

<<东张西望>>

图书基本信息

书名：<<东张西望>>

13位ISBN编号：9787111334101

10位ISBN编号：7111334108

出版时间：2011-4

出版时间：机械工业

作者：肖知兴

页数：162

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>

<<东张西望>>

内容概要

本书不是对管理进行全面系统的论述，也不是对某一个管理问题深钻详究，而是针对现实问题进行管理学的剖析。

管理作为一门科学，有它共性的原理，全世界都一样，然而，作为一门艺术，如何巧妙运用管理原理就千差万别。

不论科学与艺术，作为一种文化，管理就不能不受整体文化的深刻影响了。

本书旁征博引，精彩纷呈，展现了东方文化和西方文化的深厚底蕴和有机结合。

<<东张西望>>

作者简介

肖知兴

1972年生江西吉安，1993年毕业于中国人民大学。

先后任职于中国技术进出口总公司和诺基亚(中国)投资有限公司，2004年获得法国欧洲工商管理学院(INSEAD)组织行为学博士学位，现执教于中欧国际工商学院(CEIBS)。

他是《欧洲管理评论》(EMR)、《亚洲商业研究》

(JABS)的编委，中国管理研究国际学会(IACMR)的发起成员，国际实践管理教育(IMPM)的中国负责人

。他的学术文章发表子《管理科学季刊》、《管理与组织评论》、《组织行为与人类决策》等国际一流学术期刊，著有《东张西望》、《中国人为什么组织不起来》、《论语笔记》、《纸上谈兵说管理》、《中国人为什么创新不起来》等。

<<东张西望>>

书籍目录

推荐序
前言
管理风范
 皇帝阴影下的中国企业
 浮躁与沉潜
 两种十理斯玛
做好企业
 人力资源
 制度的竞争
 寻找核心竞争力
 寻找精神资源：中国企业管理变革的文化分析
 洗脑与企业文化
人的学问
 囚徒困境与仁者无故
 制度与人
 关系学
 长不大的烦恼
东张西望
 MBA：南橘北枳
 为什么多元化
 东方西方，集体个体
 面子与决策
 思维方式之东西说
战争启示
 胜军之将不言勇
 战略之父汉尼拔
 红军不怕远征难
 王阳明破心申贼
 是非成败说军阀
现象透视
 管理学的意识形态
 经济学家何时该安静地走开
 咨询公司卖什么
 尴尬的海归
 踏上美国化的不归路
 赶时髦的管理潮流
管理伦理
 名声和骗子的速度竞赛
 商业世界的社会资本
 腐败的网络
他山之石
 大象也腾飞
 加尔各答的钢铁大王
 千秋品牌梦
 外战不外行

跨越边界的管理教育：明茨伯格的国际实践管理教育

<<东张西望>>

章节摘录

这个思考的过程山长水远，这里我只是乘兴而来，不做高堂讲章。最近给我留下深刻印象的是李嘉诚的一个演讲。虽然听说过很多关于他“超人”之类的说法，阅历多点后，不敢对这些道听途说的东西轻易下判断，只有一些比较保守的预期。不期读到李嘉诚在他资助的一家商学院的一个内部演讲，语言质朴平和，却句句说到点子上。现今世界经济严峻，成功没有魔法，也没有点金术，但人文精神永远是创意的源泉。企业领导必须具有国际视野，能全景思维，有长远的眼光，务实创新，掌握最新、最准确的资料，做出正确的决策，迅速行动，全力以赴。更重要的是，正如我曾经说过的，要建立个人和企业的良好信誉，这是在资产负债表中见不到但价值无限的资产。领导的全心投入和热诚是企业最大的鼓动力，透过管理层与员工之间的互动沟通和对同事的尊重，才可以建立团队精神。人才难求，对具备创意、胆识和审慎态度的员工应该给予良好的报酬和显示明确的前途。商业的存在除了创造繁荣和就业机会外，最大的作用是服务人类的需求。企业本身虽然要为股东谋取利润，但仍应坚持“正直”是企业的固定文化，是企业长远发展的最好根基。一个有使命感的企业家应该努力坚持走正途，这样做了，我相信大家一定可以得到不同程度的成就。听其言，还需观其行。这里仅听其言，李嘉诚则不愧为华人企业家的榜样。正直是企业发展的最好根基，这话讲得太好了。老话讲，吃小亏，占大便宜。其实从会计的角度讲，在折现率较高、折现期较长的情况下，正直因为能够最大限度地和企业的各方面（例如员工、供应商、顾客、投资者、社区）发展各种生产性的合作，故而往往能够给企业带来最大的净现值。所以，从长远看来，正直确实是合算的。有的小商小贩用注水或者换秤砣等伎俩，是耍小聪明、小机巧，骗点小钱。要做大事，一定要有放弃眼前蝇头小利的决心和魄力。中国人自古以来缺的不是聪明机巧，按社会学奠基人韦伯的说法，中国人的锱铢必较、无法进行长远理性计算的习性，是资本主义没能在中国得到发展的重要原因。现代领导学的研究也印证了这一观点。杰出的领导者或者严格定义上的领导者，其实都是卡理斯玛型（charisma，意为具有超凡魅力）的领导者。学者们发现，卡理斯玛型领导者可以分为两类：一类很社会化，另一类很个人化。社会化的卡理斯玛型领导者很慎重地使用自己的权威，善于反省，有坚定的自信心，不倾向于使用各种阴谋手段。他们讲究平等，尊重现有的权力架构，努力满足追随者的需求，通过授权来激励下属。与此相对比的是个人化的卡理斯玛型领导者，他们非常注重培植自己的无上权威，对下属使用权威时没有丝毫顾忌。他们从来不反省，内心有很强的不安全感，缺乏自信心，非常喜欢使用各种阴谋诡计。他们的行为是为了满足自己的需求。他们独断专行，不鼓励平等的讨论，开展工作时完全无视现有的权力架构。他们乐于通过奖惩来激励追随者。他们与追随者之间的关系是一种依附与被依附的关系，强调无条件的服从，而不是独立的思考。心理分析学家认为，这种关系的心理基础，对于追随者而言，是儿童时期对万能的父母的崇拜心理，对于领导者而言，则是一种自恋心理（narcissism）。

<<东张西望>>

……

<<东张西望>>

编辑推荐

皇帝文化的本质是缺乏尊重个人的人本精神和尊重契约的法制精神。

员工是人。

不是资源。

真正的企业之源、创新之本是发展良性合作的能力——社会资本。

洗脑企业天天教育员工，却不知建立双赢的企业文化的要义是教育雇主、教育上司。

有些管理者居然指望用洗脑等手段来建立有凝聚力的企业。

我劝他们还是早点歇了吧。

像斯巴达军团一样高效的企业。

其实质是高度的制度化，背后往往是一个高效的沟通系统，公司的首脑也往往是沟通大师。

真理有时候在多数人手里，有时候又在少数人手里，难的是你怎么知道现在这个时候是在少数人的手里还是多数人的手里。

在管理领域。

经济学家要清楚自身的局限，不要“手里有把锤子，看什么都像钉子”。

君主的聪明程度决定建议的好坏，而不是建议的好坏决定君主的聪明程度。

作为一种文化。

管理不得受东西方整体文化的深刻影响，不时体现着东西方文化的深厚底蕴和有机结合。

肖知兴教授有着丰厚的中国文化积淀，又有留学法国欧洲工商管理学院的经历，他纵论古今，横贯东西。

旁征博引。

常常一语中的，又不乏幽默，于古今中外，带你“东张西望”看管理。

<<东张西望>>

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>