

<<谁能管好韦小宝>>

图书基本信息

书名：<<谁能管好韦小宝>>

13位ISBN编号：9787221089526

10位ISBN编号：7221089523

出版时间：2010-5

出版时间：陈禹安 贵州人民出版社 (2010-05出版)

作者：陈禹安

页数：206

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>

<<谁能管好韦小宝>>

内容概要

韦小宝是金庸武侠小说《鹿鼎记》的男一号。韦小宝是一个私心很重，且又诡计百出、不择手段以适应环境求生存的人。他先后加入了清朝廷、天地会和神龙教三个组织。这三个组织的领导者——康熙、陈近南和洪安通的品行、性格、能力以及领导方式均各不同。而韦小宝在这三个组织中的际遇非比寻常，与三位领导者的互动交往也异常频繁密切。

<<谁能管好韦小宝>>

作者简介

陈禹安，浙江人，法学学士、管理学硕士。

《销售与市场》专栏作者、多家出版社经管类图书书评人。

著有：《高层管理》(合著)，经济管理出版社2005年版；《如何成为带头大哥——金庸武侠管理学案例分析》，凤凰出版传媒集团，凤凰出版社2009年版；《谁能管好韦小宝——鹿鼎记领导启示录》，即将出版。

<<谁能管好韦小宝>>

书籍目录

第一章 组织中的教化和反教化 / 1 韦小宝先后加入过三个组织：天地会、清朝廷和神龙教。这三个组织有着不同的领导人，不同的企业文化，不同的战略规划，它们会对韦小宝提出什么样的不同要求呢？而当韦小宝成了这三个组织中的重量级人物后，他的习气和行径又会对这三个组织产生什么样的影响呢？

第二章 领导方式的转换成本 / 27 民主型的陈近南，让韦小宝敬而不畏；独裁型的洪安通，让韦小宝畏而不敬；只有兼备型的康熙，让韦小宝从不敬不畏到既敬又畏。这三个人领导方式各不相同，那么他们的领导成效又是如何呢？

第三章 战略和执行：骑毛驴的学问 / 49 为什么陈近南能够创立天地会，却不能带领天地会实现反清复明的组织目标？为什么神威凛凛、英明无敌的洪教主没能率领神龙教“仙福永享，寿与天齐”？为什么康熙能够从一个忍气吞声的儿皇帝成长为千古一帝，开创康乾盛世的局面？

第四章 识人育人用人三部曲 / 69 同样一个韦小宝，为什么神龙教全部毁灭在他手里，而清朝廷却受益于他的十大功劳？陈近南和洪安通同样看透了韦小宝的小人本质，却为什么不能像康熙一样用好用足他呢？

第五章 领导，不在逆境中产生，就在逆境中消亡，101 为什么康熙能在除鳌拜、平三藩、收台湾后，成为举国畏服、实至名归的宇内第一人？为什么“仙福永享，寿与天齐”、一言九鼎的洪教主最后会众叛亲离，死于下属之手？为什么郑克城就像一个扶不起的阿斗，不能延续父辈的辉煌，最后只能卑躬屈膝投降清廷，苟延残喘？

第六章 下属，不在压力中奋进，就在压力中背叛 / 121 为什么陆高轩明知韦小宝所说的石碣遗文是一派胡言，还要绞尽脑汁加以伪造？为什么韦小宝好端端放着高官厚禄不要，却带着老婆孩子，隐姓埋名远走高飞？为什么陈近南交办的任务，韦小宝总是敷衍了事，从未正儿八经完成过？

第七章 个人目标和组织目标，孰轻孰重 / 139 为什么韦小宝的“鸟生鱼汤”，康熙总是喝不够？为什么陈近南拼着性命也要当“岳飞”？为什么陈近南死后，天地会继续反清复明，而洪安通死后，神龙教就树倒猢猻散？

第八章 感性领导和理性领导孰优孰劣 / 163 为什么归辛树父子三人要去行刺康熙时，韦小宝要费尽心机通风报信？为什么康熙让韦小宝炮轰天地会首脑时，韦小宝想方设法不顾一切去解救？为什么康熙让韦小宝去剿灭神龙教时，韦小宝欣然前往，将神龙岛夷为平地？

第九章 为什么一个学习型领导没带来一个学习型组织？ / 181 康熙是个酷爱学习的领导，不但学习中国古代的经史子集，而且学习西方的数学、天文、地理、光学、医学、解剖学等自然科学。

可为什么整个清廷没能追随上整个世界的发展潮流，在康乾盛世后迅速沦落，成为一个死气沉沉、墨守成规的组织，最后积重难返，饱受欺凌？

<<谁能管好韦小宝>>

章节摘录

员工一加入组织，就会感受到组织的教化作用力。

这是个体人成为组织人的必经之路。

组织通过教化(也可称之为“洗脑”)，把自己的文化、核心理念、价值观、规章制度、惯常做法(老规矩或潜规则)等灌输给新员工。

新员工则根据自己的情感状态的不同，作出相应的应激反应。

我们要注意到，员工在加入组织前，虽然是个个体人，但也是个社会人。

社会本身就是个大组织。

每个人不可避免要受到社会文化的先期熏陶。

这种社会的教化对个体进入组织后的教化影响也是很大的。

韦小宝生于妓院，长于市井，这段经历仿佛一个模子，将韦小宝的思想基本塑造成形。

所以，韦小宝懵懵懂懂进了皇宫后，眼见飞檐绘彩，栋梁雕花，自然而然地把富丽豪华的皇宫当成了妓院，这就是社会教化的外在表现。

社会对韦小宝的另一个大影响则是评书文化的潜移默化。

韦小宝没上过学，他在茶楼酒肆中听惯的《三国演义》、《水浒传》、《大明英烈传》等评书就成了他的教材，听书听得多了，其中的招数倒也学了不少。

他日后的发迹，这些评书故事居功至伟。

比如，韦小宝在俄罗斯帮助苏菲亚公主取得摄政的地位后，跨着骏马，在两队哥萨克骑兵拥卫之下，在西伯利亚大草原上向东疾驰，和风拂面，蹄声盈耳，貂皮财物，满载相随。

韦小宝心满意足之余，也把这一切归功于自己平日听的书多，看的戏多。

市井文化、评书文化就是韦小宝在加入组织前的思想文化准备。

而韦小宝之所以发展演变成为后来的样子，和组织对他的教化是分不开的。

组织的教化分为两类。

一类是硬教化，新进员工如果不学会硬教化的内容，将无法在该组织内生存；另一类是软教化，员工可以不学或学不会，但如果想在组织中顺利发展，晋升，就必须掌握。

每一个组织，都有其独特的文化。

组织中的每一个人以及他们在组织中的所作所为，都是本组织文化的载体。

而且，总会有几个人(甚至全部)或主动或无意识地成为组织文化的传播者。

对新进员工来说，这些传播者的言传身教构成了他对本组织第一手的认知实践。

而且，新进员工刚加入组织时，会有一个“蜜月期”，在此期间，他怀着一颗好奇心，就像一块干燥的海绵，努力把组织的文化吸收进来。

等到接近饱和时，组织的教化过程就基本完成。

这个新进员工就成为组织的有机组成部分，亦即组织文化的一个载体。

在把新员工招募进来后，领导者一定要重视文化对他们的熏陶和教化。

也就是说，“入会教育”一定不能走过场，不能流于形式。

一定要把本组织中符合组织根本利益，有益于实现组织根本目标的那部分优良文化，及时而迅速地填满新员工的头脑。

员工的头脑，就像一片空白的市场，“好”的文化不去占领，就会被“坏”的文化占领。

而一旦“坏”文化先入为主，就很难改变。

在韦小宝呆过的三个组织中，尤以清廷对他的教化作用最大。

<<谁能管好韦小宝>>

编辑推荐

《谁能管好韦小宝》：向金庸先生学习，如何管好最刁钻的下属。

《鹿鼎记》组织行为学精华解读，管好团队和下属的必备心经。

任何团队都潜伏着问题下属，他们就像韦小宝那样。

成为领导者和管理者的试金石。

在《鹿鼎记》这部经典著作中，金庸先生提供了康熙、陈近南和洪安通三个领导模型，作者将韦小宝当作组织行为学的一个符号。

让读者从中感悟金庸先生的智慧，学习如何管好手下的“韦小宝们”。

<<谁能管好韦小宝>>

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>