

<<中国式管理使用手册>>

图书基本信息

书名：<<中国式管理使用手册>>

13位ISBN编号：9787301174296

10位ISBN编号：7301174292

出版时间：2010-8

出版时间：北京大学

作者：曾仕强

页数：271

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>

<<中国式管理使用手册>>

前言

个案研究是学习管理的有效方法，但是在中国社会推行起来相当困难，因为我们自己的个案很难建立。

由于我们的习惯，通常“报喜不报忧”，个案已经失真，研讨的结果势必大受影响。

如果据实编写，则难免有好有坏，于是有些人不高兴，有些人会受害，甚至有些人会因而提出抗议，当然后患无穷。

不得已退而求其次，拿外国的个案来研讨，就算殚精竭虑，费尽心思，结果大都不能切合国情，顶多收到脑力激荡的效果，对实际管理的用处并不大。

行为科学以科学方法对人类行为做有系统的研究，自1950年以来，对管理的助益，十分显著。

不过，专门拿西方人的行为来研究，只能够明白西方人的行为，却很难了解中国人的所言所行，毕竟没有太大的用处。

本书尝试以中国人的行为，用个案分析的方法，以期从中国人的行为来看我们自己的管理。

我们不采取完整的个案，以免涉入太深，引发很多后遗症。

我们采取片段的事实来加以分析和说明，应该比较贴切。

由于范围不够广泛，内容不够深入，仅能勉强分成基本的理念、工作的原则、沟通的现象、沟通的真谛、人我的分寸、两可的拿捏、是非的判断、凌乱的秩序、会商的技巧以及合理的兼顾等10个项目，分别予以探讨。

许多朋友都承认，我们不需要刻意强调中国式管理，但是中国的风土人情，却实实在在影响到中国人的管理，丝毫不容忽视。

大家异口同声：“运用中国人自己的方法来解决中国人的问题，的确事半功倍。”

<<中国式管理使用手册>>

内容概要

本书以个案分析的方法，透视中国人的行为特性，进而提出并阐明一系列经实践证明有效的中国式管理行为要点。

全书分成基本的理念、工作的原则、沟通的现象、沟通的真谛、人我的分寸、两可的拿捏、是非的判断、凌乱的秩序、会商的技巧、合理的兼顾等10个专项共40个中国式管理行为要点，每个要点均有案例描述、分析与说明，并有要则、问题、心得等便于学习的模块设置，实际上是一本中国式的情境管理教科书，管理者可以从中找到常见的管理难题的解决方案。

<<中国式管理使用手册>>

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。
台湾交通大学教授，台湾师范大学教授。
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。
研究中国管理哲学三十年，首倡中国式管理，名动政商学界，享誉海内外。

<<中国式管理使用手册>>

书籍目录

序前言 中国人的管理行为特性第一章 基本的理念 导言 和谐绝非讨好 看开而非看破 圆通绝非圆滑 尊重而不盲从第二章 工作的原则 导言 流汗不流血 做事不坐牢 卖力不卖命 争气不争功第三章 沟通的现象 导言 先说往往先死 不说也是会死 最好说到不死 行胜过语言第四章 沟通的真谛 导言 三大特色 上下界限 要用看的 不说好话第五章 人我的分寸 导言 弄清楚对方是谁 小心才不会上当 凡事求自己合理 当心“程咬金”系统第六章 两可的拿捏 导言 错的骂，对的也要骂 听的骂，不听的也骂 不让不好，让也不好 自己应该合理坚持第七章 是非的判断 导言 是非很难分辨 怎么说都有理 让制度背黑锅 圆满中分是非第八章 凌乱的秩序 导言 乱中才能看出理来 凌乱正是情的交流 不明言启发有心人 部属应该适时请示第九章 会商的技巧 导言 会而不议 议而不决 决而不行 由情人理第十章 合理的兼顾 导言 好不好都犯忌 听不听都可以 找不找都不行 罚不罚都有理 结语 中国人的包装哲学

<<中国式管理使用手册>>

章节摘录

插图：凡是希望借着推、拖、拉来解决问题，同时减少阻力的，称为“圆通”。那些存心不良，只想用推、拖、拉来推卸责任或者拖延时间，根本不想解决问题的，即为“圆滑”。两者的结果也不一样：推、拖、拉的结果是把问题解决掉，或者大事化小，小事化了，称为“圆通”；推、拖、拉的结果是并没有解决问题，简直于事无补，当然是“圆滑”。

现代人由于对推、拖、拉具有成见，认为凡事推、拖、拉，都是不好的，以致不够圆通，增加许多阻力，也增加很多后遗症。

譬如介绍朋友的时候，经常听见当老师的人，直接介绍“这是我的学生”。而被介绍的人似乎并不认定介绍人是老师，反而淡淡地指称“我们现在合作一些事情”。请问是不是十分尴尬？

不能够保证别人真愿意认自己为老师，怎么能够直截了当地如此介绍呢？

当老师的人，如果介绍“这是我的朋友”，对方紧接着说“王教授是我的老师”，是不是就能避开尴尬的场面？

具有“要人家认自己为老师，不要自己认为是人家的老师”的意识，不就圆通多了？

老板发现部属有错，当着他的主管责骂他，就寓有“主管没有管好”的意思，主管当然没有面子。如果老板有耐心，只是摆出不好看的脸色，离开现场让主管教训他的部属，会不会收到更好的效果？这样的老板，显然比较圆通。

有人会说：“那可不一定！”

”如果老板摆出难看的脸色，主管却毫不在意，也不去纠正部属，岂非没有效果？这就证明了一种现象——中国人总认为自己圆通，却老是认定别人圆滑。

自己朝三暮四，见人说人话，见鬼说鬼话便是“圆通”。

如果别人变来变去，见人说人话，见鬼说鬼话，则是“圆滑”。

<<中国式管理使用手册>>

编辑推荐

《中国式管理使用手册(珍藏版)》：中国人的工作原则，不外乎“流汗不流血”、“做事不坐牢”、“卖力不卖命”以及“争气不争功”。

中国人的本质在“坚持原则”，一切本着“原则”而行，不可离“经”。

中国人的沟通相当特别，绝对不是“我有话要说”或者“有话直说”就可以奏效的。

<<中国式管理使用手册>>

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>