

<<手段>>

图书基本信息

书名：<<手段>>

13位ISBN编号：9787515305165

10位ISBN编号：7515305169

出版时间：2012-3

出版时间：中国青年出版社

作者：许海东

页数：253

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>

前言

大国的崛起需要理论的突破。

伴随着大国崛起物质财富的丰富，以软实力为代表的精神财富也同样需要发展。

在和平年代，企业管理的模式成为国家软实力的重要代表，企业的发展代表了国家的发展，企业的强大代表着国家的强大。

因此，探索适合本民族文化习俗的管理模式成为一个国家崛起的真正标志。

组织的发展是有规律的，通过研究我们提出了组织发展规律的三个假设，并由此得出了十个推论，形成了组织发展规律的假设体系，它可以帮助我们理解组织管理的基本原则。

我们都知道团结的重要性，但我们并不清楚团结的最佳状态；我们都知道需要创新，但我们并不清楚怎样才能找到真正的创新，怎样才能发挥创新的作用；我们也不清楚如何保持团结的整体与发挥个体的创新之间的关系。

这些问题从组织发展规律假设中都可以找到答案。

科学管理在西方已经发展了近百年，在改革开放后，中国企业学习西方现代的管理理论和方法也已经有30多年了，我们取得了举世瞩目的经济成就，但我们在探索具有中国特色的管理模式上仍然步履维艰。

我们似乎还很难将现代西方管理理论和方法与我们的传统文化有效地融合起来。

我们可以把产业做大，但在如何把产业做强的问题上并没有清晰的思路和方法，组织发展规律假设体系可以给我们指出方向。

通过组织发展规律假设体系，我们可以清楚地分析一些管理风潮流行的根源。

无论企业是热衷于战略、细节的管理，还是热衷于领导力、执行力的应用；是制度化建设、数量化考核体系的建立，还是企业文化、学习型组织、创新型企业的营造等，都离不开组织发展规律假设。

无论企业采用的管理风格是偏向于制度还是偏向于人性化；是采用最新的管理方法还是引用别人提供的解决方案，‘我们都可以从组织发展规律假设中找到明确的答案。

组织发展规律假设体系可以帮助我们认清中国传统文化中的优缺点，使我们不是立足于表象来随意“解读”传统文化。

组织发展规律假设让我们能站在一个新的高度来看待我们传统文化中有利的部分和影响我们发展的严重错误。

我们可以利用组织发展规律假设体系来分析大国崛起的根本原因，解释困扰中国的李约瑟难题，也可以清楚地知道我们需要改进的地方和前进的方向。

组织发展规律假设体系可以帮助我们了解创‘意的来源，发挥创新的最佳作用；可以清楚地解释组织整体配合与个体创新的关系；可以指导我们如何处理制度化管理，发挥成员创新的积极性；可以指导我们形成中国式管理模式，了解形成中国式管理模式需要从什么方向入手，需要怎样开展工作。

组织发展规律假设体系帮助我们认识了软实力形成的基础，帮助我们在形成软实力过程中如何认识我们的传统文化，如何改进我们的一些传统习惯，用更优秀的文化来支持我们的重新崛起。

组织发展规律假设既是管理工作中的望远镜，又是管理工作中的显微镜，同时还是指导组织发展壮大的有力工具。

<<手段>>

内容概要

《手段(管理的秘诀)》作者许海东通过分析中国经济崛起带来的企业管理将面临的新问题，深入探索管理发展的规律，并提出了组织发展规律假设体系。

《手段(管理的秘诀)》通过分析发达国家成功的企业管理模式、分析中国的传统文化、分析大国兴衰的原因等，总结出管理的秘诀，提出了新的思想和新的思路。

书籍目录

- 第一章 管理的迷惘
 - 我们面临的问题
 - 管理的迷惘
 - 探索管理发展规律的方向
- 第二章 读经典找规律
 - 探索企业管理的规律
 - 案例分析
- 第三章 管理的秘诀
 - 组织发展规律的三大假设
 - 组织发展规律假设的十个推论
 - 组织发展规律假设体系的作用
- 第四章 发达国家成功的企业管理模式
 - 美国企业管理模式分析
 - 从日、韩企业的人厂培训看管理特点
 - 探索印度企业的管理
 - 以德国为代表的莱茵模式
- 第五章 重新认识国学与现代管理思想的关系
 - 儒学的基础适合现代组织发展吗
 - 从组织发展规律假设看《论语》
 - 从组织发展规律假设看《大学》
 - 儒学的个人修炼与现代组织的发展
 - 墨家学说接近现代管理思想
- 第六章 大国崛起的秘诀
 - 试解“李约瑟难题”
 - 大国的兴衰
 - 富国究竟因何而富
 - 全球化的根本原因
 - 解读大国崛起的关键点
- 第七章 创新竞争力
 - 创新中存在的问题
 - 中国公司如何提升创新竞争力
 - 保持优秀组织的最佳状态
- 第八章 如何形成中国式管理
 - 探索中国式管理
 - 打造中国式管理的方向
 - 中国式管理模式的未来雏形
- 第九章 如何形成具有中国特色的软实力
 - 正视缺点，发展软实力
 - 提升软实力，实现中国企业的海外发展
- 第十章 团体运动与军队管理
 - 足球运动的配合规律
 - 军人在企业成功的原因
- 第十一章 对未来管理发展的预测和结论
 - 管理的发展
 - 未来企业管理的展望和预测

<<手段>>

全球化的发展

章节摘录

很多企业家、管理者、学者都捡到了西方管理体系的一些碎片，他们认为自己掌握了企业管理最核心的知识和能力，并且不断地强调自己的这些碎片是企业管理体系中最核心、最重要的部分，这就是中国企业管理的现状。

于是我们看到：有人认为六西格玛管理最重要；有人认为平衡计分法是最有效的管理方法；有人认为中国企业整体水平很低，需要的是基础化管理、制度化管理、数量化管理，其他的现代管理方法都离我们的工厂太远；有人认为日本企业的精益化管理很成功，必须注意细节，于是细节决定成败风靡一时；有人认为，老板的决策很正确，主要是员工的执行力不好，于是想方设法给员工吃加强执行力的药丸；有人认为华为、联想、万科等企业的成功，都是缘于半军事化管理，因此在企业中推行军事化管理，并希望以此让员工没有任何借口，像军队一样具备执行力；有人认为企业流程再造，需要通过各种软件系统来支持，上几套企业管理的软件系统，企业的管理水平就上去了；有人认为建立学习型组织很关键，但很多人对学习组织的概念及内涵都不清楚……当企业文化的思想传入国内后，国内的企业又兴起了一股企业文化的热潮。

无论是国有企业还是民营企业都开始建设自己的企业文化，有的企业对企业文化还没有真正理解，就将所谓的文化当成制度来推行；有的只是流于形式，编编刊物，搞搞文艺活动就认为是企业文化，这样的企业文化其效果可想而知，而且想用企业文化来解决管理的所有问题也是不可能的。

国内一个著名企业家说过：“20年前，中国企业家不看西方管理的书籍，那是无知；20年后，还只看西方管理书籍，那是无能。”

这句话反映了中国企业家的一种心态，有一部分企业家拿到了一些管理的碎片，但是就想凭着这些碎片来管理，成功的可能性便可想而知！

要想把破碎的东西组合起来，必须有一个修复的原则，或者说心中要有一个预期的景象或目标，没有预期的景象，就无法复原东西的原貌，有可能会复原出一个错误的体系，因此修复的原则是至关重要的。

的确，每个碎片都带有这个物体的DNA，但是要提取出DNA绝非易事。

我们很多管理者，都是抱着一些碎片在研究，有的人认为自己能够提取出管理的DNA，过高估计了自己的总结实践能力，有的人甚至认为自己掌握的碎片就是管理的核心，他们认为自己所掌握的就是管理的核心或者是管理的真谛，过分夸大或宣传这个碎片的重要性，忽略了管理的整体性，忽略了管理的基本规律，对现代管理知识的应用是不完整、不全面的，其效果肯定存在问题。

以上的种种管理方法和管理热点所解决的都是企业管理的某一个方面或管理体系中的某一个环节，都只是摔碎的整体体系中的某一块碎片，我们缺乏将这些碎片组装起来的基本原则，我们缺乏一种对现代管理的整体感，所以我们需要探索管理背后的基本规律。

改革开放30年，西方的管理方法可以说几乎被中国的企业家试了一遍，虽然中国的企业得到了长足发展，但我们的企业家却在企业如何从“大”变“强”的道路上遇到了瓶颈。

我们的企业家感觉到西方的管理理论始终不能和中国的企业融合在一起，除了流水线生产管理的模式和广告营销的模式对中国企业发挥着重要的作用以外，其他方面的西方管理方法总是难以和中国的企业和员工融合到一起。

这时，中国的企业家想到了中国的传统文化，希望用中国的传统文化来解决西方管理方法和中国特色的融合，希望用中国的传统文化来发展现代的管理模式和方法。

于是各种国学班一哄而上，中国传统文化的修炼方法让中国的一些成功企业家感受到自己修炼层次的提高，因为企业家认为是自己的修炼带动了企业的成功，体现了自己修炼的水平比别人要高，而且也符合中国传统的格物、至知、诚心、正意、修身、齐家、治国、平天下的个人修炼提升路径。

但是，中国传统文化过于宏观，难以对现代企业的管理进行直接的指导。

中国目前企业的管理状况是西方的现代管理与中国传统文化理念的初步结合，还没有成功的理论和实践将这两方面融合起来。

虽然中国企业管理发展到今天，我们已经成为世界制造大国，我们的管理者多了一份从容，多了一些经验，但我们还不是世界制造的强国，我们对企业管理的迷惘仍然没有减少。

<<手段>>

企业管理者需要领导力，同时又需要员工具有执行力。

我们究竟是互相指责对方的不足，要求对方提高呢？

还是有其他的结合点，使企业共赢呢？

企业的价值观和企业的文化是非常重要的，但是当我们经过了一场形式化的企业文化风潮以后，我们对企业文化的认识又提高了多少？

又有什么更好的、更具体的建立企业文化的方法呢？

团队建设热极一时，团队训练甚嚣尘上。

训练的目的就是员工听话吗？

听话就具备执行力了吗？

这些团队训练的真正结果又是怎样呢？

实现增长方式的转变是中国企业由大到强的关键，这种转变最根本的就是创新。

创新是企业发展的动力，于是很多企业管理者都把创新挂在嘴边，都想建成创新型企业，但是很多人对如何真正实施创新，在概念上和方法上却都不清楚。

.....

编辑推荐

大国的崛起需要理论的突破。
伴随着大国崛起物质财富的丰富，以软实力为代表的精神财富也同样需要发展。
在和平年代，企业管理的模式成为国家软实力的重要代表，企业的发展代表了国家的发展，企业的强大代表着国家的强大。
因此，探索适合本民族文化习俗的管理模式成为一个国家崛起的真正标志。
《手段：管理的秘诀》作者许海东通过分析中国经济崛起带来的企业管理将面临的新问题，深入探索管理发展的规律，并提出了组织发展规律假设体系。

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>