第一图书网, tushu007.com

<<党史商鉴>>

图书基本信息

书名：<<党史商鉴>>

13位ISBN编号：9787010053622

10位ISBN编号：7010053626

出版时间：2006-4

出版时间：人民出版社

作者：周大江

页数：381

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

内容概要

倾力打造扛鼎之作，振兴本土管理思想。
本书重大理论发现—— 从党史常识到管理之道，只有一步之遥；历时5年跟踪调研52家本土企业的发展轨迹；以全新视角解读党史常识中蕴藏的管理之道。
《党史商鉴》是一部系统深入地挖掘和提炼蕴藏于党史史迹中的“ 管理之道 ”的佳作，原创性极强，激情四射，含英咀华，思想的幡动，令人怦然心动，让人欲罢不能，堪称本土管理思想的奠基之作。
本书谋篇布局恢宏大气，内容新颖管用。
以党史史迹为主线，通过组织篇、政治篇、思想篇、谋略篇和领袖篇等五大模块进行深入的分析，并借此形成一个相对完整的叙述构架；大量的经典案例加上相互契合为一个整体的大小数十种理论或观点均针对本土企业管理的热点和难点问题——剖陈我国企业管理的致乱之源,创造性提出致胜之道。
一改国内著述界“ 以西方思想方法套用本土企业现状 ”的传统模式，从中国共产党的成功经验出发，立足本土精心构筑了一套独创性的理论体系，使人读后颇有“ 恍然大悟 ”之感。
作者三易其稿，九次修改，历经数年，遂成此书。
无论是有心栽花还是无心插柳，它都开了风气之先——以全新视角解读党史常识中蕴藏的管理之道，弥补了国内本土企业管理理论的空白，并开创了从现代组织管理的角度与时俱进地学习和研究党史的先河。
本书的突出特点体现在以下方面： 1. 弥补了国内本土企业管理理论的空白，并开创了从现代组织管理的角度与时俱进地学习和研究党史的先河。
助共产党复兴其传统，从独特的视角论证了共产党的先进性；挖掘出了党史的时代价值；使与时俱进地学习党史成为可能； 2. 坚实的历史基础，除党史之外，还不时纵论历史中的其他人或事。
3. 厚实严密的独创理论体系开创本土企业管理理论之先河。
4. 对古典名著的创新诠释，使通篇叙述建立在深厚的本土文化之上。
5. 结合中国的管理实际，运用了大量的西方先进的管理理论和经验。
6. 以长达5年的“ 本土企业观察研究成果 ”为基础，有极强的现实针对性。
7. 以案例分析为基本手段，具有极强的可读性。
作者周大江先生为研究本土企业的管理之道付出了多年的心血：作为曾经在多家内外资企业任高管的职业经理人，他深深感愤于我国企业管理的积弊，为求良方，曾长期探究西方的管理理论和经验。从2000年开始又专注于从组织行为的角度研究中国共产党的历史，并且亲手组建和领导一个由数十名志愿者组成的“ 本土企业观察研究小组 ”，对52家本土企业进行了长达5年的跟踪调研。
如果不是因为对真理近乎偏执的追求，我们很难理解还会有其他什么原因使他坚持走完这漫长而艰辛的5年探索之旅。

作者简介

作者周大江先生为研究本土企业的管理之道付出了多年的心血：作为曾经在多家内外资企业任高管的职业经理人，他深深感愤于我国企业管理的积弊，为求良方，曾长期探究西方的管理理论和经验。
从2000年开始又专注于从组织行为的角度研究中国共产党的历史，并且亲手组建和领导一个由数十名志愿者组成的“本土企业观察研究小组”，对52家本土企业进行了长达5年的跟踪调研。
如果不是因为对真理近乎偏执的追求，我们很难理解还会有其他什么原因使他坚持走完这漫长而艰辛的5年探索之旅。

书籍目录

前言 第一部分 组织篇 第1章 组织万象：从“乌合之众”到“虎狼之师” 组织观察的另类视角 注意力 协作力 经验成本 共同思想 治理机制 对号入座 乌合的组织 牵强的组织 机械的组织 有机的组织 健康的组织 第2章 解放区的天是晴朗的天：铸就组织的“灵魂” 解放区三问 精神穹宇 动机 方式 关系链 信念的太阳 一位职业经理人的三个问题 信仰和信念 唯一不变的是(正确的)信念 信念的核心是“信” 使命 愿景 价值观 组织文化的感性力量 非苗即草 第3章 支部建在连上：杜绝组织的“败血症” “组织败血症”的幽灵 支部建在连上 组织设计的三个基本问题 组织结构 四条原则 内在逻辑 “皇帝新装”之下的资本灾难 第4章 集体的智慧：贯穿于决策、授权和执行的各个环节 决策 传统的决策模式 集体决策机制 授权 集权者的“黄昏” 民主集中制的启示 执行 悖论?曲解! 党史中的“执行力” 第5章 改造我们的学习：让学习与创新成为组织的本能 学习 没有学习就没有生存权 “要把全党变成一个大学校” “批评与自我批评” 创新 “敢教日月换新天” 创新的土壤 创新者 第二部分 政治篇 第6章 组织的“生态”和“政治”：生存与竞争的学问 第7章 全心全意为人民服务：赢得“上帝”的心 第8章 矢志不渝的同志：所向披靡的剑锋 第三部分 思想篇 第9章 用真理武装我们的头脑：让组织行为远离浅薄与谬误 第10章 不朽的辩证法：简单的原理与不简单的结果 第11章“机会主义”之痛：原来灾难是这样造成的 第四部分 谋略篇 第12章 谋略论 第13章 创业的智慧 第五部分 领袖篇 第14章 领袖论 第15章 失败的逻辑

章节摘录

前述五大要素（即注意力、协同力、经验成本、共同思想、治理机制）共同构成的组织评估体系为我们提供了一个观察组织优劣性的基本框架。
在这个框架之下，不同的组织会表现出不同的“优劣品级”。
本书将这些品级划分为“乌合（之众）的组织”、“牵强的组织”、“机械的组织”、“有机的组织”和“健康的组织”等五大类。
不同品级的组织之竞争能力是天差地别的。
通过“对号入座”式的品级分类就不难发现：在今天的市场竞争中，种种“以卵击石”的现象屡见不鲜，一些牵强组织甚至乌合组织常常会自不量力地与有机组织进行正面的交锋，其结果可想而知。
勇则勇矣。
然而在盲目与错误之下，勇敢的程度只能与自取灭亡的速度成正比。
“工欲善其事，必先利其器”，如果不学会寻找自己与对手之间的差距，或者在找到差距之后不能迅速退而利其器，那么与对手的较量无异于飞蛾扑火。
遗憾的是，满天“飞蛾”大多只能留下尸横遍野的悲怆景观。
乌合的组织　　顾名思义，本书列举的五个品级的组织中，乌合（之众）的组织是最低级的一种。
令人担忧的是，这类组织普遍存在于我国的中小企业中，尤其是处于创业期的企业。
因此，此类组织表现出来的种种特征值得经理们高度警惕。
一、乌合组织的“注意力”表现　　1．乌合组织通常没有基本的“使命意识”，甚至不知使命为何物。
它们有时候也会对未来有所憧憬，但这种憧憬往往是轻率做出的，没有任何依据。
它们基本上处于“觅食式生存”状态中，热衷于寻找能够觅得“食物”的机会，从不认真考虑眼前的种种“机会”之间是否存在关联性。
只要能看到眼前利益（而看不到实现这种眼前利益可能需要的漫长而复杂的过程），它们就敢大无畏地涉足任何行业。
它们坚信“企业以利润最大化为目的”，仅此而已。
如果运气不错，它们会在某个阶段有所收益，但更多的情况下会迅速在单纯的利润驱动中迷失方向。
比如许多企业会因为钢材市场的短期过热而贸然投资建立钢铁生产项目，其结果往往是投资的项目还没有投产，市场热点就已经迅速冷却。
2．乌合组织将一切都看成是交易。
它们会在交易中不择一切手段减少自己可能承担的代价，在处理成员的关系时更是如此（比如费尽心机克扣员工的工资）。
它们不会关照成员的利益。
如果不是因为惧怕法律的惩罚，它们更希望在成员的问题上采取奴隶制度——乌合组织的领袖一定常有生不逢时的感慨，如果生在奴隶社会，他们会有更多的利润。
3“狭隘”是乌合组织的高级成员身上普遍存在的一个毛病，以至于每个人都在坚信“企业以利润最大化为目的”的同时，更热衷于个人利益的最大化，于是必然发生个人利益与组织利益之间的冲突；更重要的是，他们几乎完全处于一种自发的状态，行动全部是基于经验而不是思想。
因此在如何赚取更大利润上，每个人都会根据自己的经验得出自负的结论，相互之间互不买账。
二、乌合组织的“协作力”表现　　1．乌合组织最鲜明的特征是组织各单元之间的关系极其混乱，岗位设置和人员配备极其随意，缺乏基本的稳定性。
人们往往对新岗位的熟悉、各岗位之间的磨合还没有开始，就又不得不面临下一次变动，如此往复不息。
任何一次变动都不经过深思熟虑和左右权衡，多数决策“想一出是一出”。

2-在乌合组织内部，到处弥漫着管理者精心制造的相互不信任的气氛。
非但不诚心消除成员之间存在的矛盾或误解，反而会人为加剧之。
乌合组织的管理理念是“分而治之”。
成员之间过于紧密的协作关系常常遭到来自上级的妒忌和猜疑。
这是乌合组织的致命硬伤，同时也是最难超越之处。
这种状况往往是由组织的法定领袖一手造成的，因为这样的领袖存在着人格的缺陷。
具有人格缺陷的人一旦掌握不能被有效制约的权力就会迅速将任何一个组织败坏为乌合之众。
3．乌合组织内部的协作永远是暂时的和任务性的。
管理者认为如果各单元之间能够进行自动的协作，不但会使自己的权力形同虚设，而且会使自己因为不能参与（更多的时候他或他们的参与只会起副作用）而有被“边缘化”的危险。
因此，乌合组织内部的协作方式属于典型的“权力型”：组织结构的设置随意性强；没有与组织结构相关的组织承诺、制度安排和专门沟通；各单元之间的协调主要由管理者指定，经常是临时指定。
内部的协作主要依靠权力来维持。
权力就是一切。
4．在乌合组织输出的产品或服务中，出现差错是普遍的和必然的，没有差错是特殊的和偶然的。
这些差错大多源自人们对权力的不当行使。
三、乌合组织的“经验成本”表现　　1．热衷于“只在乎结果，不在乎过程”之类的借口，恰恰暴露出乌合组织对于如何取得成功的无知。
——没有过程，如同没有原因，哪里会有结果？
2．乌合组织内，胡乱设定岗位，即使对工作人员有相应的素质要求，也不过是一些诸如“硕士或以上，MBA优先”之类的套话。
乌合组织迷信学历或其他经历，它们天真地以为诸如MBA、海归派的美丽光环之下一定有无尽的宝藏。
3．乌合组织几乎没有培训。
即便有也是牛头不对马嘴，因为它们不知道需要什么样的技能来完成组织的产品或服务。
四、乌合组织的“共同思想”表现　　1．乌合组织的目标或注意力经常会因为发现不同的“兴奋点”而发生大相径庭的变化，因此，更不可能专注于认识行业背景的规律。
2除非出现重大错误（或者显然不能在规定时间内完成任务——因为诸如“内部斗争”之类的种种胡闹行为浪费了太多时间），否则不会想到去研讨行业规律或目标任务。
即便有了研讨，也会迅速遗忘或者不了了之。
3．乌合组织有的只是借口，没有真正意义上的共同思想。
……

编辑推荐

中国共产党（1921-1949）是中国近100年来管理得最成功的一个现代组织；在我们耳熟能详的党史常识中，蕴藏着博大精深的"管理之道"。

倾力打造扛鼎之作，振兴本土管理思想。

《党史商鉴》重大理论发现，从党史常识到管理之道，只有一步之遥，历时5年跟踪调研52家本土企业的发展轨迹，以全新视角解读党史常识中蕴藏的管理之道。

《党史商鉴》是一部系统深入地挖掘和提炼蕴藏于党史史迹中的"管理之道"的佳作，原创性极强，激情四射，含英咀华，思想的幡动，令人怦然心动，让人欲罢不能，堪称本土管理思想的奠基之作。

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com