第一图书网, tushu007.com

<<中国式管理的36个心理细节>>

图书基本信息

书名：<<中国式管理的36个心理细节>>

13位ISBN编号：9787802553989

10位ISBN编号：7802553989

出版时间：2010-3

出版时间：企业管理出版社

作者：申明，宛一平 著

页数：224

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

第一图书网, tushu007.com

前言

企业管理这门科学，近几十年内的发展可谓百花齐放、百家争鸣，各种理念如今已是“古今交错，东西贯穿”，尤其在改革开放的中国，更是“中外合流，洋为中用”。
进入新世纪以来.管理学界的管理思想和理念已回归东方，中国式的管理已经蔚然成风，流行于整个世界。

很多人推崇中国式管理，很多人重视中国式管理，却也有一些人，至今仍然否认中国式管理的存在。
他们认为，管理学完全是由西方国家的企业管理人员和学者们探索、发展起来的一门科学，不存在中国式管理。

其实，所谓的中国式管理，是指把西方现代科学融入中国管理哲学，并充分考虑中国人的文化传统以及心理行为特性，以达成更为良好的管理效果的一种管理模式。
中国式管理其实就是合理化管理，它强调管理就是“修己安人”的历程。
中国式管理以“安人”为最终目的，因而更具有包容性；以《易经》为理论基础，合理地因应“同中有异、异中有同”的人事现象；主张从个人的修身做起，然后才有资格来从事管理，而事业只是修身、齐家、治国的实际演练。

与西方式管理依靠各种规章制度来使员工达到经营需要的要求相比，中国式的管理主要中心放在人事和人情管理上，以“情”和“爱”来教育和感化员工，使员工对企业产生认同感和共鸣，进而达到管理经营的目的。

第一图书网, tushu007.com

<<中国式管理的36个心理细节>>

内容概要

中国历史上几千年来的封建专制统治、严苛政策的高压让国人“修炼”出了活路的脑筋，使之很难管理，也很难对付。
他们顺而不从，奉行中庸之道，攀比从众心态重，宁当鸡头不当凤尾等等……真正高境界的管理，恰恰在于对人对己内心世界的洞察与感知。
《中国式管理的36个心理细节》根植于中国博大精深的文化土壤，列出了36种中国人典型的行为特征和心理特点，有针对性地提出中国式管理方式，其特有的亲和力和凝聚力非常适应中国人的民族特性，对于企业管理具有非常大的借鉴意义。

第一图书网, tushu007.com

书籍目录

含蓄内敛与见微知著中国几千年的历史经验告诉我们，“明枪易躲，暗箭难防”，如果把自己内心的想法毫不隐蔽地展现无遗，就好像在明处完全暴露自己，很难防备别人从暗处对自己的中伤，所以中国人喜欢“深藏不露”，说话总是委婉曲折、“话里有话”，很少直截了当，这往往造成误会和理解上的偏差。
因而管理者与下属沟通时要学会见微而知著。
抓住“言外之意”，还要学会察言观色，注意对方的表情和肢体语言。
排他性与“矩阵组织”“一个中国人是条龙，两个中国人是条虫。
”，中国人总是不自觉地追求零和博弈，不善合作，喜欢窝里斗。
强烈的排他意识使中国人很少会把团队利益放在个人利益之上，所以非常难于合作。
“矩阵组织”是扁平化的分工合作组织，个人的业绩由整个部门的业绩总和的平均值来计算，因为集体的获利才能使个人获利，所以能防止因排斥他人、喜欢单打独斗的心理倾向所带来的恶性竞争，是一种鼓励成员之间的和谐和互助，同舟共济的双赢模式。
爱面子与“指桑骂槐”中国人最看重的就是那张“广不数寸”的“脸面”。
从古到今，在社会生活的各个方面，面子都无处不在。
“面子”意味着尊严，意味着影响力，一个有“面子”的人往往能够赢得他人的尊敬和信任。
研究证明，中国人在被人拒绝或者受到批评时，如果觉得面子受损，通常会做出防御性的行为。
因而中国的企业管理者也应“扬善于公堂，规过于暗室”，尽量地维护下属的面子，不伤害他们的自尊。
重人情与发挥“感应力”组成中国社会的基本单元是家庭或家庭成员，亲情和情感从此与社会和政治相联系，纯粹理性的法律却退居其次。
人情化的心理机制使得中国管理的组织成员之间具有很强的感应力。
如果充分发挥这种感应力，就能使企业组织具有很浓的人情味，组织成员也会获得归宿感的满足。
讲义气与留下“庸人集团”总的来说，中华民族是很重义气的民族，而最能打动中国人的就是“舍生取义”这四个字了。
在现代企业里，老板适当地讲义气，可以赢得更多的朋友，得到更多的帮助。
因而，曾经在企业创业初期“劳苦功高”而却不会经营企业的庸人集团有存在的必要性。
甚至很多老板很愿意主动建立一个庸人集团，增强对自己有利的舆论导向，树立中国人心目中的良好企业形象。
中庸之道与“持经权变”中庸就是在变化或者矛盾中寻求平衡的中心点，从而使中国文化形成了刚柔相济、统筹兼顾、情理均衡的价值追求。
“经”是不变的守则，而“权”则是可以灵活应用的手段，要达到中庸之道就得“持经权变”。
所以领导者也应审时度势、灵活机变，不断地随着人的变化而变化，与情境共舞。
表里不一与“红脸白脸”中国人不敢或不愿承认自己人性中的某些正常和自然的需求，于是特别注重自己在别人面前的行为和言辞，掩饰自己的真实意图，因而构成“表里不一”的双面人格特质。
所以中国的管理者也应当“以其人之道还治其人之身”，也为自己制造两个脸谱，自己唱白脸重奖励和表扬，副手唱红脸重监督和惩罚，若是能够配合好了，便可人人口服心服，各安其职。
敏感多疑与“透明化管理”中国人思想复杂，想象力丰富，再加上几千年来历史风云中的凶险和欺诈，使中国人一直没有安全感，养成了敏感多疑的性格。
到了现代，中国公司里面的人与人之间仍然时有相互猜疑，经理与下属、员工与员工之间往往互不信任。
因而企业管理者不妨试一试“透明化管理”，进行“阳光操作”，营造一种坦荡开明的企业文化。
开诚布公，以“诚”攻“疑”，坦荡以对是保证集体团结，制止相互猜疑的有效方法。
安于现状与“压担子”中国人当中的一种劣根性表现为懒惰与贪图安逸，需要外界对其适度施压，才能不断进步。
所以中国企业的管理者要让自己的下属担起责任，必要时临危授命，或者压担子，或者学习现代企业

第一图书网, tushu007.com

管理中的业绩考核、末位淘汰等，都会让员工产生压力。
防止他们得过且过心理的产生，以促进其发掘潜力，积极进取，不断超越自我，从而取得更大的成就。
“ 不以成败论英雄 ”与奖励犯错误西方人喜欢“ 惟以成败论英雄 ”，其核心意识是社会达尔文主义：“ 物竞天演，优胜劣汰 ”。
中国人重视的是那种屡败屡战、永远向前的精神，认为“ 胜败乃兵家常事 ”。
兵法也讲：“ 善败者终胜 ”。
这是一种极其长远的发展观。
所以管理者要允许员工犯错误，甚至奖励“ 犯得好 ”的错误，这样可以避免急功近利的风气，鼓励员工勇于尝试新事物。
平均主义与自由创新机制封建等级制度既造就了一小部分极富者，又同时使更多的人处于贫困边缘。
因而平均主义在中国的泛滥并演化为中国人的一种深层心理结构也就有了一定的客观必然性。
所以中国人一方面不敢冒尖。
另一方面又会不遗余力地打击“ 出头鸟 ”。
作为一名管理者，要为员工创造一种肯做、敢做、愿做的氛围。
这样才能打消员工因为自己过于冒尖而引起他人不满的顾虑，放手放心地、充满热情地去工作。
从众心态与“ 逆赂投资 ”中国人总是倾向在群体的影响和压力下，个体放弃自己的意见而采取与大多数人相一致的行为，即通常所说的“ 随大流 ”。
针对中国人的这种特点，企业家在决策的时候，反其道而行之，奉行“ 人弃我取，人取我与 ”的原则，市场投资逆势而动，“ 高卖低买 ”，使得“ 人之砒霜 ”变为“ 我之琼浆 ”，最后“ 歪打正着 ”，取得了成功。
对“ 势 ”的敏感与“ 激情造势 ”中国人常说，“ 识时务者为俊杰 ”、“ 顺势而为 ”，反映出一种对“ 势 ”的敏感意识；自古英雄豪杰，皆善于审时度势，因势利导，利用社会矛盾，人心的向背，揭竿而起，民众无不云合景从。
现代企业卓越的领导者通常也善于运用自己火一般的热情和激情造势，这种激情和信念使他们具有对人的心灵的由外而内的穿透力和自上而下的统摄力，能够调动一切可以调动的力量，转圆石于千仞山之上。
模糊逻辑与“ 感知考核 ”宁做鸡头，不做凤尾与海尔“ 市场链 ”攀比心理与“ 工资保密 ”制爱吉利与“ 暗示激励 ”圈子文化与“ 打破小圈子 ”完美主义与“ 半糖主义 ”畏服权威与“ 杀一儆百 ”以和为贵与激化“ 良性冲突 ”重形式，轻实质与简单管理重血缘亲情与“ 按需任免 ”重资历与“ 过渡培养阶段 ”位置观念与“ 资格激励 ”喜谦卑与“ 低调管人 ”善忍耐与“ 为下属撑腰 ”重信诺与“ 凝聚力 ”患得患失与危机激励认正宗与“ 大叔底下好乘凉 ”讲仁恕与宽恕下属依赖心重于“ 不诿过 ”权力崇拜与隐藏好恶特殊化心态与以身作则重视眼前利益与“ 欲取故予 ”顺而不从与“ 情境管理 ”

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

中国几千年来便是封建的小农经济为主体。
农民的特点是自给自足，只要把地种好了，税和地租交了（中国现阶段的农民除外），其余的都是自己的，和外界的交换比较少。
因此农民的性格必定是以自我为中心，少有合作精神，没有规则意识。
这种心理的传承，使中国人更多地关注自身的利益，眼界比较狭隘，喜欢在同一个圈子里勾心斗角，自相残杀，互相拆台。
当一个人获得成功并超越了别人的时候，他们身边的人不是想怎么奋起直追，而是首先想怎么把他拖下来。
在封建时代，且不用说一国之内官场内部的互相倾轧，就是皇族的一家之间都会出现因为争权夺利而“前见兄杀弟，后见子弑父”这样的悲剧。
这种窝里斗的根源是什么呢？
心理学大师阿德勒发现：兄弟姐妹之间的竞争恰恰是最大的。
在人的潜意识里，有些兄弟姐妹之间的怨恨反而比一般人之间更多，因为在没有弟妹之前，他们享受着父母的全部关注，但一旦有了弟妹，父母的关注点就转移到这更小的孩子上，兄姐不可避免地感到失落，很可能在幼小的心灵中产生对弟妹的嫉妒怨恨。
弟妹懂事后，发现有比自己更强大的兄姐存在，同样有可能会产生嫉妒。
曹植“本是同根生，相煎何太急”的感叹也印证了这种说法。
而中国的儒家思想“四海之内皆兄弟”的亲情意识深植于中华民族潜意识，于是国人最善于通过和广义的“兄弟姐妹”——一也即同事、同学、亲人、同胞竞争而获得利益，这就是国人的“窝里斗”的原因。

第一图书网, tushu007.com

编辑推荐

以中国传统文化为背景，以中国人的人情世故为出发点，充分考虑中国人的优缺点，构建和谐、和乐、合理、合适的中国式高效能团队。
世界上本来就没有最好的管理，只有最合适的管理，而最合适的管理就是本土化的管理。
契合：国人个性与心理特征　　融合：古今中外管理文化　　整合：传体与现代的管理精妙
管理中国人，就要“知己知彼”、因人而异地实施符合中国人行为心理特点的决策和管理行为。这就要求“用智伐心”，即先要真正掌握他们的心理节奏，搔到他们的“痒处”，方能动其心而顺己意，达到《孙子兵法》中“和衷共济”，“上下同欲者胜”的管理境界。
玩古思今 赢战未来　　洞悉国人心理特征 让管理一击中的

第一图书网, tushu007.com

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