

<<新中道的企业管理哲学>>

图书基本信息

书名：<<新中道的企业管理哲学>>

13位ISBN编号：9787301209042

10位ISBN编号：7301209045

出版时间：2012-7

出版时间：北京大学出版社

作者：张冷冰冰皮，陈少峰 著

页数：326

字数：319000

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>

## <<新中道的企业管理哲学>>

### 内容概要

《新中道的企业管理哲学》主要以“新中道”来探讨企业管理中的一些核心问题，即针对企业管理实践存在的现实问题，对问题进行结构性分析，提出改进或完善解决问题的思路和方法。

作为一种哲学方法论，“新中道”注重分析问题和解决问题的统一。

借助“新中道”，本书系统阐述了一系列创新性的管理思想，如企业整体价值最大化、发展战略的专业化与多元化、选择策略的逻辑上优先与时间上优先、目标激励的长期性和短期性、管理方法的原则性与灵活性、组织设置上的家族化与职业化、薪酬分配的“差异化”与“公平对待”、商业中的逻辑、企业元老文化及其应对策略、团队悖论、企业家与职业经理人之间的博弈与合作、通过完善商业模式提升企业核心竞争力等。

同时，本书特别重视利用“新中道”的方法，对困扰企业管理者颇多的各种悖论与两难问题进行深入剖析。

## <<新中道的企业管理哲学>>

### 作者简介

张立波，博士，中国海洋大学国家文化产业研究中心研究员，文化产业管理系教师，主要研究企业伦理、文化企业商业模式与核心竞争力等。

迄今在《北京联合大学学报》、《福建论坛》、《安徽师范大学学报》等刊物发表论文30余篇，合著《比照与融通》、《文化产业商业模式》、《中国文化企业发展报告》等。

陈少峰，博士，北京大学哲学系教授，北京大学文化产业研究院副院长，主要研究伦理学、管理哲学与文化产业等。

作为管理思想家，著有《伦理学的意蕴》、《宋明理学与道家哲学》、《企业家的管理哲学》、《学而优则商》、《企业文化与企业伦理》、《文化产业商业模式》、《正义的公平》、《企业兵法》等，并在其中提出了一系列原创性的管理思想或观点。

## <<新中道的企业管理哲学>>

### 书籍目录

#### 第一章 新中道的理念与方法

“新中道”作为分析和解决问题的方法，它包含“反向的平衡”、“结构化”、“本质还原”和“改善主义”。

- 一、儒家的中道
- 二、其他诸子的中道
- 三、新中道的理念与方法
- 四、新中道的“反向的平衡”
- 五、新中道的“结构化”
- 六、新中道的“本质还原”
- 七、新中道的“改善主义”

#### 第二章 管理的基本思维方法

每种基本思维方法各具特性，在不同管理情境中需使用不同的思维方法或工具。

- 一、混合性思维
- 二、辩证思维
- 三、逻辑思维
- 四、战略性思维
- 五、反向思维和启迪式思维
- 六、创新性思维

#### 第三章 新中道的实践方法

通过结构化对管理问题进行分解，再通过本质还原认识所分解问题的本质，然后以改善主义来推进对问题的解决。

- 一、新中道的分析方法及其应用
- 二、新中道的实践方法举要
- 三、解决冲突的新中道
- 四、重视优先性的新中道
- 五、简单化与复杂化
- 六、关于提升企业核心竞争力问题
- 七、文化变革与体制创新

#### 第四章 目标管理与前瞻性思考

目标决定企业的结构、主要活动以及人员配置。  
企业的核心目标是实现企业整体价值最大化。

- 一、目标管理的要素
- 二、作为发展目标的“好的企业”
- 三、合理的目标：由强到大
- 四、前瞻性与目标的实现

#### 第五章 管理、文化与法治化

#### 第六章 管理观念及其创新

#### 第七章 商业中的逻辑

#### 第八章 职业化及其管理

#### 第九章 企业家

#### 第十章 企业家与职业经理人

<<新中道的企业管理哲学>>

- 第十一章 领导者
- 第十二章 人力资源管理哲学
- 第十三章 企业战略与商业模式
- 第十四章 企业文化建设
- 第十五章 企业发展的阶段性及其管理方法
- 第十六章 反思与启迪
- 第十七章 中国式企业管理哲学
- 参考文献

## &lt;&lt;新中道的企业管理哲学&gt;&gt;

## 章节摘录

实际上，企业家与职业经理人双方建立共识的标准是很重要的。除非有统一的标准，否则很容易造成分裂，包括其部下或者员工分裂为不同标准的各自拥护者。因此，这里的共识是一个普遍化的标准，谁都应当遵守和坚持。

由于标准具有引导性，企业家引进职业经理人担任重要的管理职务时，就在某种意义上意味着后者所主张的标准应当被接受，比如说要引导员工通过遵守职业经理人所制定的标准来合理地做事情。假如企业家没有这个意识，那么就意味仅仅要求职业经理人做事或者负责某个具体的事务，而不是要他承担主要责任，因为承担责任必须建立支持履行责任的系列规则。

在确定企业家与职业经理人工作关系和权利关系时，还涉及究竟是企业家主导还是由职业经理人主导规则的问题。

由于企业家和职业经理人的习惯或者观念可能包含着一致的标准和不一致的标准，因此需要审慎对待。

一致的标准如投资回报率、工作态度和绩效考核等。

不一致的标准包括工作方法、对用人的看法和评价等。

在不一致的标准状态下，就存在不和谐或者显然的冲突。

这就出现一个以哪一方的标准为主导的事情，可以分为两种情况，一种是企业家主导经营管理，一种是职业经理人主导经营管理，即成为CEO或者得到充分授权的总经理。

即是说，前者是企业家的标准主导，后者是职业经理人的标准主导。

不过，即使在职业经理人主导的环境下，也需要和企业家探讨改变原来由企业家主导的模式之必要性和方法。

换句话说，需要双方商量确定一些原则和标准。

从总体上说，关于企业家和职业经理人谁来主导准则的关系问题，可以分为两种情况来处理：一种情况是职业经理人应该把握一个合理的度。

一方面，职业经理人要意识到，当双方的标准发生不一致乃至冲突时，坚持自己的标准必须与自己的能力发挥相一致，否则就需要作出一定的妥协。

另一方面，职业经理人的方法如何让企业家接受，必须有一个过程，这个过程包括让企业家和元老接受一定程度的高级课程培训或者研讨。

就是说，仅仅依靠职业经理人而让企业家接受自己的核心标准，可能需要借助于某种外部的力量。

另外一种情况是，如果企业家一味固执己见，那么职业经理人可以不必再坚持，因为企业家是最终的责任承担者。

但是，双方的分歧必须通过董事会的决策记录下来，保障今后对后果的总结和对结果的评估能够确定明确的责任归属。

在某些时候，企业家和职业经理人双方还需要建立起双方共识的规矩和新的标准。

问题在于，在双方尚未发生直接冲突的时候，双方标准的不一致及其后果并没有显示出来，或者没有受到双方足够的重视。

例如，对于灵活性问题，只有等到问题呈现出来之后，双方的分歧才会真正显现。

因此，建立共识这样的标准，就存在两个关键的因素：其一，双方对于各自的标准的优劣有客观的评估，并且努力去发现对方标准的长处。

在许多时候，可能要征询第三方的意见。

其二，企业家的强势地位需要得到一定程度的抑制。

因为，如果继续将企业家的强势地位显示出来，就不可能客观公平地评价职业经理人带来的新标准的价值。

除了契约和规则之外，企业家和职业经理人必须相应地设计一套新的、合作的生活方式。

例如，企业家特别是担任董事长的企业家，不能把时间全部都投入到工作上，而是要有足够的时间充电、提高、交流和思考企业发展的一些重大问题。

又如，在一开始的时候企业家应当多关注怎样帮助职业经理人融入企业的问题，等等。

<<新中道的企业管理哲学>>

总之，引进职业经理人的必要性和企业家自身生活方式的转变必须有机地结合在一起。

.....

## <<新中道的企业管理哲学>>

### 编辑推荐

用哲学的思想解决企业管理的现实问题，为正在经营和想要创业的有为人士提供思想观念上的帮助。  
《新中道的企业管理哲学》由张立波、陈少峰所著，本书的结构安排可以分为三个主要部分：第一部分(即第一至三章)包括新中道的管理理念与方法，以及这些方法与企业管理中的问题相结合所扩展的内容和角度；第二部分(即第四至十五章)是对企业管理问题的具体分析，以增强该新中道方法在指导实践中的展开和应用；最后一部分(即第十六至十七章)是结合实践所做的进一步延伸思考和展望。本书适合企业家、职业经理人以及各级企业管理者阅读，也适合对企业管理与企业文化有兴趣的专业研究者作为参考书籍，同时还适合管理类相关专业的学生作为参考教材使用。



<<新中道的企业管理哲学>>

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>