

<<在中国如何当领导>>

图书基本信息

书名：<<在中国如何当领导>>

13位ISBN编号：9787301157763

10位ISBN编号：7301157762

出版时间：2009-11

出版单位：北京大学

作者：曾仕强

页数：192

字数：166000

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>

<<在中国如何当领导>>

前言

西方社会以神为本，宗教信仰的力量相当强大。

神高高在上，可以对人发布戒条，提出严格的要求。

西方式管理仿效神对人的方式，采用明确权利与义务的契约，实施制度化的管理，也颇有成效。

中国社会以人为本，宗教信仰十分自由，神对人的约束力通常相当薄弱。

中国人很擅长制定法律，但是漏洞也在所难免，而且实施起来又往往是三分钟热度，很难持久有效。若是采用西方式管理，对我们而言，又存在一个水土不服的难题——多年来我们一直都想加以克服，结果却是愈来愈困惑。

我们曾经将西方式管理的三大主轴——目标管理、内部竞争与绩效考核——奉为管理的金科玉律，全力推行。

但是没过多久，我们就发现这三者不但不合国情，给企业上下造成很大的伤害，而且行之日久，很可能违背人性，破坏中华文化，使管理者陷于孤家寡人的孤单寂寞苦境。

人生的价值，不幸因事业成功而贬损，那才是人生最大的损失。

其实目标管理是人类自古以来就存在的东西。

从维持生计开始，人们就知道选定目标，采集食物以填饱肚子。

而内部竞争，则实在不如一家人互助互惠来得和谐愉快。

至于绩效考核，也一直没能找到一个大家公认为合理有效的办法。

当大家在贫困中度日、有工作做能够维持生计而不计较其他的时候，什么管理方式都能够接受，也保证行之有效。

美国式管理高举世界霸主的旗帜，当然赢得大家的热烈欢迎。

<<在中国如何当领导>>

内容概要

在本书中，有“中国式管理之父”美誉的曾仕强教授，结合其30余年对中国文化和本土管理实践的研究心得，详细剖析以人为本的领导法则，揭示中国领导者沟通难、授权难、管人难等问题的根源，分别探讨了“领导力”、“分层负责”、“人员发展”等领导艺术的实务课题，就如何当好领导提炼出了一套符合中国实际的切实有效的解决方案。

相信通过对本书的学习，您不仅可以了解中国式领导以人为本的精髓，感悟在中国当一个好领导的奥妙所在，而且可以学到如何领导、有效沟通、适时授权、正确激励等非常实用的领导方法。

本书根据《中国式领导》（北京大学出版社2005年版）精心修订而成，内容更趋精炼适用。

<<在中国如何当领导>>

作者简介

曾仕强，教授，中国式管理之父，当今中国极具影响力的管理大师与培训大师。研究中国管理哲学近三十年，首倡中国式管理，名动政、商、学界，享誉海内外。

英国莱斯特大学管理哲学博士，美国杜鲁门州立大学行政管理硕士。曾任大学校长、教授多年，并长期担任企业经营顾问

<<在中国如何当领导>>

书籍目录

序引言第一章 领导比管理更重要 导言 第一节 当管理者遇到领导 一、中国企业组织的三阶层 二、管理者与领导者 第二节 过度管理, 缺乏领导 一、领导不是管理的一部分 二、过分重视管理会带来制度危害 三、协调制度与弹性 第三节 沟通不如好好商量 一、管理讲求沟通。领导则讲求好好商量 二、中国人的沟而不通 三、沟通与商量的差异 第四节 创新先求降低风险 一、以管理求创新容易招致失败 二、领导者创新强调以不变应万变 三、创新方式因民族性不同而不同 本章结语第二章 分层负责比分层授权更好 导言 第一节 分层授权可以无为而治 一、组织中的权责利 二、分层授权的好处 第二节 分层授权也容易导致权力失控 一、争权夺利、弄权与滥用职权 二、分层授权的弊端 第三节 最好用分层负责代替分层授权 一、什么是分层负责 二、分层负责表的制定 三、分层负责表的作用 第四节 部属接受授权的艺术 一、让领导放心授权 二、学会做功臣 第五节 主管授权后应不定期抽查 一、为什么要进行不定期抽查 二、主管不定期抽查的步骤 第六节 上下有默契的授权 一、授权要慎始善终 二、允许上下有默契的不成文授权 三、公的分层授权与私的默契授权可兼顾运用 四、默契授权应有弹性, 能放也能收 第七节 获得授权是最高荣誉 一、部属获得上级不成文的授权要十分珍惜 二、好自为之才能长久获得授权 本章结语第三章 组织人员发展优于人力资源管理 导言 第一节 人力不应视为资源 一、人力不是资源 二、人是运用各种资源的组织主体 三、视人犹物, 违反人性 四、人不能被纳入管理之中 第二节 从管人到理人、安人 一、管人带来的三大问题 二、学会理人 三、学会安人 第三节 人力资源管理改为组织人员发展的优势 一、人员潜力不愿发挥出来是组织的最大损失 二、“三不”大于“不能” 三、消除“三不”是组织人员发展的重点 第四节 沟通、领导、激励并重 一、管理的软件具有民族性 二、重视沟通技巧 三、领导要合乎人性 四、合理的不公平是有效的激励方式 第五节 人员发展三大主轴 一、人员发展的八大项目 二、八大项目要兼顾并重 三、建立“和而不同”的和谐共识 四、塑造良好的企业文化 第六节 做好阶段性的调整 一、重视阶段性调整 二、做好调整前后的心理安抚 三、人人都发展, 企业才能生生不息 本章结语跋

<<在中国如何当领导>>

章节摘录

插图：日本式管理，也是在日本社会把日本文化融入现代管理科学中所产生的一种成功的管理模式。若干人既不求甚解，又喜欢望文生义，以致对中国式管理产生误解，实属不幸。

有人问起：有哪些公司是靠实施中国式管理获得成功的？

作者研究中国民族性这么多年，当然不会轻易上当，说出答案。

因为中国人一向具有“自己说的算，别人说的都不算”的唯我独尊气概——只有当事人承认才能算数，别人说的都不能代表，反而愈说得真实，愈要加以否认。

因此作者采取中国特色的回答：“请问在中国各地有哪些公司不是实施中国式管理却能够成功的？”

相信没有一家公司敢公开承认，自己不是靠实施中国式管理，而是靠实践某一其他国家的管理模式获得成功的。

美国式管理在20世纪50年代创造了辉煌的成果，以至名噪于世。

20世纪70年代，日本公司突然冒出来，日本式管理创造的经济奇迹，使美国人既心惊胆战，又羡慕不已。

预期21世纪30年代，将是中国经济实力完全得以展现的时候，到那时，中国式管理的辉煌成果就会使得更多的中国企业坦承自己是中国式管理的成功者。

届时，中国人特有的依附感也必将充分展现。

中国式管理的特性表现在许多方面，只要用心考察，很快就会看出端倪。

譬如领导重于管理，而不是过度管理缺乏领导；实行分层负责，而不可能真正做到分层授权；不把人力当作资源看待，而是将人员看成运用各种资源的主体。

将组织人员发展来代替人力资源管理，这是我们的期望；还有，高层主管以道家学说为主，所重在无，中层干部以儒家学说为主，所重在能，而基层主管则以墨家学说为主，所重在有。

某些高层主管私底下询问：“这么大的公司，怎么可能无为而治呢？”

意思是说，小规模组织事务简单，当然可以无为，如今面对庞大的组织，事务繁多，要无为而治，好像很难做到。

<<在中国如何当领导>>

媒体关注与评论

管理以事为中心，领导却以人为主轴。

过度管理，难免视人犹物。

因此也只有重视领导，才能够充分发挥人员的潜力，适当地应变，合理地创新。

——曾仕强 曾先生的很多观点，跟我们平时看到的一些管理方面的观点是大相径庭的，但这也正是我们组织这次对话的价值所在。

在我们创建和谐社会、建设和谐企业的今天，曾先生的思考至少给了我们一些特别的启示。

——中央电视台《对话》栏目 在曾教授的中国式管理思维中，有一个基础条件：那就是管理以人为本。

之所以有中国式管理。

就是因为中国人和美国人、日本是不一样的。

——《中华工商时报》 中国具有5000年的深厚文化，影响着人们的价值观念，人们更强调人际关系、潜规则，从而提出以人为本，以德为先等理念。

——江苏远东集团董事长 蒋锡培

<<在中国如何当领导>>

编辑推荐

《在中国如何当领导》：曾仕强教授精彩阐释中国式领导艺术。

<<在中国如何当领导>>

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>