第一图书网, tushu007.com

<<决胜未来>>

图书基本信息

书名：<<决胜未来>>

13位ISBN编号：9787111240716

10位ISBN编号：7111240715

出版时间：2008-5

出版时间：机械工业出版社

作者：邵雨

页数：187

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

前言

一个企业人最大的心愿，并不一定在于把企业做大、做强，而更在于把企业做长、做久。
我们读过许多教我们如何管理现在企业的书，也研究过如何避免以往企业失败教训的书，但很少见过帮助我们理解和建设未来企业的书籍。
邵雨老师的《决胜未来》，是对未来的解析，此书中的许多论点都是闻所未闻、令人思索、发人深省的。
我们正处在一个伟大的变革时代，20世纪的普世价值将会发生和已经发生着巨大的变异，企业的和谐、社区的和谐、国家的和谐、人类社会的和谐，将是未来世界的主流交响旋律。
领导者价值观的改变和提升，迫切地摆在了我们的面前。
企业中最繁复的、最令人头痛的问题，无疑是管理问题。
管理的最高境界就是不管！
邵雨老师宣布的“管理者的死亡”，绝对不是神话，而正是企业人的追求和梦想。
这些思想早在二千五百年前的中国文化精粹中，就可以找到根源，老子的“无为而治”、“无为而无不为”；孔子的“道之以政，齐之以刑，民免而无耻；道之以德，齐之以礼，有耻且格”；孙子的“不战而屈人之兵”。
神、道、儒、佛皆如来，归宗之旨是“法自然”。
这些思想之所以千百年来历久不变，而且还可以随着时代的进步放出异彩，正是因为这些思想是接近真理的思想。
《决胜未来》对这些思想作出了崭新的诠释，并由此作出了“管理者终结”的大胆结论，这是作者思想境界升华的结果。
追求人人幸福的未来，这是最美好的人类社会理想，当然也是一个企业经久不衰、实现企业和员工价值的最大内在驱动力。
在商品社会里，劳动不可能成为人类生存的第一需要，因此，员工的自觉和自我规范，仍将找到一个依托和一个平台。
我赞同邵雨老师的观点：“最大化地释放人性，领导者的责任是协助所有员工实现自身的价值和梦想”。
人不会反对和抗拒自我价值的实现，人也不会放弃对梦想和愿景的追求。
能够成就这一项的企业，还有什么不可逾越的难关？
序企业人的心愿摆在我们面前的是一本智慧的书。
聪明不是智慧，聪明只是耳聪目明，是对已经发生的事物的迅速反应、判断和解决。
智慧却是预知，是对未来事物和未来世界的提前预测、推论和筹划。
读懂这本书，你是智者，因为你已经把握了未来；读不懂这本书，你也是智者，因为你至少知道了未来会发生些什么。
读这本书确实并不是一种享受，作为一个企业人，更多的是沉重的反思。
书中充满了对我们观念的挑战、对我们灵魂的洗刷、对我们价值观的疑问、对我们以往引以为自豪的管理成就的颠覆。
我在读书的过程中就常常掩卷长思，我是一个可以引领企业走向未来的领导者吗？
如果不是，那又该怎么办？
每个人思考的结果都不会雷同。
但我相信，各自会得出各自的结果！
感谢邵雨老师的信任，让我对此书先睹为快，不经意写下几句，算是读后感想吧。
天贸投资有限公司总经理韩建新2008年4月

第一图书网, tushu007.com

内容概要

本书针对知识型员工的兴起提出了一些建设性的观点，主要针对未来的领导者应该往何处去提出了一些独特的构想。
在对知识型员工进行深入分析之后，作者发现要激发他们的工作激情，就必须关注个性需求、价值体现和身份渴求。
在此基础上，笔者提出了人性领导力模型：通过对人性的理解使知识型员工获得尊重和身份认同，使他们工作在一个充满人性化的组织中；通过在企业内启动梦想给予知识型员工以价值感，使他们在工作中充满激情；通过以身作则使知识型员工拥有榜样和楷模，从而担负起自身应该担负的责任。
通过人性领导力，我们将在企业内获得激情、责任和协同精神。

作者简介

邵雨，知名管理学者；上海群峰企业管理咨询有限公司首席顾问。
著有管理类著作：《突破：中国企业如何走出战略迷失》、《管控力：面向目标的执行方式》等。

书籍目录

序 企业人的心愿前言 未来的脚步轻悄悄导读 创建人人幸福的组织：未来领导力 第一节 迎接新世界 “我在”的世界 规则：“上帝”的真义 第二节 利润之上 财富价值的减弱 信仰的未来 第三节 未来领导者 人性赞誉者 现实梦想家 行动的榜样 第四节 未来企业成功的基础 参与者的责任心 事业的激情 同一个梦想 第五节 人人幸福的未来 财富的创造体，而非人性的抹杀地 创造和谐的社会第一章 管理者的终结 第一节 谁需要管理者 无人需要管理者 第四种员工 第二节 重构企业组织 高效的组织结构 集权与分权：管理的误区 秩序的力量 规则统领一切 第三节 领导者与管理者 管理的职能 权力的来源 告别管理者第二章 未来需要什么样的领导者 第一节 领导者的职责 保持组织完整性 明确方向 树立共同的价值观 第二节 领导力的根源 高瞻远瞩 尊重员工 行动的力量 信任员工 第三节 人性领导力模型：成就卓越领导者 人性是根本 梦想的力量 榜样的作用 人性领导力模型：责任、激情、协同的来源第三章人性致胜 第一节 个体的复兴 摆脱生存与就业困境的人群 价值的体现 身份的渴求 第二节 生存自由与价值平等 生存的制约——有限制的自由 基于价值的评估——客观的平等 第三节 搭建在人性基础上的企业组织 信仰的启示 差距的消除 价值组织：未来的企业 第四节 人人幸福的社区 社区，而不再是企业 领导者：幸福的创建者第四章 启动梦想 第五章 以身作则 第六章 并非人人都能成为领导者后记 写给管理者的最后一篇悼词

章节摘录

一个企业人最大的心愿，并不一定在于把企业做大、做强，而更在于把企业做长、做久。
我们读过许多教我们如何管理现在企业的书，也研究过如何避免以往企业失败教训的书，但很少见过帮助我们理解和建设未来企业的书籍。
邵雨老师的《决胜未来》，是对未来的解析，此书中的许多论点都是闻所未闻、令人思索、发人深省的。
我们正处在一个伟大的变革时代，20世纪的普世价值将会发生和已经发生着巨大的变异，企业的和谐、社区的和谐、国家的和谐、人类社会的和谐，将是未来世界的主流交响旋律。
领导者价值观的改变和提升，迫切地摆在了我们的面前。
企业中最繁复的、最令人头痛的问题，无疑是管理问题。
管理的最高境界就是不管！
邵雨老师宣布的“管理者的死亡”，绝对不是神话，而正是企业人的追求和梦想。
这些思想早在二千五百年前的中国文化精粹中，就可以找到根源，老子的“无为而治”、“无为而无不为”；孔子的“道之以政，齐之以刑，民免而无耻；道之以德，齐之以礼，有耻且格”；孙子的“不战而屈人之兵”。
神、道、儒、佛皆如来，归宗之旨是“法自然”。
这些思想之所以千百年来历久不变，而且还可以随着时代的进步放出异彩，正是因为这些思想是接近真理的思想。
《决胜未来》对这些思想作出了崭新的诠释，并由此作出了“管理者终结”的大胆结论，这是作者思想境界升华的结果。

后记

管理者的坟墓已经掘好，现在应该为他们立上一块碑，写上一段悼词。
就此，属于管理者的时代将一去不复返了。
当然，即便是我不做这件事（埋葬管理者），其他人也会做的。
因为个体社会是不容许管理者存在的。
管理者这一定义最早要追溯到科学管理之父泰勒，正是由于他在《科学管理原理》中的大力提倡，管理者才逐渐盛行。
后经过德鲁克的发展，使管理者成了几乎是所有组织的主宰。
其实，现实中的管理者已经严重违背了泰勒和德鲁克所定义的管理者，这正是他们必须终结的一个核心原因。
如果他们能够放弃贪婪和自私，成为一名真正的管理者，他们的寿命或许还很长。
可惜，尽管德鲁克再三劝告，他们仍然无动于衷。
从这一角度来看，掘好坟墓的正是他们自身。
管理者终结的最大原因缘于个体社会的兴起。
在这个社会里，每个人都有着自身的价值追求，管理只会限制他们的能力，进而限制他们的价值体现。
如果想很好的管理他们，唯一的办法是提升他们的价值。
这项工作包含着以下两个内容：①提升他们的工作技能；②对他们的长处进行互补，获得取长补短的最佳效率组合。
这两项工作是以往的管理者所无法承担的。
因此，他们只能选择消亡。
为什么我将希望寄托在领导者身上，而不是改良以往的管理者呢？
我是从以下方面考虑的：（1）领导者在商业史中与员工一样同样是被雇佣者，而不是雇佣者；因此，他们有着与员工同样的目标：实现企业价值。
否则，他们也将遭遇被淘汰的命运。
（2）领导者总是那种走在公司最前沿的人物，他们承担着比员工更大的责任。
（3）领导者拥有的往往是真才实学，他们也必须拥有真才实学，否则，根本无法经营好一家企业，而管理者则恰恰相反。
（4）领导者致力于辅导员工，而不是管控员工；因为他们承担着促进企业发展的责任，因此，他必须不断提升员工的技能和积极性以提升企业的整体效率。
因为以上这些原因，我认为领导者的角色更适合个体社会中的企业组织。
其实，德鲁克早就警告过那些管理者：“管理者必须最大化的转变为领导者。”看来，问题并非产生某个人，而是管理者这一角色使人产生了不适当的变化。
作为管理者，人们似乎永远都放不下控制他人的欲望。
从事商业活动伊始，我就在思考是否可以出现一种管理方式使企业能够达到效率的最大化。
各种管理理论都告诉我只有在一种状况下才可以实现这一目标，而这又是一个近乎幻想的状况，即每个员工都投入自身最大的工作能量和激情。
但是，我并没有觉得这种情况难以实现。
后来，我才发觉认为这一情况难以出现的学者都将管理设定在一个错误的假设上，他们认为员工总是拒绝认真工作的。
这是一个极大的错误。
也导致了整个管理学出现了一个阶段性的方向性错误。
这本书便是对以往管理学的一个挑战，同时也是对“如何获得企业的最高效率”进行一种摸索和尝试。
……我不是先知人们总是冠以研究未来的学者以“先知”的称号，但并不是预测未来的就是先知，德鲁克不是，我也不是。

因为，我们对未来并不感兴趣，我们感兴趣的是如何解决未来的管理问题。
如果我们在标题或是文稿中使用了“未来”、“下一个世纪”等字样，并非代表我们期望成为一名先知。
我们预测的仅仅是与管理相关的那一部分，而我们进行这些预测的目的是因为我们是期望改变未来世界的人。
——我相信这也是德鲁克一直希望说出来却始终未说的话。
与大多数管理学不同的是本书所讨论的不再是经验，而是预测。
尽管德鲁克声称自身的管理学是一门实践的艺术，但是他也通过预测改变了整个管理学。
因为，真正卓越的管理学总是针对未来的。
因此，一种管理学思想能不能够成功，取决于其对未来的影响。
那么，本书中的一切都留给实践去论证吧！

媒体关注与评论

管理者必须最大化的转变为领导者。
——德鲁克在管理学上，对过去经验的总结是管理学的根基，但说到底都是为了让企业走得更远。
本书基于管理的基本逻辑，对公司未来发展的管理要素作了大胆的设想，是一次积极的尝试和有价值的探索。
——著名财经作家、蓝狮子出版人 吴晓波有了领导力，才有创造力；激发创造力，更需领导力。
——上海交通大学品牌研究中心主任、教授、博导 余明阳博士领导力必须建立在对人性的理解之上，这是关于领导力最为准确的界定。
你所领导的企业越是成功，你越会感觉到人性化管理的魅力。
邵雨的这本著作为所有的领导者提供了成就卓越的基准。
——雨润集团总裁 祝义亮

编辑推荐

《决胜未来:企业永续发展的领导力模型》：决胜未来企业永续发的领导力模型管理者必须最大化地转变为领导者。
——德鲁克基于人性的领导力，是唯一永恒的领导力。
“在20世纪，管理所作的最重要也是唯一的贡献就是把生产过程中体力劳动员工的生产效率提高了50倍；在21世纪，管理需要作出的最重要贡献是使知识型员工的工作效率得到同样的提高。
”这是德鲁克在《21世纪的管理挑战》中对管理学提出的新要求，《决胜未来:企业永续发展的领导力模型》正是朝着这一方向努力的一点收获。
这是一本令大多数管理者寝食难安的书，想要继续成功就必须转型——从管理者转变到领导者在管理学上，对过去经验的总结是管理学的根基，但说到底都是为了让企业走得更远。
《决胜未来:企业永续发展的领导力模型》基于管理的基本逻辑，对公司未来发展的管理要素作了大胆的设想，是一次积极的尝试和有价值的探索。
——著名财经作家、蓝狮子出版人：吴晓波有了领导力，才有创造力；激发创造力，更需领导力。
——上海交通大学品牌研究中心主任、教授、博导：余明阳博士领导力必须建立在对人性的理解之上，这是关于领导力最为准确的界定。
你所领导的企业越是成功，你越会感觉到人性化管理的魅力。
邵雨的这本著作为所有的领导者提供了成就卓越的基准。
——雨润集团总裁：祝义亮

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