第一图书网, tushu007.com

<<左手儒道 右手商道-儒家智慧与西方>>

图书基本信息

书名：<<左手儒道 右手商道-儒家智慧与西方管理的激情碰撞>>

13位ISBN编号：9787807472582

10位ISBN编号：7807472588

出版时间：2008-11

出版时间：海天出版社

作者：张祥平，吴俊 著

页数：309

字数：400000

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

中国自从改革开放以来，逐步融入世界的市场经济体制中。
但中国企业没有掌握核心技术，大多从事加工或组装环节，因此利润微薄。
中国的教育体制内教的都是西方的知识体系，而且还不是全面的西方知识体系，因此培养出来的人才，无法跟西方的人才抗衡。
中国企业的组织管理模式，都是以西方大企业的管理模式为榜样，因此中国的企业在很长时间内都无法与西方企业竞争。
在这一轮全球经济一体化的过程当中，中国承接了欧美发达国家的低端技术产业转移，成为了世界工厂。
中国得到的好处是国民生产总值保持了多年的快速增长，人民的收入大幅增加。
中国付出的代价是消耗了大量的自然资源，如能源、水、矿山、森林、土地，破坏了大量的生态环境，社会贫富悬殊加剧，社会凝聚力逐步下降。
中国现在面临获得资源的成本越来越高，同时也面临着美国和欧洲的竞争和打压。
中国如果再沿着欧美的工业化老路走下去，势必难以为继。
中国的出路何在？
中国企业的出路何在？
有人说，出路在于产品或技术的升级。
说实话，哪个中国企业家不想实现产品或技术的升级？
事实上是非常之难。
原因不仅在于资金的缺乏，更多的是在于人才的缺乏。
全球经济的竞争，首先表现为各国企业之间的竞争。
企业之间的竞争，从表面上看是产品和技术的竞争，实质上是人才的竞争，因为产品和技术都是人才发明创造的。
这里所说的人才，绝不仅仅是指技术人才，更多的是指管理人才。
一个世界级的优秀企业，它的组织管理能力和组织管理规模也一定是世界领先的。
即使从企业最注重技术人才的研发部门来看，如果只是拥有一批优秀的技术人才，这个研发部门的领导是个糟糕的管理者，那么这个研发部门也将是一盘散沙，不可能研发出领先的产品。
更为关键的是，即使中国拥有了足够的人才，也很难超过欧美国家，因为你从知识到人才，到模式，全是学习和模仿人家的，怎么可能超越人家呢？

内容概要

儒学既不是西方意义上的哲学，也不是西方意义上的伦理学，而是一门组织管理学。
用儒家的话来说，儒学是用来齐家治国平天下的。
这里说的家是指中国古代的大家族，管理好一个家族的难度，一点也不亚于管理好一个现代的中型企业。
治国平天下就是建设和谐社会。
因此，学好儒学的人，小到可以经营好一个企业，大到可以成为优秀的社会管理者。
　本书对比了儒家管理和美国式管理、日本式管理，全方位论证儒学是通才型的组织管理学，而西学是专家型的学问。
书中运用大量中国企业、美国企业、日本企业的案例分析和比较，从而论证不同的民族由于文化背景的不同，相应的管理模式也就不同。
通过大量真实案例和问题分析，阐述了如何提升个人的组织管理能力，以及如何解决目前中国企业遇到的重大而又常见的问题。

作者简介

张祥平，字拱辰，北京四中下乡知青，1982年毕业于林科院研究生院，硕士。
1989～1990年在荷兰研修环境制度经济学， 北京市优秀教师(1995)，北京农学院副教授，2001年提前退休， 退休后译解《论语》。
专著六本：《人的文化指令》（1987），《与人类思维》（1992），《美好

书籍目录

自序第一章 管理之道 第一节 为什么要学习儒家管理学 第二节 儒家管理模型推理方法及复杂科学VS西方管理模式推理方法及简单科学 第三节 复杂科学三规律VS简单科学三规律 第四节 中华核心观念及相关价值VS欧美核心观念及相关价值 第五节 儒家管理学的历史检验 第六节 需要牵引与环境约束第二章 管理的目标 第一节 最高目标：群体廷续 第二节 个体目录：温饱抗灾与覆盖度 第三节 组织管理目标：长效还是短效 第四节 美国企业的管理目标 第五节 日本企业的管理目标 第六节 明清时期商人的管理目标 第七节 当代中国企业中的错误管理目标及规避第三章 管理目标的实现 第一节 人员管理：识人用人和感召控制 第二节 群体管理：人际与层际，结构与整体 第三节 组织变革 第四节 企业的扩张、兼并与多元化经营 第五节 物质管理与技术创新：天然与人工 第六节 在中国大陆实现创业目标第四章 管理模式的设定 第一节 治道：协调互制 第二节 王道：好礼与有道 第三节 霸道：契约正名和诉讼庭审 第四节 中西管理模式的比较 第五节 美国企业的管理模式 第六节 日本企业的管理模式 第七节 明清时期商人的管理模式 第八节 当代中国企业的管理模式第五章 管理的人文环境 第一节 人文环境与爱人推已 第二节 礼的功能 第三节 乐的功能 第四节 与西方的人文环境相对比 第五节 美国企业的愿景、使命及价值观 第六节 日本企业的愿景、使命及价值观 第七节 明清时期商人的愿景、使命及价值观 第八节 当代中国企业的愿景、使命及价值观存在的问题第六章 管理的决策依据 第一节 天时中的理性与直觉 第二节 地利：本地与周边 第三节 人和：知人与仁德 第四节 决策的综合依据：多目标评价，有道与无道 第五节 美国企业的决策 第六节 日本企业的决策 第七节 明清时期商人的决策 第八节 当代中国企业在决策时存在的问题第七章 用人之道 第一节 发现人才和凝聚人才：识别人才和以德服人 第二节 使用人才：用其所长，补其所短 第三节 控制人才：德、势、术、法 第四节 美国企业的用人——与委托代理及组阁的比较 ……第八章 正式组织的内外沟通第九章 管理人才的素质第十章 人生（含管理者）的最高境界

章节摘录

组织是互不相同的个体相互协调而形成的相对稳定的有序群体，前提是有了差别和分工，这样才能互不相同。
组织作为动词的意义是：把无序的分散个人凝聚为有序群体。
例：夫妻、三口之家、公司（不包括个体户）、桃园三结义、汉唐宋明清。
“相互协调”定义为占多数的个体按照同样的规则分配生存物资、生存空间或其他财物。
配给制、俸禄制和市场制是三种不同的分配规则，按军功行赏、跑马占地、圈占公地等也是分配规则，但是这些规则很难长期维持一定地域上的群体协调，在有些短期存在的分配规则中，被分配的对象不只是财物，还有人，如奴仆或妇女。
“相对稳定”是指在一个相当长的时间（如婚姻存续期、子孙延续期、公司维持期、结义之日至同生共死期、王朝延续期）里，群体中生存的个体数目不出现不可逆的减少，而且不出现协调规则的失效。
协调规则在西方常称为竞争规则或“游戏规则”，如考场规则、市场规则等。
协调规则能保证占多数的个体合为一群，组成社会，否则，社会解体，离散为个人或小群体（如小家庭）。
研究如何才能使一个正式组织（不包括小家庭）相互协调而且相对稳定的学问，就是组织管理学。
西方人把这门学问分成管理学、经济学、法律学，其中又把管理学分成组织行为学、管理沟通学、人力资源管理学等。
这是西方人的思维特点和文化背景造成的。
下面来看看中国的一篇组织管理学名著：《大学》里的第一句话：“大学之道，在明明德，在亲民，在止于至善。
”现代一些中国人这样来翻译：大学的根本宗旨，在于阐明完美、光明的德性，在于使人民成为新人，在于达到道德上完美无缺的理想境界。
今天的中国人看了这样的语句，不明白它究竟是在说什么，当然就更不能明白这些话教了我们一些什么样的组织管理方法，于是只好把儒学说成是哲学，因为哲学就是讨论那些玄之又玄的东西的。

编辑推荐

《左手儒道 右手儒道》是海归西方管理专家与儒家学者携手历时十年的呕心沥血之作！
全方位阐述了当前中国人和中国管理者心中郁结的问题！

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