

<<论语的管理智慧>>

图书基本信息

书名：<<论语的管理智慧>>

13位ISBN编号：9787030285041

10位ISBN编号：7030285042

出版时间：2010-9

出版时间：科学出版社

作者：马千里

页数：242

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>

<<论语的管理智慧>>

前言

《论语的管理智慧》2005年由九州出版社初版，是较早的《论语》与企业管理相结合的专著，被社会广泛关注。

同时，本书被高等院校的各类管理专业作为教材或选读书目，并成为国内高校管理专业教材《中国管理智慧教程》（黎红雷编著）的参考书目。

原版《论语的管理智慧》采用通行本《论语》的篇章次序，逐篇逐章进行原著释义和管理阐述，体例完整，论述翔实，语言通俗，深入浅出。

不仅是儒家思想的企业管理应用的入门著作，也可以作为《论语》研读的导人之作，尤其适合企业界人士阅读。

该书还附有作者亲撰的绪言，对孔学思想的企业管理应用作了详细而系统的综述，便于读者全面掌握孔学的管理思想。

作者马千里先生是著名学者和企业管理专家，长期从事咨询、著述和授课，有着丰富的企业管理实践经验和深厚的国学修养，在诸子百家的思想提炼和管理实践的研究领域，成果颇丰。

其中，关于《论语》研究的著作有《当（论语）遭遇于丹》和《论语新裁》等。

本次出版的《论语的管理智慧（精华本）》是在2005年版《论语的管理智慧》的基础上，选取精华篇章编辑而成，部分篇章由作者作了一些调整。

选取的原则是侧重于企业文化、企业战略、人力资源等相关篇章，内容上更贴近企业界高层管理者的管理实际，文字也由原著的50万字精简为14万字左右，更便于忙碌的企业家以最短的时间掌握《论语》管理应用的核心价值。

<<论语的管理智慧>>

内容概要

《论语》是一部家喻户晓的哲学颠峰之作，对中国乃至世界人类思想有着深远影响。作者以企业管理专家的特殊视角研究了《论语》在企业管理领域的具体应用，全面提炼了《论语》思想在当代企业家个人修养、人力资源开发、企业战略管理、品牌塑造、营销策略等多方面的实际运用，可谓中国式管理的典范。

本书是本土企业运用本土思想管理的实用方法论，融入了作者长期从事企业管理咨询实践的感悟和经验，深入浅出，生动可读，是企业中高层管理者不可多得的管理宝典。同时，也可作为《论语》爱好者的初级读物。

<<论语的管理智慧>>

作者简介

马千里(maqili), 著名管理专家、学者, 《华夏酒报》酒业营销专家团专家。
深圳马千里企业管理咨询机构首席咨询师, 旁园书院主讲, 中山大学国学管理总裁班讲师。

主攻中国传统哲学与现代企业管理对接研究, 从事企业管理咨询、营销策划服务。
擅长以“中国道理”解决中国企业问题, 在《商界》、《销售与市场》、《商业评论》、《财经界》、《管理学家》、《中国经营报》、《河北经济日报》等著名报刊发表相关文章300多篇, 为《华夏酒报》等报刊专栏作家。
出版过《论语的管理智慧》、《论语企业家读本》等管理学著作及《论语新裁》、《当论语遭遇于丹》等学术著作。

<<论语的管理智慧>>

书籍目录

学而篇第一 三种境遇 抓住核心问题 警惕花言巧语 反思是一种自我管理 成熟企业的管理之道 “好员工”标准 营销是为了不推销 制度与灵活 灵活的原则是尊重事实 知人善任是管理者的基本素养为政篇第二 战略规划是首要任务 企业目标的纯正和坚持 企业文化培养的是自觉 企业发展阶段阐释 说说“员工忠诚” 三招看透人心 管理者的综合素质 战略先行 社会道义下的共赢 学习与实践的紧密结合 谨言慎行少失误 弘扬正气用贤人 管理者的自我约束 分工不同,目标一致 信用与信任 政策的延续与变革八佾篇第三 企业的首要任务是生存 一步错,步步错 消费者就在面前 战略规划因积累而完善 忠诚,是一种交换 企业发展的完美轨迹 企业发展的完美境界里仁篇第四 坚持目标,减少失误 符合道义的利益才是真正的利益 战略的意义在于对失误的规避 分析错误的根本原因 企业战略的重要意义无与伦比 没有“好”与“不好”,只有是否“适合”人才、普通人以及管理者的影响 法治加人治:企业文化管理 企业的生命周期 有所约束,少犯错误公冶长篇第五 小企业的战略规划 批评的艺术(一) 企业的刚毅品格 批评的艺术(二) 企业管理的“道”和“术” 经理人品格:恭、敬、惠、义 如何吸引、留住人才 志向各异的三种企业 善于改正错误是企业家的优秀品质雍也篇第六 制度的简约和烦琐 不迁怒,不贰过 企业的三大类型管理人才 企业规模不同,管理重点有异 不可画地为牢 坚信必由之路,不要心存侥幸 好产品还要靠吆喝 要市场销售,更要企业自身建设 靠企业素养吸引员工 全面和谐,就是企业追求的中庸之德述而篇第七 完美的企业形象 孔子的“销售策略” 建立一个完善的企业 企业的天生资质 企业信念的坚持 两“害”相权取其轻泰伯篇第八 管理者的涵养 管理员工的实质是让员工满意 企业建设任重道远 企业团队建设的人格原则 员工的使用和培养 居功自傲和吝啬狭隘的人 各得其所,各司其职 企业家的胸怀子罕篇第九 追求利润,不是企业管理的根本问题 管理者需要综合才能,而非专长 四种错误思维方式 四种优秀处世行为 企业成败,在于自己选择 企业目标和发展理念的坚守 关键时刻分高低 企业管理的流程先进篇第十 基层锻炼和高管经验都重要 创业元老今安在 颜回是个好员工 没做到和做过头 不同企业,不同方法颜渊篇第十一 没有管理者的自我约束,企业就走不上正途 视员工如“大宾” 防微杜渐 企业最重要的三种素质 让员工和经销商赚到钱 尊重秩序,职责分明 管理的最高境界,是没有人违反制度 从执行开始,从基层做起 中国企业的管理哲学 踏实求实与善于展示子路篇第十二 了解下属,知人才会善任 高层管理者的职责 理顺管理体制,明确岗位职责 管理层与技术层各司其职 管理者的表率作用 企业的任务:富之、教之 咨询师孔子的职业理想 明确决策与执行 观念,左右企业的兴衰 企业发展的两大障碍 恭、敬、忠和慎独 管理活动要符合企业管理的恒定规律 有什么样的老板,就有什么样的企业宪问篇第十三 考察员工要看平时表现 君子之失与小人之失 和谐的团队关系 谈判需要谈判的砝码 提高修养,增强能力,积极展示 用人不疑 社会评价的最终标准在于品德,而非才能 职业经理人的有限选择 无为而治卫灵公篇第十四 弱小企业首要任务是自身管理提升 做老板应该是很轻松的事 向上司和同事学习 企业管理的重要原则 战略就是主心骨 决策前要反复考虑 会议也需要管理 爱惜声名的人值得信赖 学会“用一句话来概括” 多数人的意见未必正确 管理人员要做管理工作 优秀人才的四项品德 相近的价值观是合作的基础季氏篇第十五 下属的职责阳货篇第十六 “相同”的企业是怎么拉开距离的 小企业的软管理微子篇第十七 人才的悲剧,老板的悲哀 周公的嘱托子张篇第十八 学而不用,等于白学 企业管理的“大道”与“小道” 劝谏的艺术 企业管理的两种方法2005年版校后感言

<<论语的管理智慧>>

章节摘录

中国传统企业历来的人治风气多被人所诟病，西方管理学往往过于强调制度管理。历来法治与人治之争未绝于耳。

那么，中国企业到底是适合制度管理还是适合人情管理呢？

看了有子这番大论，自不必再争论了！

“礼”就是礼法或礼制，我们可以理解为制度。

有子说：“制度的遵守，要以调和为贵。

”认为，在制度执行过程中要根据实际情况有所变通，这样才能够达到和谐。

他还拉来周文王之治为自己解说。

他还说：“如果大事小事都完全严格按制度办，多有行不通的时候。

”那么反过来呢？

“但如果为了一团和气而一味调和，而不用制度来约束，也是不可行的！

”翻来覆去地讲啊讲，看来有子对待这个问题是很慎重的，也不好轻易断论。

但总的思想还是“和为贵”。

“和”不是丧失原则地一味追求和气，而是要艺术性地处理复杂的关系，以“中庸”的方法来达到和谐的目的。

制度是刚性的，任何制度都会存在某些缺陷，完全不折不扣地执行制度，势必忽略了一些具体情况。

所以，作为企业管理者可以在支持企业执法部门的时候说：“制度错可以改，但在改之前必须执行！”

”显示出对制度的权威性的维护。

而在具体操作的时候一定要结合实际问题加以分析。

要知道，制度的目的不是处罚，不是单纯的惩戒，而是帮助违反者改正。

针对不同的人或不同的事，在制度上有所变通，而采取一种制度之外的一种方式，如果能够起到更好的作用，那又为什么不用呢？

而这样的处理，既要有不损制度的严肃性，又能够更加服人，真是需要管理艺术的。

对于制度的变通，也要有度。

为了讨某职工欢心而“和”，其结果只能够打击更多人。

那么这个度应该怎么掌握呢？

有子没有说明，但擅长企业管理和善于处理人际关系的管理者总能够找到合适的方法的。

灵活的原则是尊重事实 有子曰：“信近于义，言可复也；恭近于礼，远耻辱也；因不失其亲，亦可宗也。

”做企业是很讲究实际的，不能死要面子活受罪，这也是讲究“和谐”的一种表现。

讲究言而有信，但发现原来的承诺不符合道义的时候，要敢于改正。

“近于义”的言才可以去践诺；待人接物要有恭敬的姿态，但恭敬要有度，符合礼节就可以了，过分地恭敬或一味地恭敬就会变成阿谀；所任用的下属都是很可靠的人，才值得尊敬。

无论在对待企业制度问题上，还是在一般做人的原则上，有子的态度显得非常灵活。

有人把孔子当作腐儒，认为顽固不化地固守着所谓的“道”，其实，儒家思想里的灵活性才真正值得我们关注。

对企业而言，这种灵活性尤其重要。

无论内部管理，还是业务合作，还是市场行为，相信有经验的经理人对于应有的灵活是深有体会的。

有子的这段精彩言论仍然符合孔学的“中庸”之道。

一般论者把“中庸”理解为明哲保身的折中，其实是一种极大的曲解。

举个例子，假设有两个人要分一段绳子用，那么按“中庸”的分法应该是什么呢？

怕两个人闹意见，怕得罪某一方，干脆平分得了，这绝对不是“中庸之道”！

“中庸”是讲究实际效果的一种分法。

它会考察双方的用途，需要长一点的，就分长一点，需要短一点的也不要浪费，就要短一点的好了：

<<论语的管理智慧>>

这样双方都会满意。

如果都需要长的呢？

那就要另外想办法，比如，再找根绳子来，或者轮流使用，都是可以的。

唯独不问实际需要的平分是风险最大的做法，结果可能是双方手里都拿着废物！

在企业里，这样的错误结果就是成本增加，效率下降，完全不符合孔子“节用”的原则。

而要做到这些，仍然是需要高超的管理艺术的。

企业情况烦琐复杂，市场态势瞬息万变，不从实际出发，不将具体问题具体分析，只知道照章办事，那经理人不是太好当了吗？

<<论语的管理智慧>>

媒体关注与评论

如果人类要在21世纪生存下去，必须回到2500年前去汲取孔子的智慧。

——1988年1月，78位诺贝尔奖获得者在法国巴黎发表宣言 要把现代企业建立在算盘和《论语》的基础上，我的成功经验就是《论语》+算盘=成功。

——日本现代企业之父涩泽荣一 半部论语治天下。

——北宋丞相赵普

<<论语的管理智慧>>

编辑推荐

请相信，每个受到中国文化熏陶的人，其血液中流淌着的优秀传统文化的基因，都能够很自然地转化为企业管理的智慧。

<<论语的管理智慧>>

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>