

<<《水浒》是本管理书>>

图书基本信息

书名：<<《水浒》是本管理书>>

13位ISBN编号：9787545410181

10位ISBN编号：7545410181

出版时间：2012-3

出版时间：广东经济

作者：赵玉平

页数：166

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>

## <<《水浒》是本管理书>>

### 前言

《水浒》这本书，相信很多朋友都熟悉？

但你在看这本书的时候，在欣赏书中的英雄豪杰之时，是否能体会到他们的团队策略？

有人可能质疑，《水浒》中不就是一群打打杀杀、喝酒吃肉、扯旗造反吗，怎么会涉及团队管理的问题呢？

其实，这里面不但有，而且很丰富。

水泊梁山这些英雄好汉聚在一起以后，难免会产生大大小小的团队问题。

研究这些问题，就是本书的主旨。

其中三个问题是基本，看《水浒》时至少要看出来。

天字第一号问题——领导权问题 《水浒》里有一种现象，这种现象在我们的传统文化中广泛存在，即庸人当领导。

翻翻宋江这人的简历便知：宋江，无非是山东省郓城县政法委秘书，高考落榜，考公务员资格不够；通过后门进入政府机构，当了一个小吏。

再看他的能力，文也不能文，武也不能武。

看宋江的形象，《水浒》上说他“面黑身矮”，翻译成现代汉语，就是“身高一米六，体重一百六”。

就这么一个人！

但就是这样一个人，可以带领英雄团队。

再看看梁山这个队伍的构成，其他的一百零七条好汉，可都不是一般人！

有皇室贵胄、草莽英雄、江湖好汉、国家大军区的司令员……这么一帮人居然都服宋江！

宋江凭什么？

换句话说，如果我们没有个人形象，没有专业背景，又没有社会关系，凭什么能当领导？

庸人当领导是中国历史上一个典型的问题。

大家回过头看历史：三国时的刘备，文不如诸葛亮、庞统，武不如关张赵马黄，可人家是领导。

再往前看看，汉高祖刘邦也是如此，刘邦说过：“运筹帷幄之中，决胜千里之外，吾不如子房；镇国家，抚百姓，给饷馈，不绝粮道，吾不如萧何；连百万之众，战必胜，攻必取，吾不如韩信。

”刘邦连讲了三个“吾不如”，但刘邦是领导！

《西游记》里也是这样，唐三藏没有任何法术，甚至佛法悟性都不如孙悟空，但是唐三藏是领导！

为什么庸人能当领导呢？

这就是本书要探讨的天字第一号问题领导权问题。

天字第二号问题——干部安排问题 梁山公司的天字第二号问题是干部安排问题。

各位想想，水泊梁山一百零八条好汉，该怎么排座次，才能安排好三十六个正处，七十二个副处？

梁山是个弹丸之地，一个县处级单位，居然要安排一百零八条处级干部，这事离谱吧？

但更离谱的是，这些处级干部的候选人，都是一帮犯罪分子，甚至大部分人是杀人犯，带着刀来的，你给我排得好，我管你叫大哥，你安排不好，我就捅死你。

这事麻烦大了，你想想，在法制社会，安排两个受教育多年的干部，领导还愁得睡不着觉呢！

人家宋江在黑社会，安排那么多杀人犯，能使领先的人不牛气，落后的人不生气，人人都管他叫大哥，这得多高的水平啊！

天字第三号问题——接班人问题 梁山公司的天字第三号问题是接班人问题。

宋江跟晁盖，是亲密战友、生死之交。

为什么晁盖死的时候，不把领导权交给宋江，而是明里暗里地把领导权指向卢俊义的位置？

两个人之间，到底发生了什么矛盾？

亲密战友之间起了什么冲突？

晁盖这一把手哪儿当得不对，宋江这二把手哪儿当得不好，为什么不能明正言顺地接班？

这就是接班人问题。

事业能走多远，红旗能打多久，能挣几年的钱，都跟接班人问题有关。

## << 《水浒》是本管理书 >>

这就是《水浒》中隐含的三个基本的团队问题。

我们放眼望去，从古到今所有的团队，要出问题，一定是出在这三个问题上：或者是有一两个问题没解决好，或者是三个问题都出了岔子。

那么，我们就从这个角度切入，看梁山公司是怎么解决这三个问题的。

另外，我们还要把这些解决方法跟现实生活相结合。

读历史，就是回过头能看到未来的样子；读活书，就是把眼前的生活跟书本相结合，我们能知道自己眼前的日子怎么过。

历史不会重复它的事实，但历史会重复它的规律。

在那些年代，那些人身上发生的事情，在我们这个年代，在我们的身上正在发生。

我们看看人家是怎么处理的，就能知道自己该怎么办，这是我们解读梁山团队策略的一个基本立意。

## << 《水浒》是本管理书 >>

### 内容概要

说《水浒》是本管理书，一点也不夸张，因为它暗含了团队管理的三大难题。

宋江，文也不能文，武也不能武，无形象、无学历、无背景，他却能领导梁山好汉扯旗造反，轰轰烈烈地开展“山寨事业”……为什么？

梁山公司，一个县处级单位，居然有36个正处、72个副处。这100多个高管（高度难管），品流复杂，野性难驯，动辄来个亲密接触，搞点流血事件。可是在宋江的安排下，梁山公司秩序井然，人人爱岗敬业，充分发扬团结协作的精神……为什么？

梁山公司的领导更替，充满了十足的火药味儿，要么是“武装政变”，要么是“和平演变”，领导权始终无法顺利交接……为什么？

答案就在《水浒》中，就看你能不能发现。  
幸运的是，赵玉平已经帮我们找到了答案，我们不用熟读《水浒》，就能从根本上解决这三大难题。

<< 《水浒》是本管理书 >>

作者简介

赵玉平，《百家讲坛》、《名家论坛》、《师说》主讲人。  
管理学、国学、心理学“三料”博士。  
清华大学浙江大学总裁班、法国雷恩商学院特聘教授。  
《圣贤博学》栏目组总顾问。  
中国齐鲁文化管理思想研究中心首席专家。

## <<《水浒》是本管理书>>

### 书籍目录

#### 前言

#### 第一章 好领导要送公明——宋江的团队领导策略

送——及时雨不是白叫的  
给钱的学问比赚钱的学问大  
凝聚人心紧抓关键时刻  
公——大公无私才能成就大公司  
情绪只能私有化  
给待遇时由远及近  
明——看到大节，也看到小处  
不要让沉默的人寂寞  
不要让伯乐不快乐  
可以有闲事，不能有闲人

#### 第二章 给你一个抢的理由——宋江的精神激励策略

屁股决定脑袋的理论根源  
为什么狐狸精都爱书生  
劫道与行道不只是一字之差  
愿景规划——另类的激励  
梦想的鞭子胜过胡萝卜的诱惑  
强盗不可怕，就怕强盗有文化

#### 第三章 找对人才能做对事——领导必备的小班底

做不好人事就做不了大事  
替心的角色——帮领导解决难题  
替口的角色——帮领导打退强敌  
替身的角色——替领导四处出席  
替手的角色——帮领导做好杂事  
替脸的角色——帮领导打响名气  
摇扇子的做领导不会做的事  
观人有术——细节决定好坏  
做事有度——该出手时才出手  
抡板斧的做领导不能做的事  
隔牛打山——管理需要绕弯子  
恶人需要恶人磨

#### 第四章 梁山公司的“整人”之道——大班子的管理策略

晁盖的第一桶“人”  
宋江的用人潜规则  
重而不用  
厚而不尊  
忙而不乱  
用而不重  
亲贤治小，胜过诸葛亮的管理之道  
可以亲贤臣，不可远小人  
用君子靠人品，用小人靠水平  
小人难养，小心唯上  
取长补短，善待有缺点的人  
用发展的眼光看待错误

<< 《水浒》是本管理书 >>

用认同的眼光看待缺点

不是下属错，而是你安排错

越是亲信越不能亲近

都是亲近惹的祸

冲动的员工赛魔鬼

第五章 出师未捷身先死——梁山公司的接班人问题

错位的王伦：庸人能否当领导

无才无德，死得很惨

庸人当领导的四个出路

不到位的晁盖：鸠占鹊巢的悲哀

有德无才，死得很快

一匹宝马引发的血案

越位的宋江：机关算尽反误了前程

梁山公司的人与事

附录 梁山 108位干部的工作安排

## << 《水浒》是本管理书 >>

### 章节摘录

版权页：插图：从第五桶到第十桶靠有效的内部管理。

很多大企业在创业阶段闪光，起步腾飞阶段闪光，但是做大了以后，一夜之间崩溃了。

那就是因为内部管理不到位。

外面市场现金流很好，中国的企业都是做经营、做市场的高手，但是内部管理、控制成本方面容易出问题。

第十桶以后靠文化建设。

佛家讲，“不光要念经，还要普度众生”。

所谓罗汉行就是只超度自己，所谓菩萨行就是先普度众生，“我不下地狱，谁下地狱”，众生不成佛之前我不成佛。

这叫境界！

假如你有了这种愿景规划、远大理想，团队就会跟你前进。

强盗不可怕，就怕强盗有文化团队文化还有什么用？

可以防止内部出现重大问题。

一个组织出了事之后，第一个反应是什么？

一把手该负责任，先撤了。

一把手说：“我冤枉啊！”

我下面这么多人，每天的事千头万绪，我虽然是一把手，但不能一天到晚盯着他们呀！

所以你处理我，处理得多冤。

”很多人都觉得出了事故以后，处理一把手比较冤。

一个团队出了事情后，一把手到底应该负多大的责任？

我的观点是，出了事就得处理一把手。

任何一个大事故发生之前，都会有迹象，这个迹象就是预警信号。

在企业中也是如此，流程有问题，标准有问题，肯定会有迹象。

这个迹象只要下边的人向领导汇报一下，马上就解决了。

可事实是，显出了那么多迹象，发现迹象的人超过一百个，居然没有一个人汇报。

哪怕有三个人向上级汇报，也不会出那么大的事。

为什么没人汇报？

因为下边的人觉得：“我为什么要汇报？”

出事更好，出了事，把你们都换了，再找一个更好的领导。

”做大事，要让基层的人有实惠，让高层的人有理想。

怎样防止基层出大事？

就得靠别人给你盯着。

基层的人有实惠了，那么他就因自己已经拿得很多了，出于良心、出于回报、出于情感，会帮忙盯着。

高层的人因为有理想了，他会出于责任、价值观、个人主动性而帮你盯着。

很多团队却违反这个规律，这样团队做得越大，越容易出事。

出一次事、两次事是个别问题，要是总出事、处处出事、天天出事，那肯定是团队领导和制度的问题。

有一个营业厅总丢东西。

丢一次，总经理处理一个营业员，再丢一次，又处理一个营业员，丢第三次，还要处理一个营业员。

其实总经理大错特错，不应该处理营业员，而应该处理营业厅主任和这个营业厅管人事的干部。

如果再出事，总经理就得引咎辞职，因为这完全是总经理自己的问题。

管理中有一句话，“一个人的问题是个人问题，几个人的问题是领导问题，一群人的问题是制度问题”。

所以，一个人出事处理他本人-如果他反复出事，或者是好几个人出同一件事，那得追究领导，如果一

## <<《水浒》是本管理书>>

群人出事，甚至整个公司都出事，换了好几个领导也解决不了，那麻烦了，就得考虑制度调整，如果一代人出问题，就是文化问题，文化问题就要从文化层面，用文化手段来解决。

回过头来看，宋江榭大旗，代表了宋江对团队管理有了一个很深入的理解。

管理团队，要两条腿走路，既给物质也给精神，给物质比较容易，给精神比较难。

因为给精神要达到一定的境界，宋江提倡的“替天行道”，就达到了一定的境界。

在给精神的过程中，有一个问题需要注意。

很多领导都特实在，实在到糊涂的程度。

他们说：“同志们，我们干这个事业，也没什么别的目的，其实就是挣钱养活家。

大家把这个钱拿回去，该怎么花你就。

## << 《水浒》是本管理书 >>

### 媒体关注与评论

都说我抢了声俊义的位子，其实我是在救他。

梁山这100多个高管哪个是省油的灯？

就他那直性子，要真当上老大，早被人剁了。

也就我能摆平这些人，可怜我的一片好心哪…… ——宋江我一让林冲下山开展业务，他就说身体不适——我一直怀疑他的小名叫黛玉——宋江让他去“替天行道”，他屁颠屁颠地就去了，还不都是抢？

——晁盖不要说我是墙头草，我只是比别人醒悟得早，跟着老宋才有钱途啊。

美中不足的是，既得给他出主意，又不能让他发现我比他高明，这挺难的。

——吴用其实俺不傻。

每次公明哥哥把俺当枪使，俺都明白。

有钱能使磨推鬼，看在银子的分上，俺也就认了。

——李逵上山前我只是个杀猪的，宋大哥却说我是梁山最稀缺的技术性人才，给我副处的待遇。

宋大哥呀，我一定不辜负你的期望，为梁山的建设添油加肉。

——曹正

## << 《水浒》是本管理书 >>

### 编辑推荐

《是本管理书:梁山公司的管理智慧》编辑推荐：世间最痛苦的事，莫过于看了《水浒》，却没学会其中的管理智慧。

《水浒》中有管理智慧吗？

答案是肯定的。

试想，一百多个非主流人士，来自五湖四海，为了一个共同的目标走到一起来，从事“山贼这份很有前途的职业”。

如果没有一点管理智慧，如何把他们管得服服帖帖？

然而这些管理智慧却一直被人们忽略了。

其实有很多人研究《水浒》，有的人通过《水浒》透视职场，有的人运用《水浒》影射官场，而赵玉平却是在很认真地探讨团队管理问题。

虽然《是本管理书:梁山公司的管理智慧》充满了调侃，虽然你看过后一定会捧腹大笑，然而，如果因此就认为《是本管理书:梁山公司的管理智慧》只不过是一堆笑料，那你就亏了。

因为《是本管理书:梁山公司的管理智慧》是综合运用管理学、国学、心理学剖析《水浒》的成果，在大笑之后再仔细反思一下，定会受益匪浅。

《百家讲坛》、《名家论坛》等主讲人，《圣贤博学》栏目组总顾问，中国十大顶级管理培训师之一，运用管理掌、国掌、心理学，综合解析《水浒》的中国第一人。

世间最痛苦的事，莫过于看了《水浒》，却没学会其中的管理智慧，你的公司人多？

有100多个高管吗？

你的团队难管？

个个杀人放火吗？

这么牛的团队已经被我轻松拿下，你还怕什么？

过来，教你两招。

<< 《水浒》是本管理书 >>

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>