

<<读《庄子》，悟管理>>

图书基本信息

书名：<<读《庄子》，悟管理>>

13位ISBN编号：9787121133466

10位ISBN编号：7121133466

出版时间：2011-5

出版时间：电子工业

作者：吕国荣

页数：211

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>

## <<读《庄子》，悟管理>>

### 前言

自古以来，中国的士人多崇尚三位人物：一位是孔子，一位是庄子，一位是韩非子。信奉孔子的人，有的成了仁者；信奉庄子的人，有的成了智者。

庄子是战国时期著名的思想家、文学家，是诸子百家中一个重要的代表人物。

人们把孔子称为“圣人”，把庄子称为“神人”。

如果说孔子是儒家的代表，那么庄子就是道家的化身。

庄子的著作是道家的主要代表作，即称《庄子》。

《庄子》是一部奇书，对中国传统思想产生过广泛而深远的影响。

郭沫若曾说：“秦汉以来的一部中国文学史差不多大多在庄子的影响之下发展。

”《庄子》虽是一部哲学著作，但却具有很强的吸引力和感染力，这主要得力于它浓厚的文学色彩，特别是大量寓言故事的运用。

庄子说他的书中“寓言十九”，即大部分（十分之九）是寓言。

据粗略统计，《庄子》一书自创、编制和引用的寓言多达200则左右。

庄子首开先秦时代用寓言故事写哲学著作的风气，成就卓然，不愧为先秦诸子中的寓言故事大师。

《庄子》以述说的故事为喻体，以阐述的教训和哲理为本体，具有极大的思想启示力量。

《庄子》中的故事，给予了我们永不枯竭的管理思想宝库，其蕴含的哲理更渗透在现代企业工商管理的企业理念中，针对中国企业在管理实践中因实施西方企业管理制度所面临的困境，以及中国本土企业推行西方企业管理模式的水土不服现象，庄子的思想对中国企业管理更具有指导意义。

我们经常可以听到这样一句话：这个世界并不缺少规律，而是缺少发现。

企业管理的规律一定隐藏在实践中，现在被广泛接受的管理大道，都是从过往经历中挖掘整理出来的，也就是说：故事发挥了强大的作用。

本书避开了以往管理类书籍的那种教科书式的讲解，不谈深奥的理论，从管理的角度，轻轻松松解读《庄子》中的故事，并将故事与现代管理有机融合在一起，读起来简单、生动、活泼、富有情趣，又发人深省。

《庄子》中的每一个故事几乎都包含着管理大师们用几页甚至几十页才能讲清的大道理。

本书能让你在轻松愉快的阅读中，学习到丰富的管理知识，感受到管理的快乐，并从中领悟到管理的真谛和奥秘。

本书既适合企业管理者阅读，也适合商务人士，以及对《庄子》感兴趣的人士阅读。

## <<读《庄子》，悟管理>>

### 内容概要

《读&lt;庄子&gt;悟管理》避开了以往管理类书籍的那种教科书式的讲解，不谈深奥的理论，从管理的角度，轻轻松松解读《庄子》中的故事，将故事与现代管理有机融合在一起。

《庄子》的每一个故事里都包含着管理大师们用几页甚至几十页才能讲清的大道理。

本书能让你在轻松愉快的阅读过程中，学习到丰富的管理知识，感受到管理的快乐，并从中领悟到管理的真谛和奥秘。

走近《庄子》，也许你会领略到管理的另一种意境。

《读&lt;庄子&gt;悟管理》由吕国荣等编著。

<<读《庄子》，悟管理>>

书籍目录

第1章 卓越用人管人之道

- 1.企业用人，以德为先
- 2.扬人才之长，避人才之短
- 3.善用能力比自己更强的人才
- 4.求才贵在真诚
- 5.用人不论出身
- 6.用人不可以貌取人
- 7.变无用为有用
- 8.用人忌“大材小用”
- 9.对待人才不要“叶公好龙”
- 10.宜疏不宜堵，像治理河流一样来管理人才
- 11.及时清除企业中的害群之马

第2章 为管理注入一缕温情

- 12.时时处处急员工之所急，想员工之所想
- 13.利益面前，不要抛弃你的员工
- 14.不能把自己的意志强加给员工
- 15.敷衍应付，对员工也是一种伤害
- 16.收服人心才能收服人才

第3章 这样激励最有效

- 17.利用工资、奖金分配激励员工
- 18.宽容是最好的激励
- 19.有效激发和培养员工的责任心
- 20.管理的根本是给员工创造自由的氛围

第4章 打开创新之门

- 21.不断创造新产品，同时淘汰老产品
- 22.开拓创新，要从实际出发、从需要出发
- 23.创新必须符合客观规律才能成功
- 24.以创新保持企业的生机与活力
- 25.摆脱邯郸学步式的简单模仿，走适合自己的发展之路

第5章 赢在领导力

- 26.听得进下属的谏言
- 27.做一个静寂恬淡型的领导者
- 28.谦虚是一种美德
- 29.用幽默提升你的管理魅力
- 30.最好的管理就是“不管理”
- 31.领导不要越俎代庖，包办下属的工作
- 32.管理的生命在于实践
- 33.找个配合默契的好搭档

第6章 决策是管理的核心

- 34.群策群力，有效运用全体员工的智慧
- 35.高瞻远瞩，着眼于长期的战略目标
- 36.企业应当扩大视野，不做井底之蛙
- 37.坚持是企业生存的根基
- 38.专注成就企业的卓越竞争力
- 39.执行创造性模仿战略

<<读《庄子》，悟管理>>

40.从“无用”中发现“有用”的价值

第7章 竞争决胜的智慧与策略

41.以小胜大，以弱胜强

42.打价格战是一种无效竞争

43.与竞争对手相互依存，共谋发展

44.不能只顾眼前，忽视潜在竞争对手

第8章 现代企业离不开危机管理

45.有效化解企业危机

46.将危机转化为商机

47.时刻保持危机意识

第9章 打好营销这张牌

48.根据当地的民俗及消费习惯，制定企业的营销策略

49.用顾客听得懂的语言与顾客交流沟通

50.“无中生有”是很好的营销策略

51.“借势”是一种最有效的策略

## &lt;&lt;读《庄子》，悟管理&gt;&gt;

## 章节摘录

后来，商汤又提拔登恒为商朝的辅国大臣，然而，登恒依然是登恒，一点也不把头衔放在心上，也无心居功师法。

商汤、登恒二人务实不务虚，在历史上留下了美名。

登恒的才，因为有商汤力排众议的缘故，而不受出身低的影响，得以适当的发挥。

登恒的实至名归，也许是每一个有才有料的人最期盼的结果。

在历史上，也有许多用人不论出身，唯才是用的典范。

春秋初期的秦国，由于地处西方，与狄戎杂处，国小地贫，立国又晚，因此常遭到中原诸侯的鄙视。

秦穆公登基后，发誓要使秦国强大起来，不再受人轻视。

为此，他十分注意善用人才，且不论出身，只重才德，他周围的文武将相如由余、百里奚、蹇叔、孟明视等大多出身低微，但穆公仍重用不弃，以礼待之。

正是因为这些人的辅佐，才使他国力渐强，兵力日盛，进而成为春秋五霸之一。

拿破仑用人也不论门第，在选拔将领时，他彻底废除了传统的以出身择人的门第观念。

他公开宣扬“每个士兵的背囊里都有一根元帅的指挥棍”。

他号召人人争当将军、元帅。

著名的内伊元帅是一个饭店老板的儿子，拉纳元帅是一个士兵的儿子，贝尔纳多特元帅和勒费弗尔元帅都是普通士兵出身。

这些人虽然出身卑微，经历各不相同，但有一点是共同的，那就是他们都具有敏捷的判断力和顽强的意志。

成功的企业用人应该不拘一格，看重人才的能力学识，不必看重他的出身条件、长相等方面。

华润雪花啤酒（中国）有限公司是一家生产、经营啤酒和饮料的外商独资企业。

该企业有独特的用人理念——用人不看出身。

他们在招聘人才时，不看重年龄，不看重教育背景，不看重工作经历，而看重的是员工的能力，员工的勤奋，以及面对困难从不放弃的决心和勇气。

一个成功的企业家说：“我认为只要是能够给企业创造效益的人，不管地域，不论出身，不计文凭，全是企业的人才。”

时下社会中有这样一种不正常的现象，许多企业的领导者在招聘人才的时候，喜欢看人才的出身条件，动不动就非名牌大学毕业生不用。

其实，学历并不是衡量一个人是否真正有才能的唯一标准。

做领导的，千万不要被学历遮挡了选拔人才的视野。

索尼公司的创始人盛田昭夫是一位世界闻名的企业家，他曾写过一本总结自己领导经验的书——《让学历见鬼去吧》。

他在这本世界畅销书中这样说道：“我想把索尼公司所有的人事档案烧毁，以便在公司里杜绝在学历上的任何歧视。”

不久之后，他就真的将这句话付诸实施，此举使一大批人才脱颖而出。

索尼公司有这样的宗旨：信奉唯才是用，而不是凭文凭而论。

尤其是对科技和管理人员的考核使用，主要是看他们的实际才能怎么样，而不是仅仅注重其学历和出身。

公司录用人员不管什么工种，无论职务高低，都要进行严格的考试。

分配工作或提升职位时，主要依据他考试成绩的好坏和在实践中所表现出来的能力。

正是因为索尼公司能够抛开一切文凭标准，坚持不拘一格地选拔人才，才使索尼公司能够人才济济，逐步形成一支庞大的科技和管理人员队伍。

那些用人看学历的企业家，根本算不上是一个高明的企业家。

他们为什么要看学历？

因为他们不具备鉴别人才的能力，无法鉴别人才，就只有借助学历来作为取舍的标准。

<<读《庄子》，悟管理>>

学历只是学习经历的一种证明，并不能真实地反映出一个人的实际能力，一个学文科的毕业生有可能还是一个电脑高手。

所以，作为领导者的你一定要擦亮眼睛，给你的下属找一个合适的位置，让他尽情发挥自己的才能。

· · · · · ·

<<读《庄子》，悟管理>>

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>