

<<中国模式>>

图书基本信息

书名：<<中国模式>>

13位ISBN编号：9787301147207

10位ISBN编号：7301147201

出版时间：2009-1

出版时间：北京大学出版社

作者：郭凡生

页数：327

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>

<<中国模式>>

前言

本书不是写慧聪公司的发展经历，也不是我个人的奋斗史更不是一本变相为企业做广告的宣传册。
我真诚地希望，读者能把拙作纳入比较严肃的经济与管理学范畴。

我生在北京，幼年时即随父母到内蒙古支边，在那里长大，是经历了上山下乡、当兵的一代人。1978年考入中国人民大学工业经济系（现在的商学院）学习；1982年毕业后在内蒙古自治区党委研究室工作；1987年调入国家体改委中国经济体制改革研究所，主要从事西部发展与企业制度方面的研究；1990年3月，因种种原因我终止了已从事八年且极其热爱的理论与政策研究工作，开始了十八年的商海生涯。

在这十八年里，历尽千辛万苦，把一个几十人的小公司，发展成为有三千人规模的海外上市公司。

正是这样的经历，使我拥有了学者和企业家的双重身份和能力。

在这里，我会尽力用严谨的科学方法，在经济与管理学的框架中，对我在其中奋斗了十八年的特殊群体——中国的家族企业，进行制度和管理学方面的研究。

希望帮助下一代家族企业的领袖们，不犯或少犯我们这代人犯过的错误，创造他们应有的辉煌。

现将拙作的学术特点归纳如下，希望读者能够理解，以便更有效地阅读。

<<中国模式>>

内容概要

创业靠老板英明 成长因制度伟大 激励制度增加好人 管理制度减少坏人 自己管理自己是最有效的管理 没有管理的管理是最伟大的管理 亲情是文化的内核 文化是亲情的标尺 小企业管好用利益 大企业掌控靠文化 没有亲情有规有矩是企业家的能力 只有老板优秀 员工才能卓越 只有蠢笨的老板 没有无能的员工

<<中国模式>>

作者简介

郭凡生。

慧聪国际董事局主席

20世纪50年代生于北京，从小随父母到内蒙古支边。

1978年入中国人民大学工业经济系学习，属于下乡、当兵又考上大学的特殊一代。

1982~1990年，在内蒙古自治区党委研究室、国家体改委中国经济体制改革研究所，从事西部发展与企业制度方面的研究。

1990年，因各种原因下海经商。

十八年商海拼搏，他引领慧聪商情——慧聪网成为行业的领袖型企业，从几十人发展到三千多人，并于2003年在海外上市，一夜之间创造了126个百万富翁。

他本人则成为国内知识经济的倡导人和先行者。

在从事企业经营管理实践的同时，他一直没有间断对中国家族企业成长模式的理论探索与学术思考。

他的思想源于实践，逻辑顺畅，体系严谨，体现忧国忧民之心；他的演讲气势磅礴，语言犀利，充满激情，具有罕见的震撼力。

他深受企业界、学术界的推崇与尊重，被誉为“中国家族企业的管理大师和思想教父”。

<<中国模式>>

书籍目录

自序上篇 家族企业：伟大的中国模式 第一章 为家族企业正名 一、家族企业的定义 二、功过评述：恶魔还是美女 三、家族企业的综合评述 第二章 伟大的中国模式 一、经济增长与管理的多样化模式 二、家族式管理面对的否定 三、中国经济奇迹引发的反思 四、中国模式的学术逻辑：比谁更像家庭 五、中国模式的比较效率 六、中国模式振兴中国 七、中国模式的问题 八、中国模式的出路 第三章 家族企业的领袖们 一、企业家——企业最重要的稀缺资源 二、企业家与企业的关系 三、企业家是怎样产生的 四、企业家在家族企业中的位置 五、企业家精神和社会责任 六、社会应大力保护企业家 第四章 管好家族企业的理性与逻辑 一、管好家族企业的关键是什么 二、现代商学理论中的悖论 三、管好家族企业的逻辑起点中篇 家族企业的激励制度 第五章 知识经济的伟大变革 一、现代企业制度面临的重大挑战 二、中国制造走向中国创造 三、关于激励制度的总结 第六章 家族企业的三权分立模式 一、家族企业的三种权力及其组合 二、国有企业的运营模式(类家族化模式) 三、完全家族化的经营模式(传统型家族企业) 四、职业经理人制家族企业 第七章 慧聪变法：从劳动股份制到知识经济 一、变法就是创业 二、慧聪的劳动股份制 三、变法与制度变迁 四、蒙牛展示的逻辑 五、变法的逻辑力量 第八章 看《乔家大院》，做“知本老板” 一、伟大的晋商模式 二、晋商的财股与身股制 三、看懂《乔家大院》 四、二百年不衰的大盛魁 第九章 股权变革的艺术和细节 一、给多少合适 二、给什么人 三、怎样给 四、企业组织结构对股权变革的影响 第十章 家族企业的资本革命 一、资本革命的几个基本概念 二、我的资本历程及心得 三、资本革命前家族企业领袖的思考 四、家族企业为什么要实行资本革命 五、家族企业领袖怎样跟资本共舞下篇 家族企业的管理制度 第十一章 管理制度概论 一、什么是管理制度 二、企业管理规模的研究 三、慧聪管理制度升级的痛苦与沿革 第十二章 家族企业的法人治理结构 一、法人治理结构的概念与理性 二、不同阶段的法人治理结构研究 三、婴儿期企业的法人治理结构与英雄型企业家 四、学步期、青春期企业的法人治理结构与冲锋型企业家 五、壮年期的法人治理结构和领袖型的企业家 六、稳定期的法人治理结构与职业型企业家 七、孤独型的企业家 八、企业家的类型与分工 第十三章 成长型家族企业的战略管理 一、中小型家族企业的战略是什么 二、战略之一：专注、专注、再专注 三、战略之二：用挣来的钱再投入专注的行业 四、战略之三：叠加互动 第十四章 科技提升管理 一、完善营销体系 二、管好你的钱 三、采购体系的科学化 第十五章 家族企业的亲情与文化 一、有关文化的理解 二、制度矛盾与文化冲突 三、家族企业领袖们的文化误区 四、亲情是核心竞争力 五、亲情向何处去 六、亲情冲突：功臣与能臣 七、科技创造新的企业文明 第十六章 家族企业领袖的用人之道 一、建好用人的制度 二、知人善用须面对的问题 三、用人哲学 四、德的企业标准 五、企业发展不同阶段老板的用人特点 六、企业家用人的“三、二、一”原则 第十七章 家族企业传承的理性与思考 一、家族企业传承什么 二、家族企业传承中的难解之谜 三、后代的反叛 四、个别传承成功的DNA解析 五、血脉传承与企业传承的共同追述 六、优质传承的定律 第十八章 家族企业传承的制度设定 一、家族企业的传承方式 二、家族企业的亲情传承 三、家族企业的非亲情传承 四、伟大的中国模式——伟大的中国式传承代跋 追寻我们共同的理想

<<中国模式>>

章节摘录

我们来学着做；而今天，我们已经有能力跟别人站在同一起跑线上竞争，我们是用自己创造性的实践，才战胜了那么众多的世界强手。

事实雄辩地证明，中国企业一样可以与外国企业在市场上同台竞技，并且已经取得了极其伟大的成功。

三、中国经济奇迹引发的反思 那天在台上我有些激动，因为有人指着鼻子在糟蹋你。但作为家族企业的代表，我认为我应该有理有节地回应他的攻击。假设郎咸平先生所讲的都是对的，那让我们看看他这些伟大理论存在怎样自相矛盾的逻辑错误：一个伟大的经济奇迹正在被一种落后的管理模式创造和支持吗？

我们面对的是人所公认的中国经济增长的奇迹。

从1979年到现在，30年中国年经济平均复合增长率10%左右，而日本在创造经济奇迹的时候也只有16年。

1978年我国的外汇储备是全世界大国中最少的，只有一亿多美元，而今天我们有一万八千多亿美元的外汇储备，成为世界第一大外汇储备国。

20多年来，中国新增的非农就业人口将近两亿，接近于日本的总人口，其中绝大多数是在家族企业就业。

中国制造的空前成功。

以前日本产品风靡世界，现在中国的服装、玩具、电子产品等大规模走向了世界。

更重要的是中国创造的崛起。

互联网是当今世界资金、技术、人才等最集中的创造性行业。

雅虎是全世界最伟大的门户网站之一，它在其他国家的市场份额基本上在前三名。

而雅虎进入中国十几年，却排在新浪、搜狐、网易、腾讯、TOM之后，它在中国创造的记录是十几年赔了几亿美元，至今不知什么时候可以挣到第一个铜板；Google是世界最知名的搜索引擎，进入中国却一直在赔钱，它在搜索市场上的份额不到百度的1/4；美国的亚马逊公司创造了B2C的模式，进入中国后收购了卓越网。

这些情况表明，中国企业不仅在制造、加工上引人注目，在高科技领域的创造方面也在显示实力。中国人不仅在劳动密集型的制造业取得成功，在人才、技术、资本最集中的互联网行业，也在美国公司面前显示出强大的竞争实力。

时至今日，有谁能否认中国创造了伟大的经济奇迹？

请问郎先生：哪门经济学能证明。

一群不懂管理、不懂战略、不懂风险控制的企业家能够创造中国今天的经济辉煌？

这是所有贬低中国家族企业的立论者无法自圆其说的错误。

一个伟大的经济成长一定是被一个伟大的模式所支持、推动，欧美如此，日本如此，中国也一定如此。

除非你否认中国经济增长的奇迹，否则你就必须承认中国这30年的管理模式是成功的。

中国的经济奇迹不是从天上掉下来的，在它的背后，有一个伟大的中国模式在支持着它。

这种模式与欧美、日本模式并行存在。

它到底是什么？

它来自哪里？

是国企吗？

显然不对，因为我们正在努力改造它，而且它最缺乏的就是竞争力。

是跨国公司吗？

那更不对，它们以其欧美、日本模式运作，与中国企业形成对照。

要研究、分析有代表性又有竞争力的中国模式，只能面向中国大陆的家族企业。

四、中国模式的学术逻辑：比谁更像家庭 也许有人会问，中国模式和家族企业之间有什么关系呢？

<<中国模式>>

这里，我们从不同管理模式的相同目标开始分析。

所有管理模式的共性是一个：让员工努力工作，敬业爱岗。

其极限目标是，让员工干公司的活像干自己家的活一样努力，一样敬业，这是所有管理模式追求的最佳状态。

从欧美的文化背景、社会特征来说，它鼓励人才流动、资金流动以及其他经济要素流动，而日本注重年功序列、论资排辈、终身雇用，它们可谓各有所长，但其目的都是促使人们出工又出力。

欧美用鼓励竞争、股权激励、导入行为科学等多种手段改变员工的工作态度，让相当一部分人为了超越他人、实现自我而努力去干企业的事情，这是欧美模式的本质。

所以人们到了欧美，可以看到许多二三十岁的企业家。

日本就有所不同，用的是年功序列、终身雇用制度，也达到了改变员工工作态度的目的。

这种模拟家庭的企业组织方式确实使不少日本员工爱企如家。

1987年我曾参加中国代表团到日本，看到那些日本株式会社（股份公司）的社长，别管多大的企业，哪怕就二十个人的小公司，社长基本都是白头发，他们的员工都非常敬业。

他看着我们这帮黑头发的人，也很惊讶。

1997年我们跟日本著名的钻石出版社合作，我们一个女性副总裁，当时她不到三十岁，一下飞机就被日本移民局扣起来。

他们的理由是：你怎么可能代表中国公司来跟我们钻石出版社合作？

你一定是偷渡！

把她扣起来，送到移民局，二十多个小时不让她出来，还不让她给外面打电话。

我给日本方面打电话，说“我们的人过去了”，日本人说“我们没接着啊”。

他们赶紧又到机场，还是没有接到这位中国去的年轻副总裁。

日本人觉得坏了，可能是被移民局抓起来了。

钻石出版社是日本的第二大出版社，是很知名的企业，他们直接找到移民局说：“有没有这样的事情：今天一个来访的人，慧聪公司的副总裁，被你们扣住了？”

”移民局说：“对啊，有这样一个人。”

这个女的二十七八岁，怎么可能是一个副总裁呢？

”核实身份之后，移民局乖乖地把我们这个女孩子送过去了，还一个劲地赔礼道歉。

日本跟美国显然不一样，日本人看见一个二十七八岁的人当了大公司的副总裁，又是一个长得很漂亮的女孩子，就认为她是偷渡的。

这是两种完全不同的文化。

文化背景、自然环境、经济社会发展的阶段及水准不同，采用不同的管理模式，可以达到共同的结果。

欧美和日本都在某种程度上完善了管理，让一部分员工出工又出力，爱企如家，但离目标还很远，大量员工还是不能像干自己家活一样去干公司的事，因为他们确实干的不是自己家的活。

<<中国模式>>

编辑推荐

欧美、日本模式之后人类运营企业的又一创举
我们不以著书立说为生，却以此为荣！

思想引领成长：一本企业领袖写给老板的书！

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>