

<<学而优则商>>

图书基本信息

书名：<<学而优则商>>

13位ISBN编号：9787802286085

10位ISBN编号：7802286085

出版时间：2008-3

出版时间：新世界出版社

作者：陈少峰

页数：334

字数：200000

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>

<<学而优则商>>

内容概要

从国学到企业管理哲学学而优则商，就是要求提高素质较差者的素质，使他们能够代表企业好的形象

。

<<学而优则商>>

作者简介

陈少峰，1964年7月24日出生，福建漳浦人，哲学博士。
北京大学哲学系教授、博士生导师，北京大学文化产业研究院副院长。
研究领域为中国哲学、伦理学、管理哲学与企业文化、文化产业。

<<学而优则商>>

书籍目录

楔子第一章 道中庸第二章 学而优则商第三章 过犹不及第四章 无为而治第五章 以法为师第六章 致中和第七章 厚德载物第八章 文质彬彬第九章 时中第十章 太极生两仪第十一章 本立而道生第十二章 尽人力而听天命第十三章 实者虚之第十四章 极高明尾声

<<学而优则商>>

章节摘录

第一章 道中庸第一次听证会不了了之，法官模样的人连着几天心里都很郁闷。

经过深思熟虑，他跑到书店里去买了好几本大师的大作来仔细阅读。

每天晚上他都要读一段《论语》、《孙子兵法》、《周易》或者《庄子》等。

不过，每次还没有读几页，就昏昏欲睡。

他感觉很不好意思，对大师实在是太不恭敬了。

可是，因为实在抗拒不了睡魔，所以干脆顺其自然，把书往枕边一搁，就此沉沉睡去。

奇妙的是，以后天天如此，竟然治好了他的失眠症。

今天是有关离婚案的审理，他坐在主审法官的位置上，却一直被什么中国古代诸子百家的哲学概念所困扰，心不在焉。

忽然间，他听到了原告律师提到了一个新颖的说法，就认真听了起来。

“法官大人，古人说得好，阴阳和谐，男女平等，正是中庸之道。

可是被告根本不尊重配偶，整天在外面东跑西颠，回家只会张口吃饭。

被告号称在做大事，可是却一点不懂中国哲学中务实求真的精神，简直就是一个假大空——” “等等，你说男女平等是中庸之道，有出处吗？”

“看来法官模样的人很有兴趣，声音里蕴含兴奋之意。

“出处？”

“我不懂法官大人说的是什么意思？”

“就是说，哪一本书上有这个说法？”

“我记不起来了。”

不过，法官大人，从道理上来说，阴阳和谐，男女就是阴阳。

如果男女不平等，怎么可能和谐呢！”

“可是企业里面并没有男女平等。

高级职位中，女性所占的比例那么少，按你的说法，企业就是不和谐的？”

“当然是啊，法官大人，为什么我们中国现代的企业缺乏国际竞争力，那是因为没有按照中庸之道去做啊！”

“那你说，怎么经营企业才符合中庸之道？”

“这个我可说不好。”

不过，有个哲学家说，中庸之道既是一种目标，也是一种方法。

作为目标，那可不是自然的、自发的和谐，而是一种更高境界的和谐。

作为方法，包括很多层面的意思。

比如说，要以人为本，要体现利益双方相互依存的关系或者叫双赢，还有做事要把握好度，不要走极端。

这个哲学家还提到新的中庸之道——” “等一下，你说的专家是谁？”

你也听过陈教授的课？”

“原告律师愣了一下，他仔细琢磨了“也”字，然后露出了会心的微笑。

“是，法官大人，听说陈教授讲新中道讲得最好，所以我也去跳蹭课了。”

“坐教室的椅子上啊！”

“那么，你占了其他学生的位置，一些学生是不是只能坐到窗台上去了？”

你的这种做法叫做什么？”

“鹊巢鸠占！”

“原告律师脱口而出。

旁听席上爆发出一阵笑声。

法官模样的人也露出了微笑。

过了一会儿，他问道：“原告和被告在谈恋爱的时候，双方是不是发誓要相濡以沫、相互依存、相敬如宾？”

<<学而优则商>>

现在呢？

” “ 报告庭上，情况变了呀！

” “ 是心变了，还是什么变了？

” “ 什么都变了！

” “ 你说，现在离婚率高还是古代离婚率高？

” “ 现在吧，不过—— ” “ 不过什么？

不过你也别急于替原告办成离婚诉讼啊，如果不多加劝解，仓促离婚，那和拆散家庭有什么分别！

” “ 我已经劝解了，可是他们已经达到水火不相融的程度了！

” “ 那也不见得。

中庸就是要求和睦的，如果水不用来浇火，火不用来烧水；或者万一发生火灾的时候，水用来救火；冬天的时候，火用来热水；这样水火之间岂不是成了相互依存的和谐关系。

再说，按照你对中庸之道的理解，你说被告如果学习了中庸之道以后，是不是会做得更好？

” “ 那是一定的！

” 原告律师红着脸回答。

“ 好！

本庭现在宣布，本着双方维护和谐婚姻的意愿和法律的严肃性，本庭暂不受理本离婚案。

那么今日庭审预备会就到此结束。

本庭要求被告和原告回去好好学学中庸之道，努力改进双方的和谐关系。

届时如果双方重归于好，就可以避免浪费法律资源和感情资源；假如到时的学习还没有效果，双方再来复议此案。

” 道中庸就是人人遵循中道。

中国传统哲学中有一种重视“中”和“中庸”的理念或方法。

称为中庸之道或者中道。

为了使中道具有更强的方法论意义。

我总结了“新中道”的哲学方法。

中道与新中道的结合。

构成了思考企业管理本质问题的理念与方法。

所谓的新中道。

是在综合先秦诸子百家思想的基础上发展起来的一种理念或分析问题的方法。

在先秦诸子百家中。

普遍存在着相关的中道思想，而以儒家的中道思想最为系统。

然而。

无论是儒家还是其他诸子。

都没有把中道作为一个哲学的方法体系加以系统的阐述。

《中庸》中的中道。

实际上也是不完整的。

过于抽象的。

因此。

对传统的“中道”思想予以提升并进行拓展性发展是一个有积极意义的选择。

为此。

我首先分析了传统的中道思想的要素和特点。

进而在此基础上提出了一个以结构化、本质还原和改善主义为主轴的新中道的哲学方法。

[境界]道中庸道中庸就是以中庸为道。

儒家的“中道”在《中庸》里表达为“极高明而道中庸”。

同时，儒家正向的方法和道家的“无为”、兵家的“诡道”等反向的方法相结合，就是一种保障相反性质各自达到极致的极高明。

也就是说，中道不仅是一种方法，它还是一种境界；或者说，它是一种实现目标、包括大的战略目标

<<学而优则商>>

所需要的智慧境界。

对于普通的经理人和企业管理中层干部来说，掌握中道和新中道的方法，就等于掌握了自身成长的利器。

对商界的领袖来说，中道要高明，高明就是英雄的本质，能够高瞻远瞩、能够精明细化，同时能够洞察事物的本质。

要达到极高明的境界，企业家和职业经理人都需要对中道的方法有深入的把握能力。

举例来说，企业里的员工如果都致力于在做事时讲究方法，而且做事的时候把握分寸；领导者能够高瞻远瞩，形成团队决策，建立以人为本、发挥人力资源效用的稳定的制度结构，就可以与时俱进，实现“时中”式的可持续发展。

同时，如果企业重视外部和谐，重视社会责任，就可以达到极高明的境界[方法]行甲道“子曰：‘中庸之为德也，其至矣乎！

民鲜久矣。

’ ”道中庸的方法是行中道。

中道的方法包括三个层次。

一是无“过”和“不及”、相互依存、把握度并达到恰到好处等等。

二是正反合一。

正向思维与反向思维结合，正道与诡道结合，儒家的方法与其他诸子的方法结合。

三是新中道的方法，要求采用结构化、本质还原和改善主义的方法。

行中道的方法最终融入新中道的方法，可以应用在各种分析问题和解决问题的过程中，包括应用在企业管理哲学和公共管理哲学的思考中。

举例来说，企业的高层领导者不能只顾埋头做事，还要培养人才，发挥员工的智慧与能力；不能只是事必躬亲，还要结合。

无为而无不为。

的方法来实现有为的力量。

企业不能只顾做业务，做有形可见的产品开发，还要做企业文化建设，做品牌，做融资上市并购发展等等。

在指导员工的时候，要授人以“渔”而不是授人以“鱼”；是教导分析问题和解决问题的方法之“渔”（捕鱼的办法）而不是就事论事的给人一条“鱼”（一次性食用）。

方法一 学而优则商人是目的。

人第一，物第二。

要找到合适的员工做合适的事情。

假如员工不合适，就要进行培训，或者进行调整。

各个层级的员工都要德才兼备，其中的“德”是指职业道德，是基本标准而不是理想标准的“德”。

不仅如此，低层的素质较低的员工和高层员工之间对做事方法要有效沟通，达到一致性的认识。

否则，中下层员工就不能理解高层员工的战略意图，也不能很好地贯彻和执行战略。

举例来说，管理中有一个悖论，叫做“素质较差者代表企业形象”。

素质较差者都是一线员工，他们和顾客打交道，代表企业形象。

学而优则商，就是要求提高素质较差者的素质，使他们能够代表企业好的形象。

方法二 过犹不及避免太“过”即过头了和“不及”即总是差一点的两个极端，是这个方法的基本要求。

企业的经营管理要重视短期利益和长期利益的结合，员工也不能急功近利和过于理想化。

以务实为基准，“过”就是过于理想化、过于空想、过于不切实际；“不及”就是过于注重眼前利益、过于注重小利、过于就事论事。

把握了无过不及的方法，在实践中要把战略和细节结合起来。

举例来说，管理员工过错行为时，言语和态度的拿捏要恰到好处，批评员工时让员工愿意改过，却不会让员工因为以后怕惩罚而隐瞒错误。

假如员工经常隐瞒错误，后果不堪设想。

<<学而优则商>>

因此，企业在管理员工行为时，要做到适中而不是一味的严厉或者放任。

方法三 无为而治无为的方法不是不作为，不是放任，而是一种特殊的“有为”，它是有为的补充。当我们思考问题的时候，要以科学思维为主，辩证思维为辅。

假如在军事上的战略竞争中，就要以实力为主，以迷惑敌人为主，做到虚实结合；或者主动出击为主，以逸待劳为辅。

在培养企业竞争力时，要以高质量的产品为主，但是也要注重美学设计和产品包装等等。

举例来说。

企业在制定战略决策的时候，要自上而下；但是，在执行的时候，要广泛听取员工的建议，发挥员工的积极性和参与性，实施倒决策的决策方法。

倒决策就是自下而上的决策，让员工提出怎么做，指导员工自己去思考解决方案，以此培养员工的决策能力。

方法四 以法为师建立经营管理各个层面的制度和操作标准、行为标准，以制度引导员工能力的发挥，是这个方法的本质。

以法为师是法家的中道，在法制面前人人平等。

由此，就要求企业建立大发展的框架，依照法治的要求来开展经营管理，公平分配、公平竞争，实施普遍激励。

在培养和挖掘人才时，要把相马、赛马和养马结合起来，把绩效考核和用人原则结合起来。

举例来说，企业在经营中，不能仅仅依靠自己的经验，而是要研究古今中外世界上优秀企业的特点，同时要研究每个行业领先企业身上体现出来的行业美德，理解如何建立现代企业制度，避免长期陷于人治。

当然，企业的规范化管理是个渐进的过程，不能操之过急。

但是，也不能无动于衷，而是应从建立严格的行为纪律和产品标准开始努力。

方法五 致中和达到动态的平衡，包括内外部的平衡、节奏上的均衡和时空观上合理的平衡等等，是致中和方法的基本要求。

因为“和”的要求，就要容许员工的个性和特点的差异，要求和而不同。

但是，要避免严重的冲突和对抗。

由此，在用人上要用人的长处，在做事上要保持合作和同步化，在发展上不能一味追求超常规发展。

致中和要求关注企业所有利益相关者的利益，关注长期合作和双赢。

要达到致中和的境界，需要建设好企业文化。

举例来说，企业在与客户打交道的时候，要注意关注客户的实际需求和满意度，要关注如何维护老客户。

企业的产品质量是企业和服务之间共同的问题，而不是企业单方面的问题。

如果企业一味关心自己的技术研发和产品开发，不关注客户对质量的各种要求如便利性、美感等等，企业就失去了与客户联系的纽带，在企业和客户之间树立起鸿沟。

方法六 厚德载物厚德能够载物，厚德载物是致中和、企业文化建设的一个根本环节。

以职业道德为本，以职业化的文化为基调，才能把员工的小聪明转变为大智慧；发挥将制度文化和个人修养结合的领导力，才能把大大小小的聪敏睿智转变成共同的大智慧。

员工不能满足于已有的知识，必须为未来做准备，为履行更大的职责做准备。

就此而言，企业要建立学习型组织，员工要确立个人学习型的生涯规划。

提高与发展，是厚德的内在要求；自主与创新，是载物的条件。

举例来说，企业在发展和扩张中需要大批的职业经理人。

但是，企业不能简单地依赖空降而来的职业经理人。

其道理有二：一是企业如果没有建立起职业化的制度和企业文化，职业经理人进来之后就面临严重的文化冲突，他们发挥不了什么作用；二是假如企业没有培养自己的职业经理人，靠一二个空降兵是起不到根本性作用的。

因此，厚德不是仅仅依靠个人的职业道德，而是整体性的职业化的文化和制度。

方法七 文质彬彬文质彬彬就是内外合一、尽善尽美。

<<学而优则商>>

“文”指文采，“质”指朴实的、有内涵的素质。

企业要练好内功，但是，也不能停留在练内功上。

谦虚固然很好，充分展示自己的实力也很符合实事求是的要求。

假如一个企业的企业形象很好，品牌建设也卓有成效，就会转变为墙外开花墙内香的内在效果，对员工的激励作用和招聘新员工时的吸引力都是巨大的。

举例来说，酒香不怕巷子深的观念是不合时宜的。

既然你的产品那么好，为什么不加以包装和宣传，提高竞争力呢？

为什么不把你的美酒摆在巷口，让过路的行人们闻香而醉呢！

把香味传送千里，就是企业美学的一个重点。

当然，如果只靠包装诱人，实际产品质量很糟糕，那就违背了文质彬彬的要求了。

以君子的素质来领会文质彬彬的内外和美的境界，就达到了对本质的理解了。

方法八 时中在与时俱进中达到中道的要求，是中道的一个重要方法。

首先要与时俱进，根据企业自身发展的阶段性，讲究不同阶段的经营管理方法创新。

其次，企业要注意外部环境的变化，使自身的业务和能力与外部要求相对应。

再次，企业要不断创新，在产品上淘汰自己，在商业模式上不断改进。

总之，时中不仅是观念的要求，也是实践的方法论。

举例来说，企业要注意产业发展趋势，及时调整业务战略，避免像“商务通”或者乐凯公司的胶卷业务分别被手机和数码相机淘汰那样。

<<学而优则商>>

编辑推荐

《学而优则商》由新世界出版社出版。

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>