

<<佛门管理>>

图书基本信息

书名：<<佛门管理>>

13位ISBN编号：9787801706270

10位ISBN编号：7801706277

出版时间：2007-9

出版时间：当代中国出版社

作者：慧曼

页数：266

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>

<<佛门管理>>

前言

这是一本写给所有人看的书。

这里所讲的“所有人”，包括两大范畴：一、指那些所有能够主宰自己所在环境的人，包括企事业、企事业部门、乃至家庭中的CEO们；二、指那些所有能够、正在准备能够，或者希望能够规范自我行为——管理自我并成就自我的人。

当今社会上有一个呼声——我们需要信仰。

信仰的本身就是一种选择——选择了一条路、一盏灯、一个守则.或者是一根沟通心灵和精神的专线。

也正是因为这种选择。

在原则上规定了我们的生活观念、态度和生活方式。

将有别于其他人，所以。

选择的本身就是一条自我成就之路。

走在这条近乎虚拟的自我修正之路上。

路的蜿蜒、曲折、广狭、远近。

乃至明暗。

都会因为行路人的自我心态和付出而受到控制。

如果是一盏灯，那么，在你做出选择、出门的时候就已经递到了你的手里，为你照耀着眼前的路。

好让你走过一截必须经过的幽暗。

并在其间陪伴着你，减少孤独；在没有见到光明的时候.这盏灯就是希望。

在茫茫黑夜之中，我们步履蹒跚地在幽暗的峡谷里穿行，到处潜伏着诱惑、彷徨、恐惧、无奈和懈怠，于是，我们需要行为和信念的指南，以免误入歧途。

今天。

我们所讨论的是，如果选择要走一条自我修正之路，那么，我们需要牢记那一本交在我们手中的行为和信念守则的全部内容——有所说。

有所不说；有所行，有所不行；有所想，有所不想。

如果您是佛教徒，那么，这些规定就在您需要履行的佛制戒律里。

《佛教遗经》说：“佛在世时，以佛为师；佛灭度后，以戒为师。

”所谓戒。

就是制度。

而于个人的奉行与遵守。

则是一种自愿的选择。

<<佛门管理>>

内容概要

现代企业和佛教寺院看似毫不相同，实际上它们都必须做两件事情：一、宣扬核心理念，保持组织人员的凝聚力；二、理顺管理关系，实现组织运营的畅通。

佛教寺院是一种特殊机构，同样有生存和发展的压力，其内部的人员管理与事务安排的复杂程度丝毫不亚于企业。

寺院的僧人来自各地，禀性、好恶、生活习惯、教育背景各不相同，并在主观上“舍亲割爱、抛却世间享乐”，管理这样一个没有物质利益牵挂和约束的群体，其难度比企业更大。

令人惊奇的是，为什么延续千年的寺庙比比皆是，而传承百年的企业却不多见？

本书作者幼年出家少林寺，后成为大德高僧净严法师的弟子。

他熟四书五经、谙二十四史、悉杂家经典，不仅管理寺庙，还曾经代管过一个企业，并在很短的时间内将之扭亏为盈。

在他看来，尽管寺庙与企业在组织目标实现方面有明显区别，但是成熟的寺庙丛林建制可以为现代企业管理者提供值得借鉴的管理思想和管理模式。

作者集20年之管理心得而成本书。

它告诉读者，可以利用寺院管理的法则管理企业，在佛法中悟道，在成功管理中赢取利益与人心。

<<佛门管理>>

作者简介

慧曼，师讳普慧，字慧曼，号传炬，安徽巢湖人。

1982年5月依万行和尚剃度于嵩山少林寺立雪亭。

是年冬谨遵师命，前往开封古观音寺，依净严长老受沙弥戒；次年春更依净严长老为得戒和尚、白马寺海法法师为教授、铁塔寺瞻西法师为羯磨，心印、印信诸师为尊证，求受比丘戒，研习律仪及教理宗纲。

此后，五下版纳，九度入藏，求学大小诸乘：束装负笈，独步山川，饱读四海人文。

枯坐群册，博览诸史及内外典籍，亲炙于观空及东嘎·洛桑赤列仁波切座下，普被法乳之恩。

个人研究方向为：“汉藏宗教比较”、“宗教心理学”及“西藏天葬学”。

现任长安终南山佛教协会副会长、终南山佛教文化研究所副所长。

<<佛门管理>>

书籍目录

自序 文明其行为非常其思维引子 千年寺庙常有，百年企业难得01 打不走的和尚，留不住的员工 “当头棒喝”新解 和尚为何打不走？员工为何留不住？重新认识亚当·斯密和温州商人 墨子·卢作孚·公司使命 “核心价值观”不能只是一句口号 文化建设从企业家开始02 从“僧众”到“僧团” 齐达内的“铁头功” 禅宗与僧团的出现 “108人”组成的“僧团方阵” 僧团软实力的来源：六和敬思想 请职、辞职、圆职03 向方丈学做CEO 老板们心中永远的“痛” 方丈为何无烦恼 外来的方丈好念经 议会决策与方丈权力 都监、衣钵和方丈的三角制约关系 关于“空降兵”的讨论04 管理切忌乱伦 油瓶倒了也不准扶 “管理乱伦”之一：“上越下权” “管理乱伦”之二：“下越上权” “管理乱伦”之三：邀宠 “管理乱伦”之四：同级越权 寺院如何维护管理伦理，05 疑人要用，用人不疑 李东生的反思 疑，还是不疑，这是一个问题 “疑”之害 论迹不论心 “三不欺”的故事与启发 “德才困境” 06 执行：“没问题”一定会出大问题07 凝聚力：执行力的源头08 布萨：僧人为什么能主动忏悔09 寺院教育：文明其行为，野蛮其思维

<<佛门管理>>

章节摘录

第二点是我们前面讲过的，方丈有任期的限制。一般为三年。

特殊情况下可以连任，但最多是两届。

这两点规定的内在用意在于，对方丈与寺院的关系进行剥离：首先保证没有利益关系，其次规定其领导关系也不是永久性的。

因为有了这样的剥离。

才最终客观上保证了方丈在行使管理职能时遵循的“三公”原则。

那么，或许有人会问，方丈个人到底在图什么呢？

或者说他有没有收获呢？

“有，”我会这样回答，“他的收获在整个佛教界，可以获得更大、更好的口碑，赢得更大的成就平台，为最初的发心而负责，实现最终的抱负——‘弘法利生’。

” 因为，作为一个真正称职的寺院CEO，利生是其最终的使命，完成这个使命是他的事业；而兢兢业业地工作则是他的家务！他不能不如此精进！

议会决策与方丈权力 我上面提到的明旻法师已于2002年圆寂了。

明畅法师从北京广济寺方丈的任上卸职之后。

广济寺的方丈位子就一直空缺着，直到2006年底演觉法师荣膺此座为止。

言及于此，大家或许就要狐疑了：寺院还能没有方丈？

群龙不能无首，三军不可无帅。

寺院里要是没有方丈，寺院里的管理还能正常运作吗？

是啊！

有时候，或者可以说是习惯上，我们不能不做此想。

但是。

实际的情形是，寺院可以没有方丈，照样正常运行其管理，执事们依然各负其责。

有条不紊。

“或许是因为寺院的僧人都很自觉，即使没有人管理也不会出乱子！

” 您会这么想吗？

这个想法有些天真，因为，自觉不是与生俱来的习惯。

是需要逐步培养和教训的。

况且，人的惰性还会经常性地改变本已养成的良好习惯。

所以，要想靠群集的自觉来保证和谐的共存。

实在是一个天真的想法，而且还有些一厢情愿。

如果不是靠自觉来维护寺院管理的正常运行，那么，寺院在长期没有方丈的时候，又在依靠什么来流畅管理作业，又不至于因产生群集的惰性而失去管理活力呢？

方丈的位子不是随便拉一个人来就能将就做，如果没有合适的人选就只能，也宁愿空缺着。

为了避免出现上面所说的令人担心的情况，寺院在建制和管理制度上做出了系统的安排。

在公司里面，CEO的职位不能空缺，而寺院就可以，为什么？

因为寺院有一套完善的机制，没有方丈，寺庙的机制照样能够运转。

如果不好理解，那么，我们抬起头想一想西藏的活佛转世制度和旧时皇家的做法。

活佛转世灵童被选定时都很小，在成年之前并不能行使其宗教行政权；皇帝如果即位时还在襁褓之中，情形与幼小的活佛坐床情况差不多。

但是，并不影响其行政机构的正常运行。

汉传佛教十方寺院的方丈在职位上的性质与此有很多相似之处。

现在的西方，很多企业的CEO在职务上的重要性已经不再像以前那么显著了。

比如说，现在已经很少有人知道可口可乐、麦当劳、柯达的CEO是谁了。

但是，在中国，如果没有张瑞敏，我们又怎么想象海尔？

<<佛门管理>>

没有任正非，华为又会怎样？

细细地探查一下，或许我们可以欣喜一下。

因为讨论到柳传志先生的情况要稍微好一点，因为有杨元庆和郭为在。

然而，深究起来，柳传志毕竟还是联想的代表人物。

这就等于在说，中国企业还处于由“人治”向制度化管理的过渡之中。

我们讲管理，首先要建立的是制度，有了完善的制度之后，才能提到机制性管理，然后是文化管理和哲学管理。

对于中国的很多企业来说，制度尚不完善，更不要说比制度更上一级的机制性管理。

机制性管理要比制度化更上一层。

如果我们置身在一个企业当中。

要是CEO在不在都无所谓的话，那么是什么在管理？

是机制在进行决策和管理。

每一个环节都牵制得好好的，都在运转，所以叫机制性管理。

中国现在的大多数企业，都是一个人拍板说了算。

脑子一热，大腿一拍，于是乎就这么定了吧！

这是个人化的。

不是机制性管理。

所以李玉琢先生才会说，他最佩服的是万润南的决策方法：“听多数人的意见，跟少数人商量，一个人说了算。

”这个说法其实就是典型的拍大腿决策。

做好了皆大欢喜，做不好呢？

只能一拍脑袋了！

这就是先拍屁股后拍脑袋的“人文”管理特质。

决策一定要有顾问。

为什么国外大企业能做得那么好？

他的决策有很多顾问在“牵制”。

市场决策、产品决策，都有相关的专家在后面出谋划策。

但这些人是不会从事直接管理的。

所以他们成立了很多研究机构。

比如说战略研究机构，是帮助企业制定战略的。

而在中国的情形呢？

大多数企业都是一个人说了算，你一个人真的有大多数人的智慧吗？

包括任正非，其实他也是在不断地观察，把他身边所有人的想法拿过来。

但是，他选择的东西没有成为机制，只是一种被动的选择。

他的成功只是一个偶然的契合，并没有伸过脑袋去听一听必然的风声，伸过手去摸一摸必然的把手，他没有把这个东西机制化。

所以，在管理框架上，我们可能已经制定了很多的管理制度，要实行制度化；但是。

在决策上还没有形成机制性决策，结果就是没有人来牵制决策人。

一旦个人的决策错误了，该怎么办呢？

依然是伸手拍脑袋吗？

不，把手放在桌子上吧，或者回过神来平心静气地想一想。

而在机制性决策中，决策错误的责任是机制，而不是某一个人。

从前的决策者的权力被分化到机制之中，而责任同时也被分化了。

如果决策最后被证明是错误的，失败了，这个责任也必须由机制来承担，一个人是承担不了的。

机制化决策首先可以把组织决策的风险降到最低，因为是需要经过更全面、更深入的分析 and 讨论，之后才做出的决策。

为了避免错失机遇，机制必须提前运行，把它的触角放长、放远。

<<佛门管理>>

如果组织不能走出让机制决策这一步，就永远停留在个人决策的层面上。

而个人决策的危险在于：当决策人出现决策空缺时，组织就开始面临危机——亭无巨细，亲躬打理的决策者，经常会出现“后继乏人，香火难续”的尴尬。

这种现象在历史上最好的例子就是名留青史的诸葛丞相，虽然每每想起，不免要令人神伤。

《三国志·诸葛亮传》说诸葛孔明年轻的时候“每自比于管仲、乐毅”，究其一生功过、成败，倘若比于乐毅，并无大过；但要比于管仲，就实在相去太远了。

“诸葛亮光辉一生，只是丢了一个结果。

但又何必在意呢？

”在一次讨论当中。

有人这么说。

<<佛门管理>>

编辑推荐

世上有千年的寺院，却为什么没有千年的企业？

幼年出家少林寺，后成为大德高僧净严法师的关门弟子（净严法师师从净土宗李叔同）。

慧曼熟读四书五经，精研二十四史，通悉杂家经典，不仅管理过寺庙，还曾经将一家台湾企业在一年内扭亏为盈。

慧曼以自己的独特经历为现代管理者提供了一种新的管理思想与管理模式。

用佛门管理有效解决企业九大难题：打不走的和尚，留不住的员工 如何从“僧众”训练成“僧团” 向方丈学做CEO 管理切忌“乱伦” 疑人要用，用人不疑 执行：没问题会出大问题 凝聚力是执行力的源头 僧人为什么能主动忏悔，员工却不？ 保持创新的秘诀：文明其行为，野蛮其思维

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>