

<<企业游戏-近距离文化观察>>

图书基本信息

书名：<<企业游戏-近距离文化观察>>

13位ISBN编号：9787108014689

10位ISBN编号：7108014688

出版时间：2000-07

出版时间：三联书店

作者：郭梓林

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>

<<企业游戏-近距离文化观察>>

内容概要

本书作者以民营企业为主要对象来谈“企业文化”，中国民营企业的一个时代已经结束，新的时代正在来临。

对于那个时代有过意义的东西，在新的时代是否仍有意义，作者叩问读者，他谈的“企业文化”，不是概念，而是从活生生的事例中体现出来的。

希望读者能从中获益不匪。

<<企业游戏-近距离文化观察>>

作者简介

1957年出生于福建，1963年迁居江西。

1974年上山下乡，1976年应征入伍，1980年退伍当建筑工人。

1982年上大学。

1985年任国有企业团委书记，1989年任国有企业总经理。

1992年辞职“下海”，合伙创办科瑞集团，现任集团常务董事、副总裁，工作内容之一是企业文化建设。

8年来，企业文化方面著述100余万字。

<<企业游戏-近距离文化观察>>

书籍目录

企业文化的延伸焦点（代序）

第一章 合作：物以类聚 人以群分

1-1 “罗素悖论”与企业游戏的开始

“这个世界上‘无商不奸’，只有相信我，你才能成功” 说这话的人可能没有意识到，当这句话说出来时，他自己已经掉进了“罗素悖论”。

当年，那些想当企业家的“无产者”，只能在这样一种背景下，开始进行一场企业游戏。

1-2 “博弈均衡”与企业游戏的进行

博弈均衡的连续性，意味着企业在完成了最初合作（获得了“第一桶黄金”）之后，在企业游戏的进行中开始形成个性化的传统，企业开始依赖这个传统给出的路径，选择继续演进的行为方式。

1-3 “扩展秩序”与企业游戏的规模

企业扩张的本质是合作秩序的扩展。

合作秩序有两个含义：一个是合作秩序本身是否具备扩展的可能；一个是扩展之后的异化问题。

所以，扩展规模绝不是一个“钱”的问题，也不是简单的“人”的问题，而是一个合作秩序的问题。

第二章 分工：高效率与协调成本

2-1 谁为太阳和月亮分工

答案只有一个：利益。

分工是在利益之下的一种选择，利益的原则使我们选择了分工。

分工没有好处，合作就没有好处，合作没有好处，大家就放弃合作，企业游戏也就随之结束。

2-2 分工为什么导致分裂

分工的重大代价是每个人都知道一些别人不知道的事情，没有人知道所有人知道的事情。

分工不可避免地导致企业内部责权利的分立，于是“屁股决定脑袋”。

所有的分裂都是大家投票（公开的和背地里）的结果。

不同的是，有的选择了共同发展，有的选择了倾巢之下管它完卵不完卵。

2-3 知识在分工中的权力

知识经济时代的到来，意味着分工不可避免地导致知识的分立，以及维护掌握局部知识的专家们的权益，从而维护知识在分工中的权力。

这既给所有的企业家带来福音，也给他们带来深刻的危机。

第三章 经营：一枚硬币有两个面

3-1 天欲其亡，必令其狂

几个“鸡头”在一起肯定做不成大事，但好不容易推举了一个“凤头”，这个“凤头”一个人在前面走呀走，后面却没人跟得上，也难以做成大事。

任何狂妄的背后显示出来的都是一种文化上的浅薄。

3-2 播下龙种，收获跳蚤

企业家的人格弱点最容易放大到企业运营的每个环节，造成起伏不定的影响。

权力的影响力在实现政令畅通的同时，也使周围的每个人都在观察和揣摩来自权力中心的人可能表现出的某些弱点，并利用这种弱点来达到自己的目的。

3-3 实而虚之，虚而实之

<<企业游戏-近距离文化观察>>

挣钱和做企业虽然有联系，但肯定不是一档子事。

企业家精神包括敬业、创新、合作。

敬业是一种品德，创新是一种能力，合作是一种途径。

如果仅仅是为了挣一点够花的小钱，就不需要什么企业文化这些“虚”东西。

第四章 管理：假设人都是自利的

4 - 1 不偷懒与不撒谎

一些民营企业曾经信誓旦旦地宣称：“我们将把国有企业的一切弊端（杂草）作为自己发展的‘肥料’。

”可是，时隔不久，具有讽刺意味的是，“偷懒”和“撒谎”的“草”不仅照样长在民营企业的“田”里，并且更加巧妙地以各种理由吸收着本来就不多的肥料。

4 - 2 利益冲突与价值冲突

在现实生活中只要是利益冲突，一般都能找到解决的办法。

因为，只要当事者都能以各自的利益为重，保持应有的理性，就不会选择“鱼死网破”。

而价值观念上的冲突往往会把问题引到“正义与否”上，于是，会让一些理性人钻进了牛角尖。

为正义而战是不屑考虑成本和利益的。

4 - 3 制度建设与制度创新

管理的要义在于制度建设和创新，而制度建设和创新的前提是对制度的正确理解和认识，进而建立有利于制度形成的文化氛围和机制，从而减低交易成本。

只有在制度的建设和创新中，企业才能形成健康发展的共享知识和文化积淀。

第五章 文化：毛之不附皮是什么

5 - 1 阐释与复制

对于企业文化，从不同的“和尚”嘴里往往会念出不同的经，这就是阐释；而对阐释的阐释，就是复制。

如果企业家不能正确阐释企业文化，而合作者或是属下如法炮制 复制，那么受到伤害的肯定是企业家自己。

5 - 2 积淀的共识

企业文化的发展走向，是积淀的共识，也就是说，企业文化的发生、建立不是一蹴而就的，正所谓“英雄可以不问出处，企业不能没有历史”，企业文化只能在历史的积淀和历史的沿革中，才能得以确立。

5 - 3 利己与利他

长期以来，我们的社会舆论存在一个误区，在提倡奉献的时候，往往是既不计奉献的成本，也不谈奉献的激励，而当奉献的成本大于奉献本身的时候，我们看到的是经济资源和人力资源的浪费：当一部分人的奉献被另一部分人无偿索取和占有的时候，社会就形成了这样的风气：占有者最聪明，奉献者最愚蠢。

时间长了，聪明的反被聪明误，愚蠢的不再继续愚蠢。

第六章 企业家：在超越的不归路上

6 - 1 创新与孤独

企业家的创新是一种超越常规的思维和实践，它可能成功也可能失败，所以它是一种冒险的行为。

而社会的多数人是不同意冒险的（正是因为这一点，人类才不至于经常地处于灭绝的危险境地），因此，创新又必然地把企业家推到与多数人对立的一面。

<<企业游戏-近距离文化观察>>

创新者即企业家将面临永远的孤独，除非他放弃创新。

6 - 2 权力的美感

企业家的真正使命将在于，如何使自己的“权力意志”从“野蛮状态”走向“文明状态”（既要在突破传统中前进，又要在前进中免于卒亡），由此找到权力的美感和生命的美感。

6 - 3 智慧与美德

企业家是企业的榜样，榜样的力量是无穷的，而无穷可以是正数，也可以是负数。

挣小钱靠小聪明，做大企业，挣大钱，就要靠大智慧。

“一个有大智慧的人，一定会有美德。

” 否则，那只是聪明而不是智慧，只是小聪明，而不是大智慧。

企业文化的三个层次

后记

<<企业游戏-近距离文化观察>>

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>