

<<赢在中国式管理>>

图书基本信息

书名：<<赢在中国式管理>>

13位ISBN编号：9787545404074

10位ISBN编号：7545404076

出版时间：2010-3

出版时间：广东经济

作者：曾仕强

页数：235

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>

<<赢在中国式管理>>

前言

21世纪的中国，不再是内陆国家，而是面对海洋走向国际的文化大国。

如果为了国际化、现代化而丧失了自己的文化，不但得不偿失，而且是人类的巨大损失。

我们理应与国际接轨，但不能危害自己的文化。

管理不只是工具、技术和方法，它也是一种文化。

它影响的方面很多，产生的后果也十分深远。

改革开放以来，我国管理界历经日本式、美国式、欧洲式、苏俄式管理的引进、推广和应用，诱发了大家对于中国式管理的探讨和思索。

特别是关心中华文化的人士，更是积极而热心。

大家纷纷成立研究中心，分别从不同的方向展开研究。

人们最一致的目标，便是找出中国式管理的内涵，以期进行系统化的整理，实在是难得的好现象。

悠久的历史、卓越的成就，毫无疑问地证明我们的管理优越而有效。

我们凭着这样的信心，经过二十多年的研究，提出中国式管理的大要。

而且这几年来，在我国各个地区，通过面对面的讲解和沟通，也获得了广泛而热烈的回响。

公务、商业、军警各界都普遍认为，经过这样的调整，可以使现代化管理更加配合我国的风土人情，以增进效果。

对于发扬中华文化，尤其具有正面的作用。

我们的目标，是促使我国的管理水平提升到国际标准，并能够结合我国的优良文化，成为现代化的中国式管理。

既不是回到从前，也不是盲目西化，而是继旧开新，从固有的历史文化中走出一条崭新的光明大道。

际此再版发行前夕，谨述数语，一方面向本书的策划、出版社及各界朋友致敬，一方面也对中国式管理的再生给予最大的祝福。

<<赢在中国式管理>>

内容概要

本书根据《中国式管理》(中国社会科学出版社, 2005年)修订而成。

做事先做人, 做人先安心。

安人的历程, 是“由开心而交心, 借交心而共同关心”, 然后产生同心的一连串心与心的变化。

中国式管理具有三大主轴, 那就是以人为本、因道结合以及依理而变。

发展事业本身并没有什么价值, 必须在经营事业的过程中, 完成修、齐、治、平的人生使命, 立业才有价值。

21世纪, 是中国管理哲学与西方管理科学相结合, 并获得发扬的时代, 管理者在实践中两者缺一, 都将跛脚难行。

<<赢在中国式管理>>

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。

被誉为中国式管理大师、最受企业界欢迎的十大名嘴之一。

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》、《从管人到安人》、《中道管理》等。

<<赢在中国式管理>>

书籍目录

再版序言首版序言前言本书重点第一章 管理的基本概念 第一节 管理是修己安人的历程 第二节 修己的要旨在自觉、自律与自主 第三节 安人的目的在于人安己安 第四节 以明哲保身为根本理念 第五节 用推、拖、拉来化解问题 第六节 寓人治于法治第二章 管理的思想形态 第一节 太极是一种自然流行的状态 第二节 把二看成三才能跳出二分法的陷阱 第三节 有法中无法而无法中却有法 第四节 以交互主义为哲学基础 第五节 合理追求圆满 第六节 用化解代替解决第三章 管理的三大主轴 第一节 以人为主、因道结合并且依理而变 第二节 人伦关系十分重要 第三节 多元化社会更需要共识 第四节 依理应变以求时刻都合理 第五节 志同道合才能合理应变 第六节 人人都合理地阳奉阴违第四章 树状的组织精神 第一节 树状有机系统 第二节 避免上侵下职 第三节 员工要安上级的心 第四节 职位越高弹性就应越大 第五节 委曲求全的策略联盟 第六节 因人设事的组织原则第五章 随时调整的计划方式 第一节 边做边修改 第二节 大智大慧做决策 第三节 以止、定、静、安、虑、得为过程 第四节 必须治标和治本并重 第五节 至诚可以前知 第六节 提出计划应该合理坚持第六章 无为的执行过程 第一节 站在落实计划的立场来执行 第二节 认清计划的可变与不可变原则 第三节 发挥无为的领导精神 第四节 以团队精神来突破难关 第五节 检讨执行的缺失作为下次计划的参考 第六节 采取全面无形的控制第七章 有效的考核要领 第一节 先建立“对并没有用”的考核标准 第二节 要求大家“在圆满中分是非” 第三节 抱持“救人而非杀人”的心态 第四节 采取“综合考虑”的原则 第五节 鼓励大家“反求诸己” 第六节 要诀在“明暗、大小兼顾并重”第八章 圆满的沟通艺术 第一节 妥当性大于真实性 第二节 以不明言为基础 第三节 采取不同的申诉方式 第四节 最好做到会而不议 第五节 用“议而不决”来达成一致 第六节 “决而不行”才能及时应变第九章 圆通的领导风格 第一节 领导比管理更重要 第二节 通过核心班子好办事 第三节 凝聚员工的共识 第四节 防止小人当道 第五节 用情、理、法来领导最为合理 第六节 最高境界在于促使部属自动自发第十章 合理的激励方式 第一节 随时随地都应该激励 第二节 先求忠诚再求能力 第三节 逐渐提升安、和、乐、利的层次 第四节 由安员工而安顾客 第五节 激励大家重视兼顾并重 第六节 情境配合激励大家随机应变结语后记

<<赢在中国式管理>>

章节摘录

插图：对上司百依百顺的部属，命运也十分坎坷。

上司不但把他当做奴才，高兴怎样指使，便随意加以调遣。

部属稍有抗拒，上司就痛加斥责，毫不留情。

本来嘛，对奴才何必讲究礼貌？

更不需要将心比心，为他设想。

这时候中国人“把二看成三”的智慧，充分派上用场。

部属应该在“顶撞”所造成的“叛逆”罪状，和“听话”所形成的“奴才”命运之中，走出第三条路来。

既不当叛逆，又不做奴才，那该怎么办呢？

说起来相当可笑，合理地阳奉阴违，不就是中庸之道吗？

上司所说的，永远都对，有意见很可能被当做叛逆。

曹操当年亲征孙权，某日天气晴朗，风平浪静，大宴诸侯于船上。

高兴之余，曹操感叹“对酒当歌，人生几何”，扬州判史刘馥劝说：“大军相当之际，将士用命之时，丞相何故出此不吉之言？

”曹操大怒，当场将刘馥刺死。

虽然第二天懊悔不已，一条命已经呜呼哀哉。

类似的情况，自古迄今，一直未有改变。

现在不能杀人，却也有一大套整人的办法，令人比死还要难过，何苦以自身相试！

不如明哲保身，牢牢记住这一条准则。

就算老板叫我去死，我也要答应“好”，反正不去死他也没有办法，何必嘴硬，跟老板逞强！

但是，上司所说的，永远都对，并不表示一定要完全遵从上司的指令去实践。

因为中国人惯例，上司所要求的，是成果，而不是服从。

不服从不行，效果不好更加不允许。

这样我们才能够理解，为什么部属百分之百遵照规定去做而效果不佳时，上司经常不屑地取笑：“规定是死的，而人是活的；稍微改变一下都不会，到底有没有脑筋？

”尤其令人啼笑皆非的，是这样的话语：“我叫你这样这样，你就真的这样这样？

如果我叫你去死，你会不会去死呢？

”可见老板的指示，并没有严格要求部属彻底遵行的意思。

上级的指示是正确可行的，部属当然没有理由加以变更。

这时候上司所说的，永远都对，下面还要加上“赶快认真地将上司所说的付诸实现”。

<<赢在中国式管理>>

后记

中国式管理，其实就是合理化管理。

管理必须合理化，原本是全世界共同追求的目标，但为什么会被称为中国式管理呢？

我们提出三个理由，分别说明如下：1.全世界都追求管理合理化，但是各个地方所认定的合理标准并不一致。

美国人发展出一套合理化的标准，运用在管理上，就成为美国式管理。

日本人依据他们自己的一套合理化标准，构成了日本式管理。

我们中国人，也有我们自己的合理标准，所以称为中国式管理。

合理是共同的目标，而合理化的标准又各自有所不同。

2.中国人的“中”字，本身就含有合理的意思。

自古以来，我们对“时中”便十分重视，希望能够时时刻刻都合理。

中庸之道，更是以“无一事不合理”为努力的目标。

可见全世界都讲求合理，中国人所下的功夫最多。

从“有理走遍天下”，可以看出我们所倡导的合理标准，最合乎人性的需要，能够放诸四海而皆准。

3.风水轮流转，中国即将继英国、美国之后，成为21世纪的世界中心。

中华文化又将再度弘扬于国际，以中国式管理哲学来引领西方管理科学，平安地塑造有益人类的地球村。

当全世界都搞不清楚中国人是怎样管理的时候，我们有义务把中国式管理好好地整理出来，供大家参考。

一方面互相切磋，一方面也力求更加合理。

<<赢在中国式管理>>

编辑推荐

《赢在中国式管理》：最受欢迎的管理培训大师，最经典、热门培训课程。
中国经济的崛起胜在中国式管理

<<赢在中国式管理>>

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>