身特色的管理理论。这对于我国企业构建特色管理模式有重要的启示作用。

第一，构建特色管理模式必须要有一套制度，即管理制度或管理标准体系。管理模式是从管理制度或管理标准体系的构建开始。管理制度建设是企业的基础性工作，没有管理制度，企业管理便是无水之源，无本之木。管理创新之源在于管理制度建设。完美的管理制度是成功管理模式的重要保证。例如，联想管理创新也在于对管理制度的构建。

第二，构建特色管理模式必须要有人为本的管理理念。一个企业能否成功，能否持续发展，归根到底是人才的问题。坚持管理创新就要坚持以人为本。例如，海尔的OEC管理和其後的人单合一，都强调管理要以人为中心，海尔不仅培养了高素质的员工队伍，而且通过有效的激励使海尔人达到自主管理，其实这是以人为本的最好体现。在联想三要素中的“建班子”和“带队伍”，虽然指的是如何形成有战斗

力的班子，如何调动员工的积极性、提高员工的能力等，但也从侧面反映出联想独到的用人观，即对人才的重视。第三，构建特色管理模式必须要有一种思维，即管理创新。管理模式之所以成功不在於模式本身，而在於不断地管理创新。管理实践因企业不同及环境变化而千差万别，所以说某一企业的成功管理模式，对其他企业并不一定有效；即使同一企业本身，过去成功的管理模式现在使用也不一定有效。因此，任何一种成功的管理模式都只是适合某个时间、某个企业的特色管理模式，而对任何企业来说，更有借鉴意义的是管理模式创新。惟有创新，成功的管理模式才能持续下去。如海尔根据自己不同时期不同情况而设定的发展战略，先後推出OEC管理模式、市场链的业务流程再造、基於人单合一的T模式，正是这种管理上的不断创新造就了如今的海尔。联想的三要素也是在具体实践中不断创新而推出的适合联想的管理模式。总之，企业构建特色管理模式，必须全面构建科学规范的管理制度，坚持以人为本的管理理念，不断地进行管理创新。补充：OEC管理，其中“O”代表Overall(全方位)，“E”代表Everyone(每人)、Everything(每件事)、Every day(每天)，“C”代表Control(控制)、Clear(清理)。OEC管理法也可以表示为：日事日毕，日清日高。也就是说，当天的工作要当天完成，天天清理并且天天都有所提高。

一、OEC管理模式的内容

OEC作为一种有效的管理模式，其主要内容体现在下面要做的三个表格中：

1、日清栏 日清栏由下面两部分组成：

- ① 在每个工作现场设立的大表，将其质量、设备、工艺、生产计划、物耗、劳动纪律和文明生产等方面的实际情况每两小时由巡检人员填写登记一次。
- ② 职能人员对上述几个方面进行巡检时所做的记录及每天的日清栏考核评价意见，对每天日清栏的全部情况进行汇总及评价，以备存档查询。

2、3E卡 即“3E日清工作记录卡”，“3E”为“每人”、“每事”、“每天”三个英文单词的第一个字母。3E卡将每个人每天工作的七个要素量化，每天由员工自我清理、计算日清内容并填写记录和检查确认，月底由车间主任和职能管理员汇总兑现计件工资。

3、管理员日清表 管理员日清表由各级管理者在下班以后进行清理时填写，主要是对例行管理的受控情况进行清理及分析，及时找出存在问题的原因及责任人，提出修整措施，不断提高受控率。

二、OEC管理模式的具体形式

1、管理工作总账 即企业年度方针目标展开实施对策表，它由总经理签发执行，以工作的目标值、先进目标、现状和难点实施对策、完成期限、责任部门、工作标准、见证材料及审核办法的统一格式，将全企业的产量、质量、经济效益、生产率管理、市场产品和发展作为工作重点进行详细分析、分解，按规定的标准与审核周期进行考核奖惩。

2、管理工作分类账 即分厂、各部门年度方针目标展开实施对策表，由分厂厂长或部门负责人签发执行，按工作分工和总账中所确定的主要责任进行分析和分解，对企业职能部门按其职能确定重点并分解到人。

3、管理工作明细账 即工作控制日清台账，其基本内容为项目、标准和指示价值比率、责任人、每天的完成情况，见证性材料、考核结果、实得总额及考核人。

三、OEC管理模式的体系

1、目标体系 在目标制定出来之后，为确保其目标的执行与实施，需将全体成员认可的目标层层分解落实之后形成各级子目标；然后再将它们进行串接，形成一条完整、系统、有机、目标之间相互关联又相互制约的目标锁链。这一目标锁链的运作有以下几个具体步骤：

① 目标的分解。

② 目标的执行与控制。通过几本账解决目标如何执行和控制这一问题，即从集团到个人的目标细化中，每一级目标都要有一本详尽的“账本”，即OEC台账。通过它将某一个目标执行的详细进度计划按时间先后顺序分解到每一月、每一周乃至每一天，即开成年度OEC台账、月度OEC台账和日清表。

③ 目标的动态管理。

④ 目标的协调一致。

⑤ 目标效果的评价——闸口论。即当预定的目标到达期限时，要对目标实行的结果进行评价，“闸口论”就是指多个被称为“闸口”部门从不同的角度对目标的效果来进行考核和确认。

2、日清控制体系

① “日事日毕”。即当天所发生的各类问题，当天弄清原因、分清责任，及时采取处理措施，避免问题堆积，确保目标及时得以实现。

② “日清日高”。即对工作中的薄弱环节进行不断地改善和提高。

3、有效激励体系

① 公开、公平、公正。每天通过3E卡公布每个员工的收入，不搞模糊工资，使员工在心理上感到相对公平。

② 要有合理的计算依据。

经过以上对海尔oec的分享介绍，相信你对海尔oec管理法有了大概的了解，想知道更多关于海尔oec的知识，关注币圈网，我们将持续为您分享！