

<<从管人到安人>>

图书基本信息

书名：<<从管人到安人>>

13位ISBN编号：9787301157800

10位ISBN编号：7301157800

出版时间：2009-12

出版时间：北京大学

作者：曾仕强

页数：168

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>

## <<从管人到安人>>

### 前言

哲学比科学更能解决管理的难题 管理靠什么？

有人说管理靠实务经验，这一直是大多数管理者所依据的指南。

所谓一回生，二回熟，经验累积起来，当然熟能生巧。

很多管理者自认不必学习便能够管理企业，凭借多年经验，便能媳妇熬成婆。

而且搞了这么多年，难道还需要他人的教诲？

于是我行我素，置管理的科学、哲学于不顾，却也日复一日，过得相当舒适。

有些人缺乏经验或者有了经验仍觉得有学习的必要。

他们求知心切，大多一头栽进管理的科学领域。

从此开口数据，闭口信息，视经验为误区，却看不见哲学。

于是整天紧张忙碌，口中念着一些英文代号，不停地追求什么新的理论，似乎看书、听课都来不及，哪里有什么时间和精力来从事实际的管理？

有朝一日，当他们发现这些理论不过是某些学者或者管理顾问制造出来的风潮时，心里不免兴起一种念头：这些提出理论、制造风潮的学者或顾问，如果让他们实际经营一家公司，不知道会不会按照他们自己所说的去实施，而成效又如何？

尤其是数据不足、信息有限的时候。

## <<从管人到安人>>

### 内容概要

如果认为管理就是管人，那就大错特错了，中国式管理绝非管人，而是以“安人”为最终目标。

“管人”者经常动用各种管理法宝，以便管好部属，但效果并不理想。

因为他们不管用什么方法，部属总有一套应对的办法，所以管人行不通。

“理人”者通常对部属礼敬有加，期望实现劳资和谐，但却收效甚微。

因为他们过分礼敬，部属反而怀疑其心怀不轨，所以仅仅“理人”也不行。

对待中国员工，管他，他偏不服；理他，他又将信将疑；最好的办法，只能是“安他”。

这就是中国式管理的更高境界——“安人”。

如何“安人”？

《大学》一书早已解释得明明白白，其中所阐释的“修己安人”之道，用在当今中国企业管理上亦能无往不利。

曾仕强教授多年来精研中国式管理，深知如何将古人的思想精髓与现代管理结合，并将多年的经验总结成书，呈现给读者。

本书根据《管理大道》（北京大学出版社2004年版）精心修订而成，内容更趋精炼适用。

## <<从管人到安人>>

### 作者简介

曾仕强教授，中国式管理之父，当今中国极具影响力的管理大师与培训大师。研究中国管理哲学近三十年，首倡中国式管理，名动政、商、学界，享誉海内外。

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。  
曾任大学校长、教授多年，并长期担任企业经营顾问、高级培训师。  
现任时代光华公司特聘高级培训师、华夏智业管理学院院长。  
被誉为中国式管理大师、最受企业界人士欢迎的十大名嘴之一。

其他重要著作有：《中国式团队》、《圆通的人际关系》、《在中国如何当领导》、《管理的真相》、《中国式管理》、《中道管理》等。

## <<从管人到安人>>

### 书籍目录

序 管人靠科学，安人靠哲学、第一章 管理之道，在于修己安人 “管人”、“理人”还是“安人” 修己安人的三大纲领 无为而治是管理的最高境界 修身齐家，不忘立业第二章 管理的最终目的是安人 管理始于修己，终于安人 安人方能得天下 安人的方法要随时空而改变 现代管理中的安人之法第三章 安人的有效力量是感应 孔子的感应说 孟子的感应律 朱子的感应心第四章 安人的根本精神在中道、 中国式管理就是中道管理 中道管理符合人性的要求 现代化的中国式管理仍然是中道管理第五章 情理法兼顾才能安人 情、理、法所重在理 法是基础，大家都应该共同遵守 “摄礼归义”，合理必然合法 “纳礼于仁”，凭良心就是合理 情、理、法即仁、义、礼的实践 情、理、法在管理上的表现第六章 守经达变才是安人的正道 管理的原则是“经权” 管理的基本方法是“经权法” “经权法”可以促进中国管理现代化第七章 具有象棋特色的安人模式 中国管理的象棋模式 建构以安人为目标的中国管理模式

## &lt;&lt;从管人到安人&gt;&gt;

## 章节摘录

中国人不能“管”，所以“管人”不妥。说中国人难管，是因为你要管他；如果你不想管他，中国人并不见得难管。

自古以来，中国人就认为“人的身体虽然渺小，却有其优异的性质，在宇宙间居于卓越的位置”，对于这种“顶天立地”的中国人，我们当然不能任意去“管”他，因而塑造了中国人“不被管”、“不容易管”的性格。

西方管理，可以说是“管人”与“理事”的乘积。他们“认事不认人，认法不认人”，以至于重“事”（评估绩效）轻“人”（绩效不佳，立即换人）。

为了把人“管”好，令其按照既定的计划去“理事”，心理学家、行为学者真是煞费苦心，绞尽脑汁。

一些“硬心肠”的哲学家，也强调客观的理智，不惜“自欺欺人”（西方哲学家当然极不愿意如此，但身处偏道环境，又持偏道思想，往往不幸而致此），制造若干“原罪”、“性恶”的论调。英国生物学家达尔文固然贬低了“人”的地位，另一生物学家华莱士（Alfred R. Wallace）原本极端反对达尔文的学说，竟然也称：“整个人类，连所谓原始人在内，从生物学去看，都处于与驯化动物相同的位置。”

“人”既然等同于“动物”，自当好好受“管”。

中国人的观念并非如此。

“管理”应该是“管事”与“理人”的乘积。

中国人认为宇宙间自然存在的，唯“人”与“物”（人也是物的一种，但因其具有特殊的优异性质，所以异于其余众物而超然万物之上）。

“事”的产生，是“人”与“物”交接的结果，“事在人为”，“有人才有事”（没有“人”的“事”与“人”并不相干，等于不存在），因而特重于“人”（有人好办事）。

我们要“人”来“管事”，而这些管事的人，最好是比自己更贤能的“人才”，我们尊敬他都来不及，岂敢“管”他？

孔子说：“治理一个拥有千辆兵车的国家（千乘之国），对事要一丝不苟，而对人民要有信用。”管理国家，是“管事”，而不偏重于“管人”。

什么是“理人”呢？

孟子把它称为“敬人”，也就是看得起别人的意思。

孟子重“义”，他认为“有道德的人（大人），说的话不一定守信（言不必信），做的事不一定果决（信不必果），但留意于通权达变，而以‘义’为衡量的标准（唯义所在）”。

守信与果决，本来都是善行，但如不守信或不果决，反而合于“义”，那就可以不守信、不果决，可见“义”是审核的准绳，也是众德的依据。

孟子说“君臣有义”，上司（君）与部属（臣）相处的标准（义）是“在下位敬重上位的（用下敬上），叫做尊重贵人（谓之尊贵）”。

在上位敬重下位的（用上敬下），叫做尊重贤人（谓之尊贤）”。

这种彼此互“敬”的需求，早已深植于中国人的心中。

“敬”的意思，便是“看得起”，中国人常说“承蒙看得起”，内心十分愉快。

“看得起”的行为表现在“理”，当我们不“理”某人的时候，表示我们根本看不起他。

中国人常常抱怨“他理都不理我”，因为“对方心中没有我”（中国人深切希望活在别人心中，对此十分介意），即“看不起我”，因而不免生气。

中国人“不能不理”，但光“理人”不够。中国人的性格，既然是“不能管他”（凭什么管我）、“不能不理他”（为什么不理我），中国式的管理，当然要从“管人”的层次，提升为“理人”。

“理人”重点在“敬”不在“恩”。

西方奉行“恩抚家长主义”（benevolent paternalism），老板以家长的态度来照顾工人，改良工作环境

## <<从管人到安人>>

，给予各种福利，借以表示恩惠与仁慈，一时颇为有效，却抵不住20世纪30年代经济不景气的冲击，终至根本动摇，违反了“父子主恩，君臣主敬”的道理。现代许多管理也忘记了此原则，妄想施“恩”，一味讨好部属，结果造成“一团和气，一事无成”的困境。

然后回过头来，痛责员工的不仁，竟至对于“关爱员工”的管理（仁治）失去了信心。

“恩”是父子间的事。

父子相处，“恩”比“敬”更重要，孟子主张“敬长”而不言“敬亲”，他倡导“亲亲”并且推定“父子责善”为“贼恩之大者”。

上司与部属的关系，显然未必是“父子”，与其“施恩”，不如“主敬”。

“敬”的基础，在于“把人当人，不当做禽兽或工具”。

孟子常说“人之所以异于禽兽者几希”，而在“几希”（这一点点）当中，居然包含了“敬人的心”（恭敬之心，人皆有之），如果连这一点点都不加以重视，很容易“一念之差”，就把员工（人）视同禽兽，甚至于“禽兽不如”了。

“理他”就是“敬他”，而“敬他”的效果则在“敬人者人恒敬之”。

中国人常常“你敬我一尺，我敬你一丈”，即使在饮酒的场合，也要“回敬”一番。

## <<从管人到安人>>

### 编辑推荐

如何让下属心安，达到理的更高境界？曾仕强教授带你读透经典 领悟修己安人的心法  
引你进入管理的更高境界 说中国人难管，是因为你要管他；如果你不想管他，而是“安他”，  
中国人并不见得难管。

管理者如何“安人”？  
怎样才能让下属真正心安？

请翻开《从管人到安人》，跟大师一起开始一趟愉快的学习之旅。



<<从管人到安人>>

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>