

<<中国式赢>>

图书基本信息

书名：<<中国式赢>>

13位ISBN编号：9787807672548

10位ISBN编号：7807672544

出版时间：2010-1

出版时间：山西经济出版社

作者：赵伯平

页数：245

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

前言 全球化情境中的中国企业“唯一不变的就是变”。

企业变法的种类虽然可以因“法人”而异，但所有的变法都离不开一个前提：规范的法治。

没有规范的法治，新法、老法都得不到真正的实行，都不过是废纸一堆。

如此，由人治到法治就成为中国企业链接世界的头道难关、第一变革，或者说中国式“赢”的起点。

知道中国企业第一变革的重要性是一回事，在中国企业成功地推行第一变革又是另一回事。

从不同角度谈论中国企业第一变革的文章很多，对中国企业第一变革进行全面系统的思考，并提出一揽子解决办法，且写成一部专著的人却只有我一个。

故作高深地向本书表示轻蔑很容易，令人信服地将本书驳倒则很难。

虽然我无法做到像企业一样聘来保险公司，为本书的“和谐演变路线图”提供百分之百的可行保证，但我可以底气十足地讲，如果你切实地沿着本书的“和谐演变路线图”慎始善终地走上一趟后，仍不能如愿以偿的话，那么，就请你将我牢牢地钉在中国企业发展史的耻辱柱上吧！

细想起来，我为本书的写作已整整耗费了十八年的光阴。

十八年前，为了生活，我开始和形形色色的老板打交道。

他们的年纪有老有少；性别有男有女；地域有南有北；学历有小学生有博士；行业有做日用百货、有做建材机电、还有做培训、做咨询、做贸易；规模有大有小，大的有几十个亿，小的几百万。

十八年的零距离接触，我先是在某一位老板、某一家企业身上看到像专权独裁、用人唯亲、急功近利、职责不清、有令不行、小富即安等怪状，后来又在另一位老板、另一家企业身上重复看到，再后来差不多在所有接触过的老板、企业身上，一而再、再而三地看到，他们间的区别仅仅是程度不同而已。

于是我就想，究竟是什么原因使得这些有着不同年龄，不同性格，来自不同行业和地区的老板，说着如此相似的话，做着如此相似的事，有着如此惊人的一致呢？

早先，我也曾爱不释手于古典书籍的阅读，像四书五经、《道德经》、《孙子兵法》、《史记》、《太平广记》、《东周列国志》，经典的唐诗、宋词、元曲、明清小说等几乎尽收眼底，甚至还包括了最基本的《三字经》、《女儿经》、《千字文》。

我不只是一般地读，而且喜欢做笔记、喜欢思考、喜欢随时随地把读书心得写下来。

如此，时间稍长，阅读的古典著作稍多，就会形成一个对我国传统文化的总体印象，就会发现虽然古人留给我们的书籍非常非常多，浩如烟海，汗牛充栋，但核心的价值理念却只有那么几条，三纲五常，忠君报国，知足常乐，退一步海阔天空等。

自古至今，这些核心的价值理念从来就没有变，变来变去的只是它们的外在形式，万变不离其宗。

很显然，当我心中围绕中国企业和中国传统文化，而进行的两种思考不期而遇时，中国传统文化糟粕是中国企业的病根子的一个闪念便油然而生。

于是，就有了我的《中国企业的病根子》一书。

找到了毛病通在什么地方，接下来的问题就是想办法解决，探求中国企业的“赢”之路。

进而，又有了我的《三阶梯管理》一书和手头这本《中国式“赢”》。

前者是我针对全球化情境中的现代企业，而提出的一个良性的动态管理模型。

后者是我就饱受中国传统文化糟粕摧残的中国企业，如何才能切入这个良性的动态管理轨道的一个系统思考。

从《中国企业的病根子》，到《三阶梯管理》，再到《中国式“赢”》，我总算完成了有关中国企业管理现代化的一个完整系列，总算可以轻轻地舒一口气了。

谢天谢地，谢谢所有关爱我的读者朋友，没有你们的鼓励和期待，我不可能坚持到今天。

两个人决斗，相隔一百米，一个拿剑，一个拿枪，拿剑的先天条件不足，当然不是拿枪的对手。

两个人都拿剑或拿枪，同等条件下决斗，那就看谁的剑术高、枪法准、动作快。

中国企业参与全球化竞争，欧美企业是规范的法治和法治文化，中国企业是随意的人治和人治文化，中国企业先天的条件不足，当然要败下阵来。

怎么办？

<<中国式赢>>

趁早按我的“和谐演变路线图”去推行中国企业的第一变革，奋起直追。

我的《中国企业的病根子》、《三阶梯管理》、《中国式“赢”》分别是中国企业走向世界，必不可少的一架望远镜、一只罗盘、一支枪。

没有这套行头，中国企业只能关起门来自己人跟自己人练中国功夫；有了这身行头，虽然拥有了出国的“证件”，但能不能成功，还得靠枪法、身手。

往远处想，中外民族、企业的竞争，总不过两条，一条是机制，一条是人才。

机制相当于枪，人才相当于枪法、身手。

没有枪根本不行，有了枪未必就行。

那么，枪，到底是要，还是不要呢？

你的事情你做主！

如果你觉得要，你就沿着我指定的“和谐演变路线图”坚定不移地向前、向前、向前！

如果你觉得不要，那么，就请你转过身去，让我默默地祝你好运！

<<中国式赢>>

内容概要

《中国式“赢”：终结企业野蛮生长》讲述中国企业，一万次“变革”，九千九百九十九次败，败在目标模糊，规划失误，急功近利，缺乏系统思考，败在未经充分的文化理念、干部人事准备，以及没有合格的变革主体等。

饱受中国传统文化糟粕摧残的中国企业，如何才能切入良性的动态管理轨道？

欧美企业是规范的法治和法治文化，中国企业是随意的人治和人治文化，中国企业先天的条件不足，当然要败下阵来。

那么中国企业怎么办？

如何去参与全球化竞争？

《中国式“赢”：终结企业野蛮生长》立足于全球经济一体化的时代背景，汲取古今中外、各国企业有益的变革智慧，高瞻远瞩地找出中国企业普遍存在的问题，分析全球化的形势下如何进行系统性地思考和变革，并提出一揽子解决方案。

作者把它归为中国式“赢”，因为它从根本上颠覆了我们传统的观念和想法，告诫中国企业彻底抛弃自我优越感和好大喜功的想法，看到自己的先天不足和劣势，真正地去行动，从而推动中国企业的大赢。

<<中国式赢>>

作者简介

赵伯平，1965年生。

知名记者、改革观察家，主张传统文化糟粕乃中国企业病根的第一人。

长期致力于中国企业管理进化的系统集成研究，以锐利的眼光审视改革中的问题，叫人深省，惯下猛药，经企业检验后无不为之叫绝。

主要著作有《中国企业的病根子》（被列为“2006年影响中国企业十大团购书”）、《三阶梯管理》、《老调新谈》。

《中国式“赢”》的出版使其理念形成一个从中国企业的病理分析、到管理模型设计、到可供操作的变革路线图首尾一贯、环环相扣。

<<中国式赢>>

书籍目录

前言 第一部分 赢在眼光：“站得高，看得远” 第一章 高瞻远瞩的力量 一、自身实力与外来冲击 二、创新指导下的制度与体系 三、貌合神离的现象 四、力争上游的中国企业之路 第二章 善学异邦的拿来主义 一、嘴上学习骨子里不变 二、他山之石 三、真正的拿来主义 四、中国式管理的内核 第三章 “赢”的管理模式 一、为什么要倡导中国式“赢” 二、赢的第一观念：做造钟师 三、赢的境界：三阶梯管理 四、赢的思维：以变应变 第二部分 赢在方法：“自己就是救世主” 第四章 纵横对比，谁输谁赢 一、孝公与光绪两家“国企” 二、杜邦与科龙，一成一败 三、赢的基因总是相似 四、输的要素各有不足 第五章 企业进化与优胜劣汰 一、怀疑一切权威 二、所谓“亚洲价值观” 三、随波前进是新趋势 四、进化是可以传承的 第六章 没有赢商，就没有结果 一、绝对权威的后果 二、以“毒”攻毒 三、一元“服”始 四、老板来顺水推舟 第三部分 赢在执行：“和而不争，破而立道” 第七章 “不争论”的智慧 一、绵里藏针 二、凡事预则立 三、项目管理的借鉴 第八章 大海航行靠罗盘 一、上上下下的感受 二、骑驴看唱本，老调要新谈 三、大海航行谁来指引方向 第九章 惟一不变的是应变 一、连接导线 二、和而不同 三、赢在循序渐进 四、以权威破除权威 附录 赢在借鉴：他山之石学起步 一、浙江经济，不进则退 二、张瑞敏与李东生换位 三、企业整合，赢在文化适应

章节摘录

第一部分 赢在眼光：“站得高，看得远”

圣人，吾不得而见之矣，得见君子者，斯可矣。

善人，吾不得而见之矣，得见有恒者，斯可矣。

——孔子 创新指导下的制度与体系 头脑国家，也就是知识工作者、劳心者、脑力劳动者占多数的国家，是人类历史上首次出现的新型国家（随着全球经济的逐步发展，首脑国家一定会愈来愈多，经济社会的脑袋会愈来愈大），这类国家的经济运行脉搏当然有别于先前的工业化国家。对他们的准确理解和把握，无论是从有利于全球经济良性循环的高度，还是对方便广大躯干四肢国家的企业，尤其是身处“世界工厂”的中国企业，能够紧跟上头脑经济社会的形势而言，均具有十分重要的意义。

什么是全球经济一体化的首脑之术？

我力主创新。

一方面，首脑国家是持续创新的产物。

创新的基因深深根植于市场经济的胚胎之中，但只有当创新能量的积聚可以孵化出知识信息社会时，首脑国家才能够从国际社会分化出来，一个从里到外、从头到脚的一体化格局也才能最终在全球形成。

什么是首脑之术后面的首脑之法？

我力推公平、公开、公正的自由竞争制度。

我认为公平、公开、公正的自由竞争制度可以为创新赢得最为能动最为宝贵的人力优势，这就是：用人唯贤。

一切希望在竞争中取胜的企业、集团都会不遗余力用人唯贤，而不是用人唯马屁、唯血统、唯学历、唯长官爱好、唯年龄、唯种族、唯性别；又人尽其才，一切在其位、谋其政的贤能之士都会毫无保留地使出自己的浑身解数，拿出自己的看家本领去投入竞争，去实现自我；在全社会的贤能之士都各得其所、各尽其才后，各式各样的新招、妙招、怪招、绝招、高招怎能不不尽长江滚滚来呢？

首脑之术、首脑之法后面的首脑之道是什么呢？

我力荐以创新为核心理念的文化体系，即囊括了创新、公平、公开、公正、自由、平等、民主、科学、自尊、竞争、规则、冒险、团队、沟通、协调、开放、全球化、和谐、学习、专业、精细、系统、多元、宽容、简单、合理的私和适度的公、双向互为忠诚、重业绩重个性重能力在内的28个理念。

力争上游的中国企业之路 中国企业之路，我总结了一首不算歌的歌：路在力争上游，在一步一步地往上游走；路在跻身首脑国家、世界五百强行列的千里之行自劳动密集型工业起，在一边将脚下的劳动密集型工业做实做细，一边不忘践行全球经济一体化的首脑之术、首脑之法、首脑之道；路在践行全球经济一体化的首脑之术、首脑之法、首脑之道时，中国企业应当比先发者更彻底、更合理、更快速、更高效。

对经济的评价不能只看量，而且要看质，要看哪种经济的知识、技术含量高？

哪种经济是脑袋？

哪种经济是四肢？

人的四肢的重量加起来虽然比脑袋大，但四肢却要听命于脑袋，算不了人体的老大。

真正的拿来主义 如果以现代市场经济为标准，那些在传统农耕社会大行其道的主流价值理念，到了现代市场社会恰恰是需要坚决反对的，因为现代市场经济是通过否定传统农耕经济而得以建立起来的，主流约等于糟粕。

相反，那些在传统农耕社会若隐若现的支流价值理念，到了现代市场社会却需要发扬光大，支流约等于精华（注意是约等于，不是百分百）。

传统中学的支流固然可以作为中国企业管理来用。

但需要指出的是，缘于这样的支流终究是农耕经济的产物，因而，不能拿来就用，而要先剥去其农耕经济的外壳，然后再加以适当地用。

譬如礼，当今市场经济也讲礼，但这种礼不是传统农耕社会基于专制的三叩九拜，不是传统农耕社会

<<中国式赢>>

礼仪的直接延续，而是基于现代市场社会平等尊重的礼节礼貌，还有市场规则。再譬如内省，当今激烈竞争的社会也需要内省，但这种内省的目的不是传统农耕社会为了个人安稳，为了全身而退的淡泊明志与无欲则刚，而是现代市场社会为了更好更高效地进步，为了双赢多赢地进的自我检讨和自我反思。

为何我主张要老老实实向西学？

因为我以为，老老实实是基于价值判断的一种态度，踏踏实实是一种行为，人往往是态度决定行为。所以国人只有对我们所讲的西学先怀着一种敬意，奉为一种无中西之分的科学，不怀任何先入之见，老老实实地对待，而后踏踏实实地攻读、认认真真地钻研才有意义。

老老实实向西学的取向在先，踏踏实实攻西学的行为在后，态度端正了，踏实地学才会近乎智。

中国式管理的本质 对于“中国式管理”，化繁为简，我做了一个简明的归纳：第一，管理有管理科学和管理哲学之分，从管理科学的层面讲，无中式、日式、欧式、美式之分；从管理哲学的层面讲，“大概谁也不会否定”中国式管理的真实存在（注意是“大概谁也不会否定”，而不是真的“谁也不会否定”），并且“中国式管理的贡献主要在管理思想、管理观念”。

第二，中国的管理思想以孔、孟为主流，掺以老、庄的自然思想。

而对管理最具影响的，在其注重“务实”、“中庸”，以及“不执着”的态度。

第三，中国式管理亦即“中道管理”，亦即中庸之道的管理。

曾先生认为许多人把中庸之道理解错了，中庸不应是一条道走中间，不敢偏左也不敢偏右，而是该走极端就走极端，不该走极端就不走极端，该怎么样就怎么样，中庸即是合理，“中国式管理”即是“合理化管理”。

第四，作为“合理化管理”的切入点就是要顺应中国人性。

因为中国人最喜欢讲道理，管得合理，人们就接受；管得不合理，人们就会抗拒。

但曾先生也不得不承认，一方面中国人的基本理念，说起来相当简单，做起来并不容易。

因为正反之间的差距十分细微，稍为不留意，就会“差之毫厘，失之千里”，走上偏差的途径。

另一方面“跟中国人讲道理最难，你说东，他就说西；你说西，他又说东”，因而既不能凭主管、老板说了算，也不能以专家、员工说的为准。

怎么办呢？

曾先生的办法有两个：“合理应该是客观的，应该用科学的方法，找出什么叫做合理。

”或者“一切凭良心就会合理，合理自然合法。

”第五，良心又从什么地方来呢？

从“彼此的心理建设”、从“修己”、从“孝”、从“忠”等中国各地最宝贵的东西中来。

“修己是整个管理历程的出发点”，说白了也就是把四书五经中的“心诚、意正、身修、家齐、国治、天下平”转换成“心诚、意正、身修、家齐、企业治、员工股东顾客社会大众安”，所以，一切从凭良心开始，而做到合理合法的地步，正是中国式管理行得通的途径。

第六，中国式管理的三大特征：“务实”、“中庸”，以及“不执着”。

第七，中国式管理的三大观念支柱：“太极思想”、“把二看成三”、“中庸”。

第八，中国式管理的最大特色：安人。

“安，叫做大家好，员工好，股东好，顾客好，社会大众好。

大家好，就是真正的安。

” **赢的境界：三阶梯管理** 三阶梯管理的内涵：一个有序、开放、完整的现代企业管理系统，应是制度管理、情感管理、创新管理的梯进与融合。

其中的第一阶梯即制度管理，以制度为管理的对象，旨在为企业建立简洁、高效的运行秩序，制度管理的要点在于一严二合理。

注意，我这里讲的制度是广义的制度，指构成企业组织的全部刚性，包括了组织机构图、岗位图、人员编制、部门职责、岗位描述、责权利、纵向横向的指挥协调关系、工作流程、业务流程、标准、规章制度、守则等诸多要素。

其中的第二阶梯即情感管理，以员工的情感为管理对象，旨在从人之常情出发，关心员工生活，努力为其创造宽松、和谐的工作环境，增强企业组织与制度的亲和力，情感管理的要点在于一真二合

<<中国式赢>>

理。

其中的第三阶梯即创新管理，以创新活动为管理对象，旨在激活员工的创新潜能，提升企业的创新能力，获得更多的新观念、新方法、新产品，创新管理的要点在于一反二合理。

? 梯进是由赋予了特定含义的制度管理、情感管理、创新管理依次上升而成的阶梯式结构。

? 融合是由位于三个阶梯之上的制度管理、情感管理、创新管理有机作用而成的一个整体。

赢的思维：以变应变 我们讲的是变革，变革是什么？

变革就是在企业的遗传基因中革去原来非法治的杂种、野种。

非法治的杂种、野种一旦种下，要革除它就不再是当初单纯的一粒杂种、野种，而是杂草丛生，野草遍地。

说得具体一点，就是在企业治理层面一旦形成了人治的主权威，在企业的管理层必定会产生一个与之匹配的人治的次权威。

要革除它，一定有一大帮强有力的，依附于人治的主权威的利益相关者来群起而阻之。

第一变革不只是治理层面的事，不是说只要在治理层面实行决策权、执行权、监督权分立就可以马到成功。

这是一个复杂的系统工程，好比将一幅平庸的图画修改成上品，其修改理当是全面的审视与调整。

第一变革说穿了就是由大权独揽的一个人随心所欲地治理，转变成以权力制约权力的多个人、多个部门按规章制度治。

因而，在第一变革中首当其冲的不是别人，而是手握企业大权的最高领导人，是太岁头上动土、老虎嘴上拔毛，这就决定了第一变革的难度既非欧美企业法治状态下的管理变革，又非中国企业内的其他变革可以同日而语。

欧美企业法治状态下的管理变革，如供应链管理、客户关系管理，其难点主要在观念的转变，不在于执行。

他们已经树立的法治权威能确保企业员工即使在不理解的情况下，也能将新的变革措施付诸于行。

套用两句官话，他们理解的执行，不理解的也会执行；执行不执行是法治观念的问题，执行得好坏是对新管理的观念、个人能力的问题。

第一变革就不同了，其困难是双重的，不但在观念，而且从头到尾都会碰到不予执行的障碍。

第一变革的对象是人治，而人治的特点就是认人不认法，在人治的障碍没有得到有效克服前，有关第一变革的执行也不会例外。

中国企业人治状态下的其他变革，如部门间的职权调整、工作流程的重新设定，其难点虽然也是双重的，也会碰到执行的障碍，但终究有手握企业大权的老板做变革的后盾，全部的障碍都可以因为他的一句话、一个命令而烟消云散，部门、岗位上的意见再大，也只有乖乖执行的份，要不卷铺盖走人。

第一变革则不然，第一变革的第一难点在手握企业大权的老板自身，企业内部没有任何一个人有资格、有能量去动一下老板的奶酪。

打个不恰当的比喻，水平相当的两个人下象棋，吃掉对方一两个子容易，但要将住对方的军，并且把对方将死就不容易。

更不容易的还在后头，在看不见的人心深处。

卡耐基说人性的弱点之一是喜欢听好话；中国也有类似的俗语像“话不投机半句多，酒逢知己千杯少”。

什么叫说话投机呀？

你讲话，我一旁不停地点头称是，不停地表示欣赏，你就会兴奋不已，滔滔不绝地一直讲下去；反过来，我不是摇头，就是冷笑，你还有兴趣继续讲吗？

没有。

尊重和自我实现感是马斯洛五个层次需要中的最高需要，尊重和自我实现感又是什么呀？

你大权（包括技术、学术、艺术等所有权威）在握，别人都有求于你，听命于你，毕恭毕敬于你，你呼风唤雨，你的设想、计划一一变成现实，你的成就感、满足感当然强。

所以，我觉得人性的弱点也好、尊重和自我实现感受也罢，都无非在表明同一个意思，表明人都有自

<<中国式赢>>

主、集权的天然倾向，我等芸芸众生之所以不集权，是因为无权可集，有权可集时，一样要集中的。这一点，就连新经济的带头人比尔·盖茨也不能免俗。

微软高级副总裁约翰逊回忆道：“所有事情都要去找盖茨或者鲍尔默。

结果做事速度开始慢了下来，而且大家不清楚某件事情如果鲍尔默不同意，还要不要去找盖茨。

”……不争的事实是盖茨喜欢公司的这种组织方式，自上而下，由他做主。

他喜欢插手去管公司各方面的事务。

他创造出中心辐射的组织结构是事出有因的，因为他喜欢它带给他的凌驾于他人的权力，分散意味减少权力。

真皇帝喜欢君临天下的感觉不必谈，就是张铁林等演员，明知道自己在演戏，不是真做，也会不自觉地演出感觉、演出脾气来。

“擅演大清皇帝的张铁林曾一语道破演技秘诀，当群臣跪伏于前，山呼‘吾皇万岁、万岁、万万岁’时，我的皇帝感觉就有了。

”正因为包括企业最高领导人在内的人人都有自主、集权的天然倾向，所以我们才在自觉第一变革乃当务之急的同时，深感其不容易，深感其为中国企业第一难！

第二部分 赢在方法：“自己就是救世主” 再也没有什么建议比让我成为国王，更令我感到受到冒犯和谴责；每个人都知道，这个国家最重要的人物就是华盛顿，如果他不做国王，就不可能有国王。

——华盛顿 怀疑一切权威 何为权威？

简而言之，就是让群龙对龙王一人、一脉、一族、一派条件反射地服从、下意识地服从、习惯成自然地服从；以服从为天职、以服从为本分、以服从为美德、以服从为自豪。

权威的神奇之处在于它能有效地强化群龙对龙王特定的身份认同。

“无威之权，你们群龙都可以凭暴力夺取，谁的拳头硬，谁就当龙王；有威之权则不然，拳头不再是担任龙王的唯一依据，你们群龙的拳头可以比我硬，但你们的威望没有我硬，因而，威之权，只有我龙王一人、一脉、一族、一派得天独厚，只有我龙王一人、一脉、一族、一派配享。

”“无威之权，你们群龙可以有不满、疑惑、阳奉阴违，觊觎、可以存黄袍加身的非分之想；有威之权，你们群龙只有仰望、崇拜、忠贞不渝，绝对、不假思索服从的份”。

神奇的威分为三种： ?德才兼备之威。

譬如一心为公之德、一贯正确之才。

?靠各种宗教的、迷信的、文化的手段打造而成之威。

譬如把掌权者说成是天子、红太阳、神在凡世的代言人。

?极权、极端残暴之威。

譬如诛灭九族，逆我者亡，不得好亡，醢、爨（正确的写法左边为“车”）、刖、劓、烹、炮烙、剜、剜、磔、剥皮、抽筋等式式骇人听闻，让群龙毛骨悚然的兽行。

这种反人道的兽行与其说是威，倒不如说是恐怖。

不同的威在不同的龙王身上有着不同程度的体现，与之相对应，龙王也大致分为三类： ?明君式龙王：德才兼备之威的比例高于第二、三两种威，如汉武帝、唐太宗、康熙。

由于德才兼备之威离不开特定的个人，因而，它与终身制息息相关。

?庸君式龙王：神圣之威的比例高于第一、三两种威，如历史上百分之八十以内的帝王。

由于神圣的光环笼罩于特定的一人、一脉、一族、一派，因而，它与世袭制紧紧相连。

?暴君式龙王：极权、极端残暴之威的比例高于第一、二两种威，如夏桀、商纣、秦二世、隋炀

。由于极权、极端残暴之威也离不开特定的个人，因而，它与短命制密不可分，一世而亡，祸及自身。

群龙无首的解决之道除去非理性的传统中国式外，还有理性的宪政民主式。

一群打得疲惫，杀得乏味的龙，三三两两地来到一张圆桌旁开始起理性的反思：“为什么我们要各败俱伤地打个不停呢？

为什么我们不能在平等对话中求得一致呢？

”于是他们转过身来沟通交流，讨价还价，边谈边判，你进我退，我进你退，有进有退；再于是他们

<<中国式赢>>

找到了一套为群龙所共同愿意遵守的规则，即宪政法治，在规则的大旗下，他们握手言和，他们相逢一笑泯恩仇。

规则，从此成了群龙——公民共同拥戴的最高权威，按规则治理所表露出来的先进合理性和无可比拟的优越性也日趋强化着群龙的规则意识，强化着作为最高权威的规则之威。

从非理性的传统中国式解决之道出发，其结果是一个人格化的龙王权威和人治；从理性的宪政民主式的解决之道出发，其结果是一个非人格化的规则与法治。

规则胜过龙王，法治胜过人治。

人格化的龙王之威分一、二、三，不同的威在不同的龙王身上有着不同比例的体现，一个特定的龙王属何种类型完全因人而异，因不可掌控的偶然因素而异。

碰上德才兼备的龙王，当然会群龙幸甚，国家幸甚！

但花无百日红，人无百岁长。

再伟大正确的龙王，都不能保证在代际传承中不会出现和自己大相径庭的极权、极端残暴的龙子龙孙，因而，群龙也将不可避免地要么跟着后头遭难，要么被逼上梁山。

逼出一个新龙王，王朝更迭，社会动荡，不可持续发展。

公民对法律作为一个整体的敬畏，不等于从思想、学术上产生对某一具体法律条文的迷信，非人格化的规则之威只有一种，只有公民对规则的敬畏与遵从。

唯一的规则之威一经在群龙心目中确立，就再难动摇。

并且，顾名思义地，规则的非人格特征决定了它不会因不同的规则代表人而异，张三上台执政必须按规则办事，李四上台也得按规则办事，群龙社会始终如一地按规则办事，可持续发展。

中国社会现在有不少的精英分子，一方面深感民主与法治的必不可少，一方面又要打着继承优秀传统文化的幌子，死死抱住孔孟之道的人治糟粕不放。

看似一个不可理喻的矛盾体，其实不然。

因为没有邓小平的开放、民主、法治、市场、竞争，这些曾经的草根、边缘人成不了精英；没有更进一步的民主与法治，已成精英的草根无法跻身到更高更广的境界，所以，他们深感民主与法治的必不可少。

市场竞争的汰劣法则，使得今天的精英们如坐针毡，所以，他们要时刻装着一副德高望重、道貌岸然的神气，指望靠抬出以维护人格化龙王权威、排斥竞争、排斥后来者的儒家偶像来吓人。

如此，我要乘机奉劝这些首鼠两端的精英分子，赶紧扔下那不合时宜的道袍，赶紧解决好自己一亩三分地里面的民主与法治，拿出全部精神去竞争，去拼搏。

中国社会发展到今天这种地步，不会为任何人停下前进的脚步，不进则退，没有半点选择的余地。

第三部分 赢在执行：“和而不争，破而立道” 夫未战而庙算胜者，得算多也；未战而庙算不胜者，得算少也。

多算胜，少算不胜，而况于无算乎！

——《孙子兵法》 和而不同

前面说到群龙无首的状态。

群龙无首的解决之道有二。

非理性地打，打出一个能力压群龙的人格化的龙王权威，一切由龙王说了算；理性的宪政民主式，群龙在平等对话中找到一套共同遵守的制度，一切由制度说了算。

对应于人格化的龙王权威与非人格化的法治权威，社会的和谐也分为和而且同与和而不同两种。

1. 和而且同&和而不同 区别一：（1）和而且同的和，由精于政治平衡术的人格化龙王权威，按较为合理的比例，将功名利禄分配给位于不同阶层、板块的群龙，使群龙之间保持一种大致和谐协调的关系。

同，用同一个政治原则、方针目标、政策措施、重要讲话统一群龙的思想认识，不允许任何人，在任何时候、任何场合，以任何方式进行怀疑、批判、反思或否定。

从上到下说同样的话，唱同一首歌。

比如，中国传统农耕社会以“四书五经”，“三纲五常”的礼教伦常作为统一全社会思想认识的大学之道，不遗余力地教而化之。

<<中国式赢>>

天下百姓须谨遵“三纲五常”，争做忠臣孝子，顺从、安分守己、知书达礼为人生在世的最高尚美德。

(2) 和而不同的和，体现在一个公平公开公正的自由竞争制度。

群龙尊重它，承认它的最高权威，紧紧环绕在它的周围，有制度可依，有制度必依。

不同，体现在群龙之间的自由竞争。

针锋相对的政治团体，多元的方针、政策和宣传造势手段；眼花缭乱的学术流派，多元的假设、求证和辩驳互动论坛；数以万计的企业机构，多元的目标、定位和营销推广方式。

区别二：(1) 和而且同的和是不可持续的和。

人格化龙王权威做到和的前提是耳聪目明，眼观六路，耳听八方；大体上明了全社会分为几个阶层，每个阶层又分成几大利益版块，各阶层、版块的主流诉求；深谙水能载舟亦能覆舟之理，既要拉开群龙之间的差距，制造出矛盾，便于自己对群龙分而治之，又不能让差距过大，把一部分龙逼上梁山。

“和”可持续的前提是人格化龙王权威终身耳聪目明，代代耳聪目明。

人格化龙王权威当然知道这是不可能的，所以他要对外宣称自己是天子，他拥有对群龙的生杀予夺是老天爷的旨意，群龙要乐天知命，听天由命；他的话是金口玉言，一言九鼎，群龙理解的要服从，不理解的也要服从。

这等狐假天威的鬼话，虽然的确能让群龙顶礼膜拜或忍气吞声于他的脚下，但毕竟有个限度，即人格化龙王权威分配给群龙的物质资料要能满足他们最低的生存。

超出此限，“和”就不可持续，就会出现周而复始的改朝换代。

(2) 和而不同的和是经久不变的和。

非人格化法治权威的和系于一个广为群龙尊重的，公平公开公正的自由竞争制度。

非人格化法治权威的经久不变的和系于一个不因时间而推移的，公平公开公正的自由竞争制度。

上台执政的龙可以变，执政龙脚下的制度平台则风雨不动安如山；制度平台在，相安无事的局面在。

上台执政的龙不过是群龙中的普通一员，无任何法外特权。

群龙也是以平等的平常心看待上台执政的龙。

他一样有七情六欲，一样有说错话做错事的地方。

可信的，就信；不可信的，就不信。

区别三：(1) 和而且同的和是知足常乐的和。

人格化龙王权威的最佳土壤是农耕社会，一方面生产力水平低下，可供分配的物质资料少，另一方面共有的人情人性，又使得群龙与龙王有着同样的对荣华富贵的本能愿望。

怎么办？

软硬兼施。

软的由帮忙的文人们整理出一堆如安贫乐道、视金钱如粪土、钱乃身外之物、老实本分、吃苦耐劳、谦谦君子、忍辱负重、“静以修身，俭以养德，非淡泊无以明智，非宁静无以致远”、“黄金未为贵，安乐值钱多”、“良田万顷，日食一升；大厦千间，夜眠八尺”、“知足常足，终身不辱；知止常止，终身不耻”等能有效转移，或减少群龙对荣华富贵注意力的价值理念。

硬的由严刑峻法做坚强后盾，你群龙识相，我就让你们做稳了奴才；不识相，我有株连九族、剥皮、凌迟、炮烙等大刑伺候，看你敢不敢？

群龙要么被软的一手蒙住了，要么被硬的一手吓住了。

与其说知足常乐，倒不如说知足常安，知足了，激流勇退了，方能保住有限的物质资料。

知足常乐的和不是发自内心的和，而是委曲求全的和，退而求其次的和。

(2) 和而不同的和是求同求异的和。

非人格化法治权威的天然生态是市场社会，既要求同，求世人之大同 共有的人情人性，求得了共有的，不分种族、肤色、宗教信仰、性别、文化背景的同，就会有建立在大同之上的共有的公平公开公正的自由竞争制度，求同才有群龙用于竞争的场。

又要求异而非存异，存异者心中只有他自己的异，容不得对方的异，很想一口气置对方的异于死地而后快，但心有余而力不足，担心势均力敌的双方弄不好要同归于尽，还是忍一忍，退后一步再说。

<<中国式赢>>

先求出双方的一点小同来，缓和一番目前十分紧张的气氛，握握手讲讲和，以赢得时间来慢慢增加唯我独尊、消除异己的砝码。

因而，存异者必专制，他求的是眼前的狭隘的一点小同，没有求世人的大同。

求大同者有自己的异，也容得下别人的异。

不仅仅容，而且真心实意地求。

求得琳琅满目的异，构成兴旺发达的市，求异才有多元的群龙荟萃的市。

求同 求人的共性、普遍性；求异 求人的个性、特殊性。

求同求异的和 共性与个性的和，普遍性与特殊性的和，对立与统一的和。

区别四：（1）和而且同的和是暮气沉沉的和。

人格化龙王权威反对竞争，则必定大一统。

政治上大一统，天下是一龙一姓一族一派之天下，政权是一龙一姓一族一派之专权。

家长制，一言堂，一个龙王说了算。

万马齐喑，鸦雀无声，不在沉默中爆发，就在沉默中灭亡。

经济上大统一，以官为本。

皇帝百官在财富分配上具有巨大的优势，群龙除了在学习合于大一统的大学之道上出类拔萃，千军万马过独木桥、读书做官、衣锦还乡外，再无其他享有荣华富贵的正道。

尊师重教的风尚因而世代相传。

重农抑商，商人重利轻义，锱铢必较，鼓励商业，无异于鼓励群龙与龙王争利，岂不乱了套？

文化上大统一，罢黜百家，独尊一术。

民愚了，“不知不识”，没有任何比较鉴别的机会和能力，才会对天、先王、皇帝、大人、圣贤、官长、老师、长辈、父亲、丈夫、兄长等迷而信之，盲而从之；才会唯皇命、官命、父母命是从，唯书本、唯上、唯唯诺诺，唯独没有自己的观念；才会图安稳，规规矩矩地呆在家中，守着老婆孩子，安居乐业。

（2）和而不同的和是生气勃勃的和。

非人格化法治权威鼓励竞争，则必定求异求新求变。

政治上求新求变：群龙谁有本事谁上台；谁的政治主张新，谁能击中时弊，谁受群龙拥戴；今日先人一步了，今日受群龙拥戴，明日赶不上趟了，明日拱手让更新更能的龙上。

台上变幻执政旗，你方唱罢我登场，好戏连台，热闹非凡。

<<中国式赢>>

编辑推荐

《中国式“赢”：终结企业野蛮生长》写给所有想“赢”的人 呕心沥血十八载分享缔造百年企业的管理心得 革新现代企业基业长青的本土策略 终结全球华人富不过三代的历史宿命 以法治的权威破除人治的盲从，这是中国企业“赢”的起点 中国式“赢”——赢在眼光，赢在方法，赢在执行 《中国式“赢”：终结企业野蛮生长》一部中国企业变革的必读本！

从来就没有宿命，不变的是应变！

不管是国企、外企、私企，还是创业者、管理层、员工，《中国式“赢”：终结企业野蛮生长》只要你达到一个目标——如何结束企业“内乱”，保持永久性“赢”！

写给所有想赢人。

一部中国企业变革的必读本

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>