

<<中国式领导>>

图书基本信息

书名：<<中国式领导>>

13位ISBN编号：9787301094129

10位ISBN编号：7301094124

出版时间：2005-09-01

出版时间：北京大学出版社

作者：曾仕强

页数：302

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>

## <<中国式领导>>

### 前言

西方社会以神为本，宗教信仰的力量相当强大。

神高高在上，可以对人颁布戒条，提出严格的要求。

西方式管理仿效神对人的方式，采用明确权利与义务的契约，实施制度化的管理，也颇有成效。

中国社会以人为本，宗教信仰十分自由，神对人的约束力通常相当薄弱。

中国人很擅长制订法律，但是漏洞也在所难免，而且实施起来又是五分钟热度，很难持久有效。

若是采用西方式管理，对我们而言，又存在一个水土不服的难题——多年来我们一直都想加以克服，结果却是愈来愈困惑。

我们曾经将西方式管理的三大主轴——目标管理、内部竞争与绩效考核——奉为管理的金科玉律，全力推行。

但是没过多久，我们就发现这三者不但不合国情，给企..

## <<中国式领导>>

### 内容概要

中国式管理的要义，在以人为中心、理人管事，透过理人的方式，达到安人成事的最终目的。但是由于忽视中国人人性化领导与西方法制化管理的区别，我们很多人盲从西方式管理而不得要领，导致过度管理而缺乏领导，最终影响整个组织营运的绩效。

在本书中，有“中国式管理之父”美誉的曾仕强教授，结合其30多年对中国文化和本土管理实践的研究心得，详细剖析以人为本的管理法则，揭示中国管理者沟通难、授权难、管人难等问题的根源，分别探讨了“管理与领导”、“分层授权与分层负责”、“人力资源管理与组织人员发展”、“如何打造坚实的基层团队”等管理实务方面的课题，提炼出一套适合现代中国管理者的切实有效的领导艺术。

相信通过本书的学习，您不仅可以了解中国式管理以人为本的精髓，而且也会领悟到领导者的沟通、授权、激励与培育部属的成功之道。

## <<中国式领导>>

### 作者简介

曾仕强教授 英国莱斯特大学管理哲学博士，美国杜鲁门州立大学行政管理硕士。

现任北京时代光华公司特聘高级培训，中华企管网集团首席顾问，华夏智业管理学院院长。

长期担任企业经营顾问，历任大学校长、教授。

专研中国式管理数十载，主讲大易管理千场次以上，广受赞誉。

被誉为：中国式管理大师，华人三大管理学家之一，最受学生欢迎的教授之一，最受企业界人士欢迎的十大名嘴之一。

其他重要著作有《中国式管理》、《中国式的管理行为》、《管理思维》、《管理大道》等。

## &lt;&lt;中国式领导&gt;&gt;

## 书籍目录

序 1 引言 3

第一部 管理VS领导 导言 3 第1讲 当管理者遇到领导 11 一、中国企业组织的三阶层 12 二、管理者与领导者 15 第2讲 过度管理, 缺乏领导 23 一、领导不是管理的一部分 24 二、过分重视管理会带来制度危害 25 三、协调制度与弹性 33 第3讲 沟通不如好好商量 37 一、管理讲求沟通, 领导则讲求好好商量 38 二、中国人的沟而不通 44 三、沟通与商量的差异 46 第4讲 创新先求降低风险 51 二、以管理求创新容易招致失败 52 二、领导创新强调以不变应万变 58 三、创新方式因民族性不同而不同 60 结语 63

第二部 分层授权VS分层负责 导言 67 第1讲 分层授权有很多的好处 75 一、组织中的权责利 76 二、分层授权的好处 83 第2讲 分层授权也有很多坏处 89 一、争权夺利、弄权与滥用职权 90 二、分层授权的不良后果 94 第3讲 最好用分层负责代替分层授权 101 一、什么是分层负责 102 二、分层负责表的制定 102 三、分层负责表的作用 105 第4讲 部属接受授权的艺术 109 一、让领导放心授权 110 二、学会做功臣 113 第5讲 主管授权后应不定期抽查 117 一、为什么要进行不定期抽查 118 二、主管不定期抽查的步骤 121 第6讲 上下有默契的授权 125 一、授权要慎始善终 126 二、允许上下有默契的不成文授权 127 三、公的分层授权与私的默契授权可兼顾运用 131 四、默契授权应有弹性, 能放也能收 132 第7讲 获得授权是最高荣誉 137 一、部属获得上级不成文的授权是最高荣誉 138 二、好自为之才能长久获得授权 140 结语 145

第三部 人力资源管理VS组织人员发展 导言 149 第1讲 人力不应视为资源 153 一、人力不是资源 154 二、人是运用各种资源的组织主体 157 三、视人犹物违反人性 158 四、人基本不能纳入管理 159 第2讲 从管人到理人、安人 163 一、管人带来的三大祸害 164 二、学会理人 167 三、学会安人 169 第3讲 人力资源管理最好改为组织人员发展 173 一、人员潜力不愿发展是组织的最大损失 174 二、“三不”大于“不能” 175 三、消除“三不”是组织人员发展的重点 177 第4讲 沟通、领导、激励并重 183 一、管理的软件具有民族性 184 二、重视沟通技巧 186 三、领导要合乎人性 188 四、合理的不公平是有效的激励方式 189 第5讲 人员发展三大主轴 193 一、人员发展的内容 194 二、人员发展的八大项目要兼顾并重 195 三、建立“和而不同”的和谐共识 198 四、塑造良好的企业文化 199 第6讲 做好阶段性的调整 203 一、重视阶段性调整 204 二、做好调整前后的心理建设 206 三、人人都发展, 企业才能生生不息 207 结语 211

第四部 如何打造坚实的基层团队 导言 215 第1讲 企业不喜欢的基层人员 221 一、组织通常划分为三个阶层 222 二、基层人员扮演的角色 225 三、三种不受欢迎的基层人员 228 第2讲 企业所喜欢的基层人员 235 一、必须具备的三个基本条件 236 二、最好培养三种良好态度 238 三、三种最受欢迎的基层人员 240 第3讲 发扬墨子三大基本精神 247 一、组织三阶层的主要精神 248 二、墨子的中心主张 250 三、墨子的三大精神 255 第4讲 分析确定作业标准 261 一、作业现场的动作 262 二、动作必须加以分析 264 三、建立作业标准并进行实施 268 第5讲 培养计划与执行的习惯 275 一、善于工作便是善于计划和执行 277 二、执行计划的主力是人 280 三、检讨得失作为下次的参考 282 第6讲 打造坚实基层团队的要领 285 一、基层主管的职责十分重要 286 二、慎选员工 290 三、在照顾中合理要求 292 结语 297 我们的建议 301

## &lt;&lt;中国式领导&gt;&gt;

## 章节摘录

书摘西方企业的管理者会直接按照制度办事，很快解决问题。

但如果换成是中国企业的一个管理者，他就很可能会先考虑以下几点原因，然后再着手解决问题：某甲公然地违反规定，一定有他自己的道理，是不是因为他有一定的背景？

或者他有过硬的关系？

要么就是因为他在某一方面为企业做出了巨大的贡献？

如果确实是上面原因中的一个，那么一旦我按照制度处理，是否会引起相关领导的不满？

另外，这会不会也有可能是这名员工为了离开公司而使用的一种手段？

我国企业由于一些长期存在的历史问题，在管理方面存在一些相异于西方企业的内容。

上面的案例告诉我们，中国的管理者处在一种比较复杂的人际关系之中，所以他们在处理一些具体问题时会特别注意既要让上层领导者满意，也要让基层员工赞同。

这也反映了我国企业组织划分的特点以及由此带来的管理难点。

这是西方人一辈子也不能了解的事情，因为他们依照制度管理一切都很简单，但是中国社会却是一个很复杂的社会。

所以作为一个中国管理者一定要想一想：他怎么会这样，说不定他是想利用我？

他怎么利用我呢？

因为他想离开这家公司，用各种方法都很困难，不如他就公然违反规定，我去抓他，然后他就把事情闹大，最后他跟所有人讲是被我逼走的，那我最后就变成了“杀手”，这还了得！身为中国人一定要有高度的警觉性，因为我们这里是全世界变化最大的地方。

很多人都说西方变化大，中国没有怎么变，那完全是他自己看错了。

实际上倒是西方人真的没有什么变化，而中国人则时时刻刻都在变，只是他不容易让人看得出来而已。

像这么一个很简单的个案，都使管理者觉得这里面很复杂，如果再牵涉到领导，那就更麻烦了，因为这里面有没有派系？

会不会是有人唆使他这样做，为的是把管理者干掉？

这都是很难预料的事情。

所以管理者考虑事情一定要一层一层地去深入，光站在作业层上去想问题未免太过简单了。

其实我觉得天下最愉快的就是当员工，除了作业还有什么事？

白天做完作业回去，喝喝酒睡觉了，什么事都没有；当了中层干部就开始伤脑筋了；当了领导，那就更是没有白天没有晚上的，因为他一直都在动脑筋。

P14-15

## <<中国式领导>>

### 媒体关注与评论

书评曾先生的很多观点，跟我们平时看到的一些管理方面的观点是大相径庭的，但这也许正是我们组织这次对话的价值所在。

在我们创建和谐社会、建设和谐企业的今天，曾先生的思考至少给了我们一些特别的启示。

——中央电视台《对话》栏目 在曾教授的中国式管理思维中，有一个基础条件：那就是管理以人为本。

之所以有中国式管理。

就是因为中国人和美国人、日本是不一样的。

——《中华工商时报》

## <<中国式领导>>

### 编辑推荐

《中国式领导：以人为本的管理艺术》是中国式管理大师曾仕强最新力作，21世纪人本管理最佳指南。  
管理以事为中心，领导却以人为主轴。  
过度管理，难免视人犹物。  
因此也只有重视领导，才能够充分发挥人员的潜力，适当地应变，合理地创新。

<<中国式领导>>

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>