

<<从历史看领导（第二版）>>

图书基本信息

书名：<<从历史看领导（第二版）>>

13位ISBN编号：9787563361274

10位ISBN编号：7563361278

出版时间：2006-7

出版时间：广西师范大学出版社

作者：许倬云

页数：191

字数：103

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>

<<从历史看领导（第二版）>>

前言

原版自序 这本书是我在台湾洪建全基金会文经学苑所办的两次研讨会上的讲演记录。洪敏隆与简静惠伉俪二人，有心文教，更注意到文化基础与经济的关系，因此成立了文经学苑，希望在企业界中深植人文素养。

我们曾围绕这个主题举行过几次讨论会，近两年的重点则放在讨论领导人才的特质及领导的功能上。并且为这一题目选择了麦克斯·帝普雷（Max Depree）所著《领导的艺术》一书。

我在最近两次讲演中即以该书为参考资料，为此，记录中颇有引自该书而不再另加说明其出处。

我常常以为，人类历史上不同阶段各有其凝聚人群的力量。

上古以亲缘关系，中古以宗教信仰及意念，近古以来为民族国家，而最近则以经济的发展为主导力量。

台湾近四十年的历史，也正反映了经济力量的上升。

在企业界，用太史公的名词来称，属于“素封”，用今日的白话说，即是“没有封号的封君”。

企业组织也相当于古代的一国一邦，其内部结构，有层级的纵线及部门的横线。

企业单位之间，也与列国关系一样，有其分合，有其合作与对抗。

这些现象，早在近代资本主义的社会出现时，一天比一天更为显著地呈现。

正因为如此，我才敢大胆地用政治领导的历史，配合企业领导现状互为比证。

另一方面，台湾面临迅速的转型，许多今天的局面，固然史无前例，但若只从组织形态与人的行为方式来讨论，其实许多变化，仍是万变不离其宗，在历史上每有可以比较参证之处。

中国历史中企业发展的经验不多，政治行为的例证则所在皆是。

我以中国历史上政治人物的行为及若干朝代的政治特色，作为讨论企业领袖及企业组织的变化方式，亦不外借取其中的一些通性，使我们对于今天的变化多一份领悟。

今日台湾处处有才难之叹，尤其领袖人才更为难得。

然而，今天台湾地小人少，能有如此成就，已反映并不缺乏人才。

大致言之，对于身边的人才，我们往往视而不见。

我们大可不必妄自菲薄，专向古代及别处找人才。

人才就在我们旁边，看我们是否给这些人才有发展的机会。

人类是能学习的动物。

我经常怀疑，世上是否真有“天纵”的英雄。

一个出色的人才，须有知识、有见识、有胆识。

知识能由学习获取与累积，固是人人皆知的道理。

见识，看来难得，然而也可由历练中培养。

只是一个人培养见识，必须胸襟开阔，不自满，遂能不自囿。

人人可以有良朋，见贤思齐，友直友谅友多闻，自然能有广阔的视野，而能高瞻远瞩。

反之，人若自命不凡，则开启心智的门窗也就关闭了。

这种人不可能有见识。

胆识，看来似乎与一个人的性格有关。

然而有胆识之士，大多先有上面两识的累积，加上有一肩担起责任的使命感，遂能弘毅致远。

这些成为人才的条件，其实都可学习培养，有了中人之智，琢之磨之，也就可以发展成熟了。

台湾企业界，甚至台湾社会任何一个部分，处处需才，也处处有人才可以脱颖而出的契机。

这本小书所说，卑之无甚高明，但也代表了我对于今日有潜能人才的一番期许。

江山代有才人，我们不必祈求皇天降才，只盼有人能不妄自菲薄，更有人能尽力扶植推挽可造之材。

新版自序 《从历史看领导》是这一系列的第一本书。

当年台湾洪建全基金会举办了有关领导特质的讨论会，由我与台湾企业界人士共同探讨中国历史上呈现的各种领导形态。

在讨论会上，与会人士即有十分热烈的发言，而后将发言记录公诸社会，居然又引起不少读者的注意。

。

<<从历史看领导（第二版）>>

那时，我才憬然惊悟：其实从历史中提出的许多经验，于今日仍有可供参考之处。

长久以来，史学工作者埋首于专题研究，竟忽略了“历史”本身应予发挥的功能！

《从历史看领导》一书问世后，洪建全基金会的简静惠女士又陆续举办了有关组织与历史人物的讨论会，我又在北大光华管理学院主持了一系列有关管理的历史经验讲演。

现在这一系列讲座由广西师范大学出版社再次发行中文简体字版本。

从数年来读者的反应看来，这种我称为“应用历史学”的课题，确实还有可以发展的空间。

历史学同人的研究成果，其实不应仅在专业的园地内流转。

人类过去的所作所为，不论成败，应在适当的阐释后，输送给后人取擷其得失。

在专家们严谨的研究成果中，应有人担任中介，使故纸堆中的资料，转化为生活中可以对照的镜鉴。

如此，史学专业成果才可能有其知识的真实意义。

我一生投注于史学与社会学的专业，也做了一辈子考证、整理与综合的工作，今兹已入老境，才发觉自己可以担起上述“中介”一职。

至今也已十几年了，我越来越感觉应尽此生余年，专心传输知识，使知识不再是专家们的禁裔。

也许有些同行以为我“不务正业”，然而只要我这一工作有意义，知我罪我，我已不再介意。

原先讨论历史上的领导时，我专注于一个同质组织系统的领导，不论国家或企业，都属此类。

今日再版此书，忽然发觉，人类社会的经验中，还有异质单元必须合作，始得互利互补的组织系统。

例如各种职业之间的互助，即在相统辖的情况下，组织为一个网络。

这种网络，与其说是一个金字塔形的结构，毋宁说是横向延伸的组织系统，犹如许多节连接成串的链结，其中每一个环节又可能延伸于另一间接系统，以至形成十分复杂的系统。

在考古学上，有一些古代文化，在未转化为政治共同体以前，其中一些社区与同一文化系统中的其他社区，即是以这一异质链接编织为生活共同体，彼此之间文化面貌各有同异，而又共存共依。

这种异质共同体，往往没有具体可见的核心。

在共同体的共存程度历时长久，终于融合为一个同质性较高的系统时，其中某一部分脱颖而出，成为核心，再由此转化为一个有主有从的垂直组织系统，最后再由权力的集中，转化为权力从上而下的金字塔结构。

以历史上的实例言之：草原上的人群聚落，经过贸易、交换诸种关系，形成松弛的联合体，再由此聚合为部落，最后可能融合为一个匈奴与大蒙古式的部落联盟，甚至成为草原上的帝国。

西周的发展，何尝不是如此？

从姬姓集团，转化为姬姜联盟，经由征服，又转化为西周封建网，而其中同姓与异姓的结合，不论是王室的一层，抑是诸侯的一层，处处可见其异质由共存而趋融合的过程。

在异质共同体的系统中，每一个环节与其他环节之间，并无上下的统属关系。

甲环与乙、丙、丁诸环都是因彼此相利而结为合作的共同链结网。

每一环节与另一环节之间，一切合作仍有其因为共存而彼此依赖之处。

于是某一个环节的领导人，必须代表其单元，与共存的单元，共同筹商，如何建立互存关系，或如何延续已存在的关系。

凡此将自己的意愿，加之于他人，仍是一种领导功能的呈现。

上述草原部落联盟一类的组织，也必须有人以其领袖的特质，终于脱颖而出，成为联盟的共主。

这种形态的领袖，不能以强力压人，却须以宽仁可信服人；也不能以权谋利，而必须以有高瞻远瞩的视野，赢得同侪的佩服；更必须有良好的沟通能力，说服同侪，认可其指示的方向。

是以，这里在本书原来讨论课题之外，必须有所注意的另一领导风格。

今日的世界经济网，已在全球化的浪潮下走向另一阶段的聚合。

单以汽车生产为例，一辆汽车，并不再由哪一家工厂全程制造，汽车的各种原配件，各有其专职的生产者，分别制造，再组装为各个部分（马达、传动、输油、发电……），而本身也由底盘、车身、门窗诸部分组装为一体。

全车的组装，必须聚合许多不同地点的专业生产单位，分期合作。

这一异质共同体的网络，在每一个阶段，都不能躲开发纵指使的领导者，也不能躲开检定核实的管控

<<从历史看领导（第二版）>>

者。

今日的世界经济秩序，正在由集中走向分散，再由分散建立新的聚合。

异质共同体时时出现，又时时解散，新的领导者，正是可以大展宏图的关口。

这种新的领导特质，不是强有力的司令，而是能预见契机的能力；不是分配任务的权力，而是沟通与说服的能力；不是权威，而是知己知彼的能力。

异质共存体，在人类社会久已有之，却又突出为今日最新的聚合形态。

新的也是历史上久已有之的领导特质，是我们应予注视的课题。

本书新版时，我以此提示，作为大家思考的线索。

序于南京 2006年6月6日

<<从历史看领导（第二版）>>

内容概要

本书是许倬云先生在两次研讨会上的讲演记录，主要是针对企业界人士如何培养领导人才，希图在企业界深植人文素养，可谓企业界人士的必读书。

作者从中国历史文化中提炼出有关领导哲学与领导艺术的诸多事例与人物：法家信徒的秦始皇，以“仁”为本的唐太宗，挽救清廷的曾国藩，“完美”的诸葛亮，作战机动自由的李广，稳打稳扎的程不识，中兴汉室的光武帝，大局着眼的王导，笼络各方英才的孙权……为中国现代企业领导人才的培育提供了古为今用的智慧纬度乃至人生谋略。

<<从历史看领导（第二版）>>

作者简介

许倬云，1930年生，江苏无锡人。
国际著名历史学家，美国芝加哥大学博士，香港科技大学荣誉博士，台北中央研究院院士。
先后执教于台湾大学、美国匹兹堡大学，其间多次受聘为香港中文大学、美国夏威夷大学、美国杜克大学、香港科技大学讲座教授。
主要著作有：《汉代农业》、《西周史》、《中国古代社会史论》等。

<<从历史看领导（第二版）>>

书籍目录

新版自序 原版白序 第一章 公司与领导 领袖在哪里 假如公司是一个部落 第二章 历史与领导 儒家与法家 人才、组织与资源 第三章 成功与失败 成功的英雄 失败的教训 第四章 冲突与协调 公与私的冲突与协调 附录 比较中国历史上的领袖 我的学思历程 历史的启示 / 王作荣 鉴往知来 鉴往知来 / 张安平 为有源头活水来，简静惠

<<从历史看领导 (第二版)>>

章节摘录

曾国藩与诸葛亮 以诸葛亮与曾国藩相较。

诸葛亮是中国历史上几近于完美的政治人物，《三国志》的作者陈寿评诸葛亮“将略非其所长”，结果陈寿被后世责骂了一千多年。

诸葛亮是中国历史上我们几乎无法触及的完美人物，曾国藩则是近代史上优秀的人物之一，姑且不论他是否应该攻打太平天国，他挽回了濒临灭亡的清朝，在他的带领下，几乎瘫痪的清朝军队制度、政治制度、地方制度、税收制度都开创了新的局面。

而他的手下左宗棠、李鸿章、沈葆楨等，都是中国接受现代化的科技、管理制度、政治制度最主要的领袖。

诸葛亮和曾国藩的不同点在于继承人的栽培，诸葛亮是了不起的政治人才，他还未出山前就看清了天下大势，其实他很明白蜀汉无法中兴，它所领导的根据地不够，荆州失陷之后，蜀汉就没有复兴的希望了。

诸葛亮对这些看得很清楚，但他“逆天行事”，硬打下了三国分立的局势。

然而他在培养接班人的工作上则做得不尽理想。

诸葛亮用人无地域偏见，与他同时掌权的人是由荆州、襄阳之间所谓“荆襄集团”延揽至四川，他将这些人与巴蜀人物并用，而他所培养的接班人，《前出师表》所提及者，一半以上后来确实担任了他所期望的职务，包括蒋琬、费、姜维，都相继接下领导蜀国的责任，然而衡量这三个人才，却无一真正足以担任栋梁之材。

诸葛亮一生谨慎，这三人也正因其行事谨慎而受重视，但诸葛亮除谨慎细心之外，还有敏锐的观察力与广博的眼光，而这些人却远逊于他。

这是他观察错误之处，忽略了一旦环境改变时，他们没有独到的眼界便无从发展。

他晚年所培养的姜维，确是有气魄、有热诚、有眼光，但缺乏谨慎细腻。

诸葛亮布局错误，倘若能以有眼界、有气魄者为接班人，再以谨慎细心者辅佐，或能避免他死后令人棘手的难局。

曾国藩因告丧返乡，后来以湘军一旅之众开创出天下新局，湘军的将领均出身曾国藩的门下弟子，皆是儒生，武将出身者并不多。

在这一过程中，湘军诸人就是靠彼此之间的归属感而结合为共同体的。

等到创出局面后，曾国藩便着手栽培接替人，左宗棠才大气粗，但非常傲慢，而曾国藩愿意栽培他，给予兵饷，给予发展的机会，使他有从浙江、福建打出新的天下。

曾国藩的幕僚之中人才济济，而李鸿章，除好吃懒做外，没有其他特长。

但曾国藩却看出他目光敏锐，对问题的判断能一针见血正中要害。

所以曾国藩常责骂李鸿章，折他的骄气，另一方面却训练他，与他讨论策略。

曾国藩所栽培的人才，是中国近代化过程中的领导者，甚至到今日仍有所影响。

现今的财经人物，追溯其源流，是自曾国藩一脉而下的技术官僚管理系统。

整体而言，对中国贡献着实不小，这些人才，都是在栽培接替者的过程中相继被训练而成的。

<<从历史看领导（第二版）>>

媒体关注与评论

治大国与烹小鲜所用的原理策略，所需要的组织架构与领导能力，相差无几，只是规模大小与权力来源有别而已。

在我们的历史与文化中，应该有无数的可适用于现代企业管理与企业领袖人才的只是宝藏待我们去发掘。

许倬云教授的这本书已开其端，希望有接踵而至者，使中国式的管理成为一门国际性的学问。

——台湾著名经济学家 王作荣

<<从历史看领导（第二版）>>

编辑推荐

《从历史看领导》现在的企业组织与古代的一邦一国颇有类似之处，内部结构中有层级的纵线和部门的横线，又分有合，有合作有对抗。

作者从中国历史上的政治人物及各朝代的政治特色入手，讨论企业领导及组织的变化方式。

通过这本书，读者可看到两者之间的一些通性，或许会对今天的变化多一份领悟，对于领导人才之获得与养成，自然也会有更深的体认。

<<从历史看领导（第二版）>>

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>