

<<事业管理与职业修养.生活史话>>

图书基本信息

书名：<<事业管理与职业修养.生活史话>>

13位ISBN编号：9787108012111

10位ISBN编号：7108012111

出版时间：1998-09

出版时间：三联书店

作者：邹韬奋

页数：162

字数：90000

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>

<<事业管理与职业修养.生活史话>>

内容概要

本书体现了邹韬奋在管理、经营、服务诸方面的理念与精神，开创了“民主与集中”的管理宗旨：“民主绝对不是无政府状态，集中也绝对不是独裁的意义。

”而“竭诚为读者服务”至今仍是三联书店的宗旨。

附录《生活史话》记述生活书店及其前身《生活周刊》社的许多生动而有趣的历史事件与成功历程，可说是其“事业管理与职业修养”的具体结果。

作者简介

邹韬奋（1895—1944），原名恩润，1926年起任《生活周刊》主编，1932年创办生活书店。一生致力于新闻出版事业。

《生活周刊》在他的努力下，由默默无闻发展到行销超过15万份的极有影响刊物，开创了中国“杂志界新纪元”。

卒以文字获罪，因倡言抗日而与李公朴等入狱，时

<<事业管理与职业修养.生活史话>>

书籍目录

弁言 关于民主与集中 一 对民主集中的正确了解 二 关于领导机构的几个要点 三 管理上的改革 四 民主的纪律 五 民主的主要程序 六 民主的构成分子 七 热烈欢迎同人自治会小组干事会 八 我们的言论机关 九 意见的沟通 十 当面和背后 十一 对于同人意见的处理 十二 店务会议的效用与权限 十三 会议中的听话和说话 关于干部与待遇 一 主持事业最主要的基本态度 二 爱护干部与维持纪律 三 慰问散处各地的本店同人 四 干部间的互相爱护 五 关于工作报酬的几个要点 六 在过渡社会中的薪水与津贴 七 同人福利普遍性的研究 八 关于调整薪水与津贴的办法 九 奖励与处分的意义 十 痛悼子桂同事 关于服务的态度 一 加强认识我们服务的广大对象 二 本店同人的做人问题 三 我们对外应有的态度 四 旁观的态度与参加的态度 五 事业性与商业性的问题 六 本店参加义卖的影响 七 热烈响应政府五十万封慰劳信的号召 八 对十万封慰劳信的再接再厉 九 作风问题与本店的个性 十 艰苦困难中奋斗 十一 沉痛中的检讨 关于工作与学习 一 我们的工作原则 二 工作实践中的学习 三 工作与学习的问题 四 尊重技术 五 友谊与职权 六 工作的检讨 七 检讨一年来的工作 八 发现困难与克服困难 九 节约和我们的事业 附录 生活史话 一 生活书店的前身 二 空手起家的《生活》周刊 三 光杆编辑 四 四毛钱一千字的特约撰述 五 光杆编辑兼光杆书记 六 生活与服务 七 《生活》周刊的发展 八 第一批同事的增加 九 怎样扩充起来 十 拉洋广告 十一 大拉广告与自力更生 十二 广告的广大联系 十三 赚钱干什么？ 十四 第二批的老同事 十五 请不起三十元一月的总务主任 十六 人才主义的用人政策 十七 第一件轰动的事情 十八 第二件轰动的事情 十九 第三件轰动的事情 二十 少不了的会计师 二十一 长足的发展 二十二 惊风骇浪中迈进

章节摘录

书摘 试根据这四个要点来分析本店的管理。

就第一点说，本店的领导机构如理事会，人事委员会及监察委员会，都是由选举制产生的。

就第二点说，本店的领导机构每年须对全体同人大做工作报告。

就第三点说，全体同人都须服从章程服从服务规约，服从由领导机构所决定的一切章则。

就第四点说，本店的全体同事，都须执行上级机构的决议和上级负责人的指示。

这样看来，可见本店的管理，是和上述的四点符合，也就是和民主集中的原则符合。

民主绝对不是无政府状态，集中也绝对不是独裁的意义。

不民主的集中才是独裁；不集中的民主才是无政府状态；两者都是要不得的。

我们所需要的是不折不扣的民主集中，不能把它任意分裂开来。

如再简单地说来，大家共同规定的原则，是民主；把这原则交给负责人去负责执行，是集中。

所谓严格的纪律，不是任何个人的作威作福，是要负责人严格执行大家共同规定的原则。

例如我们有大家通过的章程，服从这章程的规定是纪律；人事委员会根据章程规定的职权，执行由该会所通过的服务规约，谁犯了这个规约，就须根据这个规约处理，这是纪律。

例如各级负责人的职权有它的范围，在这范围内要认真执行他的职权，受他的职权内指示的人要服从这职权，在行者和受者两方面都是纪律。

严格的纪律，是认真执行大家所共同规定的原则和各级负责人应有的职权。

这固然是集中，但在集中的执行中，也还含有民主的成分，例如负责人的指示如有错误，受者仍可申诉于更上级的负责人或相当的领导机构，求得公平的解决。

所谓少数服从多数，是指任何人都须服从大家所共。

同规定的原则；是指领导性质机构的会议中，少数人须服从多数通过的决议。

(咨询性质机构的会议不同，请参看《店务会议的效用与权限》一文。

)由多数人通过的章程授权理事会或人事委员会所订立的章则，全体同事都有服从的义务，这并不违反少数服从多数的原则。

由多数人选举出来的领导的机构授与各级负责人的职权，在职权内应有的指示，有关的同事都有服从的义务，这也不违反少数服从多数的原则。

例如某一分店的负责人——经理，在他的职权内，当然有指示该分店全体同事工作的责任，这并不违反少数服从多数的原则。

为什么呢？因为大家共同规定的原则是民主；由大家共同规定的原则所产生的领导机构的机能与负责人的职权是集中；这两方面是相辅相成而不是相违反。

不过这里有两点须值得注意的；就是：第一，领导机构的机能与负责人的职权不能违反大家所共同规定的原则；第二，倘若大家发现这种机能或职权有违反章则的地方，可以而且应该提出询问或抗议，要求解释。

但同时还有一点也很重要，那就是询问或抗议，都有一定的“轨道”，而不能以个人的“自由行动”来作答复，因为倘若这样，便形成无政府状态，既不是民主，也更不是集中。

例如各分店对总处的指示，如认为有不对的，尽可提出意见，交总处负责人加以考虑修正。

如确为总处的处理不适当，关于业务问题，尽可提出意见，交理事会公认解决；关于人事问题，尽可提出意见，交人事委员会公议解决；关于监察问题，尽可提出意见，交监察委员会公议解决。

民主是有轨道的，不是个人的“自由行动”——无论在执行者和受执行者两方面都是这样。

我们如要得到民主集中的实益，必须先对民主集中的原则有着正确的了解。

所谓耐烦，就是不怕麻烦。

麻烦是大家怕的，但是认识了服务的意义，存心不怕麻烦，存心先克服麻烦，就可以不怕麻烦，否则便为麻烦所克服。

举一个例来说，沈志远先生是本店的好朋友，在他未正式加入本店工作的时候，在译著方面已帮了我们不少的忙。

最近有一次，他无意中说起，那时他有一天到重庆分店去买一本书，有一位同事很不在意的回答他说

<<事业管理与职业修养·生活史话>>

没有。

沈先生自己在门市部书架上寻着了这本书，抽出之后，拿来问那位同事，那位同事说沈先生将书名说错了一个字，不但不认错，而且现出怠慢的样子。

沈先生看了觉得诧异，笑着对他说：“你不要这个样子，我也是书店的老朋友啊！”我引这段故事，并不想追究这件事，也许这是出于一个新来的门市部同事，更不是说门市部同事都是这样，我只是要说明这件事所包含的严重问题是充分表示不耐烦的态度，同时也充分表示了缺乏服务的精神。

就是书名说错了一个字，那位同事也何妨费一点手续在架上找一找？后来由顾客自己找了出来，我们正应该感到抱歉，怎么还可以现出怠慢的样子呢？沈先生是本店的好朋友，对整个书店的事业，素有深刻的认识，所以偶然的疏忽无碍于他对本店的热诚与同情，但是别的读者或顾客，大半都是以本店任何同仁的对外态度代表本店的精神，那末像上面那位“找不到”反而怠慢的同事的服女精神，岂不大坍本店的台吗？服务不仅仅是替人做事，而且要努力把事做得好。

所以我们不但做事，而且需要做得诚恳、热诚、周到、敏捷、有礼貌等等。

而最要紧的是能认识服务的意义，存心不要怕麻烦。

这种对外的应有的态度——发展服务精神——不但为门市部全体同人所严格注意，而且是任何部门的同人所应严格的注意。

例如：我们的发行科或邮购科对于读者来信的询问，必须迅速代为查明，一面诚恳答复，一面在事实上切实办理或纠正，倘若一信要延搁几十天，几个月，甚至如石沉大海，这便发生不良的印象。

最近发生屡次由邮局退回没有贴头的“全抗”，邮差退回时还加以责备，我听到非常惭愧——简直感到伤心！（我正在设法严查负责人）这在一般人看来或许觉得是小事，但仔细想想，每一个读者对于我们的刊物是多么热望，因为没有贴头而收不到，他们是多么失望，至于无故麻烦邮差，他的责备，我们是应该虚心接受的。

回想到在办理《生活》周刊时，因为要读者早收到本刊，我们同人常常加入社工中帮同人认真卷折包封，以便迅速付寄，那时本店同人对外态度是怎样？我不相信规模大了就必然不能避免这类没贴头退回刊物的糟糕事情，还是要我们认真负责，正确认识对外应有的态度——“发展服务精神”！又例如对于读者的任何复信，必须诚恳详细，即令有的读者问得幼稚，我们仍然必须认真答复，不怕麻烦，诚恳恳详详细细地答复，如果怕麻烦，撒撒烂污，简单马虎，聊以塞责，都是本店事业上的罪人！我们对外应有的态度，是在实践上——不是在口头上——“服务精神”，要替本店创造无数的好朋友，不要替本店创造无数的冤家！”友谊是天地间最可宝贵的东西，深挚的友谊是人生最大的一种安慰。

古人曾有“得一知己，虽死无憾”的话语，也是形容真切友谊的可贵。

古今从友谊中不知发生了多少可歌可泣的故事！我们这一群，是为着进步的文化事业而共同努力，我们是同事，但同时也是好友。

我们彼此之间应该有着深挚的友谊；我们彼此之间应该有着深厚的同情，亲切的谅解，诚恳的互助。亲密恳切的友爱应该笼罩着我们的整个的环境。

我们同事之间怎样能加强友爱，增进友谊呢？最重要的是待人的态度。

我们所做的工作，尽管有种种的差异，但是待人的态度却可以一致，那就是都应该诚恳，和蔼，虚心。

我常于无意中静默旁观，看到有些同事对话的态度，不到一言两语，即彼此暴躁起来，好像短兵相接似的！我明明知道我们的同事都是好人，其心都是无他，但是这样的对人态度却大有商量的余地。

我自己也是一个性急的人，遇着自己认为重要事情的时候，也不免有疾言厉色的毛病，近几年来已在努力修养，虽比从前自制得多，但仍有待于更多的修养。

我深深地感觉到待人的态度与加强友爱增进友谊有很重要的关系，所以特提出来谈谈，希望我们大家互相勉励，尤其是在职务上负责较重的同事，对于同人更须诚恳，和蔼，虚心。

但是当局者迷，旁观者清，我们应该有则改之，无则加勉。

但是所谓友谊，也不可以有两种误会：一种误会以为要培养同人间友谊，就是要马马虎虎，做“烂好人”，对的是对的，不对的也是对的，横正是公家的损失，与我个人无关！这种误会便是无视职权，牺牲职权来讨好于同人。

这种人在实际上也不一定能够得到友谊，因为“是非之心，人皆有之”，尤其是在本店，大家对于公

<<事业管理与职业修养·生活史话>>

事及集体的利益，都知道重视，这样的拆烂污朋友终究是要失败的。

还有一种误会便是把友谊和职权混淆起来。

这怎么说呢？我也曾经听到同事诉说有负责人对于向来感情好的同事，事事都可优容，做错了事也可以包庇；对于向来感情差一些的同事，那态度就不同了，做错了什么事就无所逃于天地之间；友谊和职权这样混淆之后，在执行职权时便不能保持“大公无私”的精神。

各级负责人最要注意的须要把公私分清楚，即是把友谊和职权分清楚。

当然，各级负责人对于某些同事感情比较地好，不一定是单纯的私人友谊，很可能是因为那些同事平日在职务上有着良好的成绩；对于某些同事感情比较差一些，也不一定有关单纯的私人友谊，很可能是因为那些同事平日在职务上的成绩就有问题。

因为有着这样的背景，临时发生一件什么错误的事情，对于前者也许优容的心里多些，这就动机上看来，似乎也未可厚非，但在实际上还是有很不好的流弊，因为就临时发生的那一件事说，还是要引起不平的心理，因为就事论事，负责人显然有着偏私的态度，那怎么办才对呢？我以为就所发生的特殊事件说，无论什么人，都应该根据原则处理，不应该因人而异。

不过在办法根据原则决定之后，如有特殊情形，根据另一原则可以减轻处分的话，应该公开说明理由而减轻之。

例如依我们的服务规约，遇有一个同事要得到解职处分的时候，要考虑到他平日整个的服务状况，看看有无减轻的可能，因为解职是我们处分中最严厉的一着，但是这仍然是根据原则，与专凭个人感情——即由个人友谊所产生的感情——而对同样事实抱着不同的态度，使友谊影响到职权的公正执行，却是根本不同的。

我们要珍视友谊，但是我们绝对不可因个人的友谊而妨碍到职权的公正执行，我们应把这两方面分得清清楚楚，必须如此，然后才能使同事心服。

.....

<<事业管理与职业修养.生活史话>>

编辑推荐

本书兼具人文精神与思想智慧，是一部出自大家之手的厚积薄发之作。

自民国时期出版以来，在众多读书人中产生过广泛影响。

本书通过对书店管理过程的叙述反映了事业管理与职业修养的关系及重要性，是一本不可多得的经典之作。

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>