

<<中国式管理使用手册>>

图书基本信息

书名：<<中国式管理使用手册>>

13位ISBN编号：9787545404081

10位ISBN编号：7545404084

出版时间：2010-3

出版时间：广东省出版集团图书发行有限公司（广东经济）

作者：曾仕强

页数：270

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>

<<中国式管理使用手册>>

前言

自从《管理思维》一书推出以来，看过的朋友，都在热烈讨论一分法、二分法和三分法的思虑方式。愈有实际经验的人士，愈讨论得深入而有趣。

初步的结论是“用三分法来思考、用二分法做决定、用一分法来执行”，果然深得其中的奥妙。

三分法看起来简单，应用起来却相当困难。

很多人到了紧要关头，好像都跳不出二分法的陷阱。

一不小心，就陷入二分法，弄得自己懊恼、后悔不已。

思维的表现，其实是管理行为。

有什么样的想法，自然产生什么样的行为。

我们透过哈佛大学研究出来的个案研讨法，把常见的管理行为加以分析和探讨，整理成这一本书。

大家以此为镜，再和实际的情况配合起来，对照调整，反应普遍十分良好，认为很有帮助。

我们的管理行为，由于用之日久，反而不容易觉察。

加上人在庐山，往往不知庐山真面目，因而引起很多不必要的误解，增加很多沟通、协调的困难。

对这些管理行为，经过深入分析和比较之后，脑海里有了深刻的印象，一旦和现实问题结合起来，很快就能抓住要害和关键，可以轻松愉快地加以化解。

管理行为，如果牵连到管理者的性格，那就很不容易改变。

但是，经过长期的考察，我们发现，就算不一样的性格，只要细心比较，明白其利害得失，大多会自动调整，表现出合适的管理行为。

把这一本书装在自己的脑海里，好像把水装在蓄水池里面一样。

只要遇见类似的状况，把水龙头打开，水就自然流出来，可以及时应用。

广东经济出版社和时代光华公司联合推出本书的新版珍藏本，在封面和编排方面都十分费心，特此敬谢忱，并请各界先进朋友，持续不吝指教为幸。

<<中国式管理使用手册>>

内容概要

本书根据《中国式的管理行为》(中国社会科学出版社, 2006年)修订而成。中国人工作的原则, 分析起来不外乎“流汗不流血”、“做事不坐牢”、“卖力不卖命”以及“争气不争功”。

中国人的沟通相当特别, 绝对不是“我有话要说”或者“有话直说”就可以奏效的。

中国人沟通有三大特色, 一是有话不一定说出来; 二是说出来可能含含糊糊; 三是就算说出来相当肯定, 也不一定是真的。

由于中国人擅长“不明言”, 加上“中国话实在不容易听”, 因此中国话常常不能用听的, 而应该用看的。

“看他说些什么”、“看他怎么说”, 乃是中国人常用的法宝。

世间的事情, 完全“可”与“不可”的并不多, 反而多半是“无可无不可”的“两可”。

在某种情况之下“可”, 换成某种事情却又“不可”, 这才是事实。

中国人主张“在圆满中分是非”, 不是“没有是非”, 而是“又有是非, 又能彼此都有面子”。

凌乱在管理上的运用, 其实正是“情的交流”。

中国人请求“情、理、法”, 固然以“理”为重心, 却巧妙的以“情”为先。

人我之间用“情”做桥梁, 沟通、协调起来, 心意容易相通, 连带的相当凌乱。

中国人的本质在“坚持原则”, 一切本着“原则”而行, 不可离“经”。

不过, 我们知道坚持原则可能引起别人的不悦, 甚至因而得罪人。

所以我们在“坚持原则”之前, 特别加上四个字, 那就是“广结善缘”。

用广结善缘来坚持原则, 才是真正的“权不离经”。

<<中国式管理使用手册>>

作者简介

曾仕强，教授

中国式管理之父，当今中国极具影响力的管理大师与培训大师。
研究中国管理哲学近三十年，首倡中国式管理，名动政、商、学界，享誉海内外。

英国莱斯特大学管理哲学博士，美国杜鲁门州立大学行政管理硕士。
曾任大学校长、教授多年，并长期担任企业经营顾问、高级培训师。
现任时代光华公司特聘高级培训师。
被誉为中国式管理大师、最受企业界欢迎的十大名嘴之一。

重要著作有：《中国式团队》、《圆通的人际关系》、《在中国如何当领导》、《管理的真相》、《从管人到安人》、《中道管理》等。

<<中国式管理使用手册>>

书籍目录

再版序言 首版序言 前言 中国人的管理行为特性 第一章 基本的理念 和谐绝非讨好 看开而非看破 圆通绝非圆滑 尊重而不盲从 第二章 工作的原则 流汗不流血 做事不坐牢 卖力不卖命 争气不争功 第三章 沟通的现象 先说往往先死 不说也是会死 最好说到不死 行胜过语言 第四章 沟通的真谛 三大特色 上下界限 要用看的 不说好话 第五章 人我的分寸 弄清楚对方是谁 小心才不会上当 凡事求自己合理 当心“程咬金”系统 第六章 两可的拿捏 错的骂, 对的也要骂 听的骂, 不听的也骂 不让不好, 让也不好 自己应该合理坚持 第七章 是非的判断 是非很难分辨 怎么说都有理 让制度背黑锅 圆满中分是非 第八章 凌乱的秩序 乱中才能看出理来 凌乱正是情的交流 不明言启发有心人 部属应该适时请示 第九章 会商的技巧 会而不议 议而不决 决而不行 由情人理 第十章 合理的兼顾 好不好都犯忌 听不听都可以 找不找都不行 罚不罚都有理 结语 中国人的包装哲学

<<中国式管理使用手册>>

章节摘录

1. 个案中这一类打断正常工作的现象，都称为事故。

事故可以分成伤害事故及非伤害事故两大类。

伤害事故又可以细分为被撞击、坠落、跌倒、卷入、呼吸中毒、扭伤、碰伤、触电、灼伤、烫伤，都是可能引起流血或致命的意外。

中国人十分清楚“天有不测风云，人有旦夕祸福”的道理，深知一切都是“不一定”的，亦即多少带有一些“风险性”，因此至圣如孔子，也不反对传统的祖先崇拜。

王董事长选好良辰吉时，以虔诚的祭拜来祈求开工大吉，便是为了满足员工“求安”心理的需要。

至于第二天马上有人发生事故，并非由于神不保佑，而是他自己不小心。

一般公司行号，大多举行某些仪式，其用意和祭拜大致相同。

如果完全不加以理会，员工遇到什么意外灾害，就会怨责公司不重视员工的安全，什么仪式都不举行。

2. 作业员在工厂摔了一跤，旁边的同事为什么笑他？

难道号称最有人情味、最重视良心的中国人已经变了？

变得丝毫没有人情味？

变得根本没有良心？

答案显然不是如此。

同事笑他倒霉，骂他活该，基本上都和人情味或良心扯不上关系。

真正的用意，则是“不小心”这一句话所透露出来的讯息。

中国人和西方人所追求的方向，并不相同。

西方人向外，尽量向外觅求。

遇到有人摔跤，立即探究原因，他为什么会摔跤？

是因为地面有油？

有障碍物？

有工具？

或者凹凸不平？

为什么会这样？

这种精神，便是追根究底的科学精神。

我们是内向的，一切都在自己的心中，所以不假外求。

有人摔跤，最直接的反应是“为什么不小心”？

一个人只要处处小心，时时谨慎，就不会发生事故。

这种精神，叫做“反求诸己”，乃是自己负责的修己精神。

金融机构挂上红布条，红底白字显得十分醒目：“钱财露白，危险就来。”

我们知道坏人很多，抓也抓不完，干脆自行当心，以求自保。

家中小孩与同伴打架，伤痕累累。

家长先为他疗伤止痛，平静下来，照样会嘲笑他：“既然打不过人家，就不要打，弄得自己伤痕累累，好看吗？”

这便是告诫他，要求别人不打自己，比较难。

看看自己打不过人家，就想办法不打，总归比较容易。

现代化中国公司，雄伟的建筑物，亮丽的用具，舒适的空调，依然摆脱不掉神坛的设置。

关公远渡重洋，到美国的华人公司坐镇，主要在求员工内心的安宁。

向外求取原因，目的在改善不安全的环境和不安全的动作。

向内寻找原因，目的在修治自己的粗心大意与心浮气躁。

3. 现代中国人，最好内外兼顾，双管齐下，才能确保“流汗不流血”。

流汗的现代含义，并不是真的流出汗来。

越来越普遍的空调系统，使得我们用不着真正流汗，就可以把事情做得很多而且做得很好。

<<中国式管理使用手册>>

“流汗”已经变成“努力工作”的代名词，大家努力工作，似乎到达汗流浹背的地步。

流血比较可怕，表示工作到伤害了身体。

不论是24小时以内就可以恢复工作的轻伤事故，还是24小时之内无法恢复工作的伤害事故，都不是我们愿意身受或看到的。

我们希望“流汗不流血”，一方面要“反求诸己”，力求每一个人自己小心；一方面也要“外求原因”，切实追查事故发生的原因，以防止再度产生。

例如第二天的摔跤事故，如果查明原因，乃是由于地面有油，就应该进一步分析：地面上有油，造成不安全的環境；同事洒油在地面上却未能及时擦拭干净，乃是不安全的动作。

于是把地面擦净，并且列入记录，希望以后“取用油后，如果发现地面有油渍，即须马上擦拭干净。

”这样，第四天的流血事故，就可以预先防止，不会相继而来了。

4.考察安全的人，走进工厂，往往第一句话便问：“贵厂的伤害频率是多少？”

”如果工厂的主管根本答不出来或者含混其词，说不出具体的数字，就可以断定这位主管不是不注意工厂安全，就是对安全不感兴趣。

伤害频率表示工厂经常发生事故的次数，又称为伤害常现率。

例如某工厂现有工人300人，每日每人工作8小时，某月份共计工作28天，发生伤害事故3件，那么，这一个月的伤害频率就是44.64，相当的高。

工厂的伤害频率能够逐年逐月降低，便已证明工厂安全确实获得改善。

因为事故不会自己减少，必须经由人的分析与改正。

频率降低，就是改善的结果。

5.流血的原因，如果是环境的，包括工作场地、机器设备以及物料的危险性、工作环境的整洁，通常比较容易加以改善。

现在我们增加了一种可能流血的新原因，那就是“工厂暴力”或“街头暴力”。

工厂暴力是厂内若干不满分子，以较为激烈的行为，来抗议某些不公平措施或争取某些好像是应得的权益。

他们知道少数人的行动，引不起厂方的重视，于是威胁、利诱、鼓励同事积极参与。

凡是这种提议，总有“赞成的”和“反对的”两种态度，而赞成的分子通常都比较热烈，甚至在劝诱无效的时候，会动口兼动手，半君子半小人地软硬兼施，因而导致流汗又流血的火爆场面。

厂内闹大了，一不做二不休，干脆走上街头，企求获得更多的同情和助力，至少也造成声势，对厂方构成较大的压力。

<<中国式管理使用手册>>

编辑推荐

《中国式管理使用手册》：学会使用中国式管理，助力企业赢在中国!最受欢迎的管理培训大师，最经典、热门培训课程。

<<中国式管理使用手册>>

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>