第一图书网, tushu007.com

<<品贞观政要学管理>>

图书基本信息

书名：<<品贞观政要学管理>>

13位ISBN编号：9787119069777

10位ISBN编号：7119069772

出版时间：2011-7

出版时间：外文出版社

作者：百川

页数：274

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

前言

《贞观政要》一书主要记载了唐太宗李世民与大臣魏征、王硅、房玄龄、杜如晦等人就如何治理好国家所进行的讨论，以及一些大臣的谏议和劝谏奏疏等。
一千多年来被历代帝王视为治国的宝典，在我国政治发展史上占有重要的地位。
该书风格简约，内容精深，总共10章40篇，不少内容可作为现代组织机构管理的镜鉴，对创建名牌企业有辅助之效。
　治理国家和管理企业具有相通之处，唐太宗和其臣僚治理下的唐帝国能够繁荣昌盛，和一套行之有效的管理方法是分不开的。
经过漫长的历史考验，这套方法仍然闪烁出金子般的光辉，如其在用人上，唐太宗相信“兼听则明，偏信则暗”，能知人善任，鼓励大臣们群策群力、充分发挥集体的力量。
在自我修养上，唐太宗严于律己，宽以待人，虚怀若谷、闻过即改、节俭自律……这些思想都为现代管理提供了先鉴。
　当然，中国古代的治国经验如“不在其位不谋其政”、“水能载舟亦能覆舟”、“为君之道，必须先存百姓”、“官不必备”“用人唯贤”、“克己复礼”等来自儒家的理论学说，自西汉以来的两千多年中，已潜移默化地融到中国人的思想意识里了。
这也就是为什么西方的管理法在中国会暴露一些缺陷，除了观念上的差异。
主要是文化上的碰撞。
文化心理的不同，使得完全照搬过来的西方管理经验“水土不服”，因此要管理好中国的企事业单位，必须从本土特性出发，创造出东方式的管理方法，这就要求从传统文化中去汲取营养。
　20世纪初期，一大批美国管理者总结企业的发展经验，形成了较为系统的现代管理理论，顿时风靡全球。
中国改革开放之后，这套管理经验最先被管理人员所应用，虽然效果不如预期，但在管理的摸索阶段，也只能是照搬现学，慢慢适应。
在找不到一种可供中国人参考的本土化的管理思想的情况下，西方管理思想一再和中国文化产生碰撞。
直到21世纪全世界都在呐喊：“21世纪是中国人的世纪”的时候，一句“管理离不开自己的文化”，才真正唤醒了中国人热心寻找适合本土化管理的道路。
　而本土化管理，就涉及用自己的文化来管理组织机构，用适合本国的方式、方法来管理人。
在这方面，古人成功的管理智慧已为我们留下了极好的经验，如唐太宗的管理艺术就是一种很好的实践。
懂得用艺术的眼光和手段来管理的人，自然在管理中会游刃有余。
唐太宗用儒家思想治国所开创的“贞观之治”，再次向国人展示了其高超的管理才能，《贞观政要》中大量的关于安邦治国、经世济民的思想都是管理思想的高度浓缩，这些思想跳荡着管理艺术的光辉，且和现代管理思想具有内在的统一性和一致性。
　既然《贞现政要》为本土化管理提供了样板，那么是否可以从其中汲取管理智慧，为现代管理找出一些可循的理论基础呢？
答案是肯定的。
学习唐太宗的管理艺术，熔铸东方管理智慧，这才符合中国的思想观念和人文环境。

内容概要

要治理好企业，创出名牌，必须选拔贤能之才。
要想得到真正的人才，首先要可爱慕贤才之心，要善于去发现人才，挖掘人才。
同时还要求领导者有容人之量，有聚集人才的本领，有正确的择才标准。
《贞观政要》正是这样一部教你识别人才，选拔人才，聚拢人才与用人的管理奇书。

<<品贞观政要学管理>>

作者简介

《贞观政要》是我国的古典文化遗产，可是国人却始终未珍惜它，实在是令人遗憾……但这部古典领导学，却长期风靡日本。

——耿余辉　　时有“今董狐”之誉的唐代史学家吴兢编撰的《贞观政要》，是一部史学著作，也是一部政治伦理著作。特别是它作为一部总结古代政治伦理精粹的名著，为后世从政者、政治家、思想家和学者所重视，并曾于九世纪东传日本，受到皇家、幕府的青睐。

——衷成

第一图书网, tushu007.com

<<品贞观政要学管理>>

书籍目录

第一章 用人的原则
考察人的道德素质，鉴别人才
如何使用人才
管理之要在知人善任
官不必备，任人唯贤
大胆启用对手的下属
实行员工参与式管理
要敢于不拘一格用人才
人才的赏罚和考核
第二章 管理的艺术
要管人，先稳定人心
群策群力，集中智慧、甜
坚持原则性和灵活性的统
批评的艺术
集思愈广，受益愈大
走出事必躬亲的误区
赞美的神奇功效
如何鼓励员工进言
第三章 管理者自身素质的培养
第四章 为人处世的法则
第五章 组织同管理
第六章 做个智慧的管理者
第七章 创造人性化的管国防军环境
第八章 决胜性的管理战略

章节摘录

版权页：插图：增强公司的透明度，让员工随时了解组织机构的运营状况，是提高人员稳定性的好方法。
不仅把好的消息与大家分享，也要将机构面临的一些困难、问题与员工沟通。
这样既有助于增强员工的责任感，也可以增加员工在机构中参与决策的机会，让更多的人开动脑筋，立足高处，为组织机构出谋划策。
建立良好的工作环境是稳定和平衡员工心态的重要条件。
对于大多数人来说，一个可以开心工作的空间、一个可以接受建议的上级、一群可以患难与共的同事也许比任何事物都重要。
给员工适度的成就感。
充分体现“只要你能干，机会就一定多；只要你肯干，收获就一定多”的人才观。
如果“做多做少一个样，做与不做一个样”这种状况出现在组织机构中，那么人才流失就是必然的事。
组织机构唯有使人才感到“值得留下来”，并且心甘情愿地付出他们的聪明才智，才能更好地留住人才要知人善用。
给他们更大的发挥空间并且进行有效的授权，这是让员工心存感激的良方。
有了这种感激做基础，就不必担心员工会离开了。
定期培训。
任何人的知识总是有限的，但求知的欲望是无限的。
有些人的离职莫明其妙，其实就是他们在机构中没有培训和持续提高的机会，知识结构得不到更新和充实。
如果不跳槽，长此以往，也就等于丧失了生存的能力，这一现象特别是在知识更新日新月异的IT行业和广告行业中尤为明显。
因此开展培训活动，帮助员工提高自己，是帮助员工发展个人事业的方式。
组织机构要鼓励每位员工制定一个适合于个人的发展计划，并尽力为他们提供机会和服务。
只有当员工个人的发展计划与机构的发展战略相一致时，员工才会对所在的机构产生认同感，对自己的工作感到满意，从而最大限度地调动员工的工作积极性。

媒体关注与评论

《贞观政要》是我国的古典文化遗产，可是国人却始终未珍惜它，实在是令人遗憾……但这部古典领导学，却长期风靡日本。

——耿余辉时有“今董狐”之誉的唐代史学家吴兢编撰的《贞观政要》，是一部史学著作，也是一部政治伦理著作。

特别是它作为一部总结古代政治伦理精粹的名著，为后世从政者、政治家、思想家和学者所重视，并曾于九世纪东传日本，受到皇家、幕府的青睐。

——衷成

编辑推荐

《品〈贞观政要〉:学管理》为政之要，唯在得人，日本著名的大企业三井物产和住 友集团的领导层都把《贞观政要》作为事业垂训。

第一图书网, tushu007.com

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