

《悲情管理》

图书基本信息

书名：《悲情管理》

13位ISBN编号：9787806616475

10位ISBN编号：7806616470

出版时间：2003-1

出版社：上海远东出版社

作者：倪峻,姚立建

页数：353

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《悲情管理》

内容概要

本书意图对中国的企业管理进行“揭显”。中国企业管理现状既发源于中国的文化传统，以及在此基础上所形成的社会观念和期望，又受着西方管理理念和方法的深刻影响。在改革开放的初期，对引进的西方管理特别“开眼”是理所当然；然而，中国企业发展至今，忽视传统文化的结果便是企业管理面临着极为“悲情”的困境。本书力图从传统文化的角度对这种困境进行阐释和解析并探讨走出困境的“范式”。

对中国企业管理困境进行阐释和解析确实极为繁杂，但我们深信，看完本书，您将可以更好地把握中国企业管理现状之脉络。

《悲情管理》

作者简介

倪峻，1951年生。在大学里任教二十年。一直在西方人的上帝、科学、理性和东方的文化土壤间寻寻觅觅，探讨中国的企业管理问题。此书是本人多年来研究思索的总结，希望能为同道中人提供一定的借鉴和参考。与您共勉。

《悲情管理》

书籍目录

导论 正视管理困境1.营销困境 增值难题 规模陷阱 创新障碍 信息技术条件下的中国市场营销
小结2.“隐性”的组织行为 平民社会与意识形态类组织 领导的两重性 激励与凝聚力误区 公仆的
文化根源 个人行为管理困境 集体主义组织的文化背景 小结3.战略的文化解释 战略的悖论特性与
道家学说 不确定性困境 谋略悖论 时间维难题 内在与外在超越 小结结语 范式的对话

章节摘录

书摘 在这方面，应用至上的管理学界也不是完全无动于衷。1994年，彼得·圣吉应约为他的《第五项修炼》中文版作序时，不仅明确指出西方的文化已面临绝境，而且把新时代的希望主要寄托于中国的传统文化：“现在，我们正处于十字路口上。一方面，人类的文化告诉我们，我们走在正确的路上，只需继续向前迈进即可，人类原本生来就要征服自然的。然而，种种迹象显示，我们可能已快走到这条路的尽头了。”“就我的了解，中国传统文化的演进途径与西方文化略有不同。你们的传统文化中，仍然保留了那些以生命一体的观点来了解的、万事万物运行的法则，以及对于奥秘的宇宙万有本源所体悟出极高明、精微而深广的古老智慧结晶。在西方文化中，我们倾向于看见的则是由一件件事物所组成的世界；我们深信简单的因果关系，不停的寻找能够解释一切的答案。“因此当中国社会进入现代世界经济体系的时候，特别令我们注目。在全世界都拭目以待的情况下，相信你们必定戒慎恐惧地期许自己，千万别重蹈西方人所犯下的错误。工业化的力量也是强大的分割力量；随着工业的进步，分割在西方以加速的步调演进，并不意外。在农业革命时播下的种子，在烟囱、工厂和传统工业管理的气候中，步调更加快了。“看着你们的进展，我们自然会想问，你们会不会步工业社会的后尘？物质愈富足，就愈惟我独尊，傲视于自然秩序之上？你们会不会牺牲社会来发展经济？你们会不会变成另一个不择手段的剽窃自然、以非永续性及危害后代的方式发展的社会？或者，你们会找出一条新路？”彼得·圣吉的序言既让我们感到鼓舞，又促使我们深思：中国的现代化能不能走西方已经成功的但又留有严重后患的老路？中国的传统文化能否为人类开启新的发展途径？我们认为，基于三重原因，中华民族必须找出一条走向现代化的新路：一是当发达国家已经走向知识社会时，我们能否简单地重复他们在18、19世纪所走的老路？二是中国有13亿人，以如此巨大的人口规模，走进市场经济，必然对世界经济格局造成重大影响，别人能容你走他们当年的老路，自然资源状况能容你走他们当年的老路吗？三是早在1966年，德国经济史学家博恰德已作出如此的结论：18、19世纪，欧洲国家的工业化有其自身的机遇，历史是不会照原样出现的，因此，发展中国家无法效法欧洲的工业革命。历史条件、世界的结构、中国的国情决定了中国的现代化只能走自己的路。别人的路再顺，也是别人的事。当然，别人的成功，可以也应当借鉴、学习，但绝不能照着走。中国必须找出一条自己的迈向现代化的新路。然而这又谈何容易？我们又回到了困境！其实，对于困境，我们并不陌生。在中国传统文化中，始终存在着重视困境，而且特别擅长于从困境观照世界的学派、传人和思想家。中国道家 and 儒家都视作本门至宝的太极图，就是由你叫我缠、难分伯仲的两极挤作的一团。若让西方人谈谈感想的话：如此难分难解的一团东西——就是天生的困境。两千多年前，韩非子就居然把矛与盾扯在一起，这虽然让故事中那位卖矛又卖盾的人陷入了尴尬，却又给多多少少的中国人提供了使自己免于难堪的最神奇装备。到了20世纪，毛泽东理直气壮地将矛盾视作世界的基础和推动生命世界发展的动力：“一切事物中包含的矛盾方面的相互依赖和相互斗争，决定一切事物的生命，推动一切事物的发展。没有什么事物是不包含矛盾的，没有矛盾就没有世界。”以此为基础，毛泽东的工作观也就是困境观：“什么是工作，工作就是斗争，那些地方有困难、有问题，需要我们去解决。我们是为了解决困难去工作，去斗争的。越是困难的地方，越是要去，这才是好同志。”正是在这样的工作观的引导下，中国历史上才有了1949年的成立新中国的壮举。在中国禅宗寺院的天王殿内，四大天王在居中的笑面弥勒和护法韦驮的主持下，面目狰狞地高举着四大法器，目的是向人们宣示，在朗朗乾坤中绝不容罪恶存身。中国禅宗的这一布置极具智慧——让凶神恶煞的四大天王分列两厢，使威武、刚正的韦驮居后，护卫于不修边幅、不拘形迹、轻松闲适、笑：口常开的弥勒的身后左右。人世间的困境在既笑容满面又皱眉蹙额之间被完全包容了。可惜，在中国当前的快速工业社会时期，迫于时间的压力，许多人急于抄袭西方模式，不愿再体会笑面、蹙额并存的意义，不愿再给困境留有空间。当前，流行于世的管理理论都是由发达国家所创立的，大致上有美国版、欧洲版、日本版，其中最为行世的是美国版。这三大版本的管理理论本来都是典型的“认识论的乐观主义”产儿，在第二次世界大战之后的30年间被再塑“金身”；十几年后，它们终于“体系性”地被我们请入中国。在这座名之为现代管理学的天王殿中，我们发现，作为理性化身的韦驮与作为简单、清晰、确定、秩序化身的四大天王面目依旧，只是弥勒的笑脸不见了。在科学的重负之下他笑不动，在工业社会的企业管理理念的支配下——管理就是控制：对物质资源的控制、对钱财的控制，核心则是对他人（下属、同事、上司、消费者、供应商、竞争者，更重要的还有政府官员和社会公众）的控制——如此重担，他也实在笑不出。这是个六位神祉心往一处想，劲往一处使，脸往一处绷，

不认管理困境的天王殿。但我们想来，他们六位肯定很累，也很难。其他民族是不是喜欢这样的寺庙，这是人家的事。让中国人也拜会如此的神仙，我们认为，中国人肯定也会跟着感到既难又累！在本书中，我们就拖着中国人的身子，瞻仰一下这样的寺院，我们要去的地方，暂且名为市场营销殿、组织行为殿和战略管理殿。有人说，“日本与美国的管理在95%的方面是共同的，但在所有重要的方面都是不同的。”那么，这些重要的方面有哪些？我们认为它们在企业管理的方方面面都有表现，但在组织行为和战略管理方面最为集中。如果将中国与美国相比，除了组织行为和战略管理，还得加上市场营销。这就是我们选择这三处宝地的原因。至于瞻仰的目的，是希望了解这些神祉们究竟累不累，如果可能的话，还想知道他们又累在什么地方。在动身前往三大殿之前，我们还有一事交代。因为事关瞻仰的方法与路径，不得不在此处预先说明。在本书的书名中有阐释和解析两词。解析是何义，不消多说，至少该词汇已为大家熟识。那么，又从何处“捞”出一个拗口拗舌的阐释，缘何要阐释，阐释又是何义？在前面的讨论中我们已多次将企业管理的困境与文化相联，同时也说明了中国企业管理的困境更是与文化相关。因此，我们后面的讨论必然特别注重文化的层面。阐释一词的用法原先并无什么规定，纯属望文生义。但近来，对它的用法开始约定俗成。原因就在于它已成了研究文化时必须特别倚重的一种手段。两位对中国哲学研究多年的美国学者终于明了，把西方人惯常使用的分析手段用于中国传统有点牛头不对马嘴：“中国传统的特点是情境高于使然作用，作用者总是处于一个世界中，因此，他是根据那些构成这个世界的关系加以规定的，这些关系确定了他的地位。这样一种出发点否定了诸如本质的同一性这样一些熟悉的观念。中国传统一般总是将每一个情境的关系型式的独特性作为其基本前提，它从根本上说是美学传统，因而，阐释这样一个传统，分析不是适当的方法。”使用源出于注重于本体论、普遍性的分析方法，去观照注重于关系、特殊性的中国传统，未免会应了中国民间的一句老话：硬装榫头！对于这种不由“外榫”而是“内榫”合成的中国传统，你至少在分析之外还得加上其他的手段。那么，是否单单只有中国的文化不适用于分析？其实，研究任一种文化都不宜单一地使用分析方法，只是在这方面，中国的文化更为突出而已。在英语世界极负盛名的、19世纪的英国文化人马修·阿诺德历来我行我素，公然向严谨、理性的学术界挑战，宣称“我只用简单的不讲系统的方法来做查询，那既合我的品味也与我的能力相称。”颇有绅士风度的英国学术界对此不以为忤，反倒对他礼敬有加。这与其说是马修·阿诺德享有文化人的“特权”，不如说是学术界对文化实在无奈——社会生活离不开文化，文化又不受简单理性的约束，若要生活得和谐、清明，就得让别人说文化，若要说文化就只能由着别人不“系统”。其实，马修·阿诺德所言的“不讲系统的方法”并不意味着全无系统，只是这一系统——在马修·阿诺德的时代还无以名之一不合西方学术界常规使用的那种逻辑分析系统，它又是研究文化所必须的特殊系统。……

导论正视管理困境 管理必须面对困境，这是许多人下意识地竭力回避，却又无法回避的现实。“科学管理”的奠基人泰罗，在他的职业生涯——研究企业管理——中，始终面对着众多的困境，而其中最突出的恰恰是他无法一语中的地告诉他的同胞们——不管是雇佣者还是被雇佣者，也不管是政府官员还是社会工作人员——究竟什么是“科学管理”。在一次又一次地努力“开门”，可社会公众就是难以“见山”——不是只看见山上的树，就是只看到山上的草——的情况下，“十六”般无奈的泰罗只能采取如此“排比否定”式的表述：“科学管理不是任何一种效率措施，不是一种取得效率的措施，也不是一批或一组取得效率的措施。它不是一种新的成本核算制度，它不是一种新的工资制度，它不是一种计件工资制度，它不是一种分红制度，它不是一种奖金制度，它不是一种报酬职工的方式，它不是时间研究，它不是动作研究，也不是对工人动作的分析，它不是印制大量的工作文件交给工人说：‘这是你的制度，你必须执行’，它不是工长分工制，也不是职能工长制，它也不是普通工人在提到科学管理时就会想到的各种措施。”这段话引自泰罗在美国众议院特别委员会根据美国国会第九十号决议案对泰罗及其工场制所举行的听证会上的演讲。假如我们能够对泰罗当时演讲的背景多一些了解，也许，就会对泰罗及泰罗的科学管理多一些真切的感受。曾经有人如此评价泰罗在听证会上的态度，说他本人从“美国有史以来所看到的最优秀的品德之一就是泰罗的那种志愿接受来自持有不同程度的误解、猜疑和恶意的劳工领导人、国会议员以及调查人员的无休止的盘问的品质”。确实，很少有人怀疑泰罗的个人品质，或认为他曾有过有悖职业道德的行为，也很少有人认为泰罗是个不称职的科学管理的研究者。那么泰罗何以会落入如此四面不讨好的境地？只要略加分析，我们就会发现：从表面上看来，泰罗是陷入了手段与目的难以统一的困境——为了达到他的管理目的，泰罗必须选择甚至首创一些具体的管理手段，毋庸赘言，这些手段并非其目的——实际上，更深层的原因却是因为泰罗硬生生地挤进了劳资关系的夹缝之中——外国的猪八戒碰到镜子，照样的里外不是人。在当时的社会环境中，普遍的看法是认定了劳资关系天然的只具有对立性。在这种情况下，人们往往只看到泰罗所采取的手段，而无视他所指出的目的。为此，泰罗曾百般努力，千方百计地设法转换人们的视野，改变人们对企业管理的看法，特意说明“科学管理”的实质应当是一场“思想革命”，但在他那个时代，在那样的社会结构以及那种氛围和文化背景下，别人实在是难以理解这一思想革命的本质所在。结果，无论他怎么申述“科学管理不是任何一种效率措施”，那个时代的，乃至其后的大多数人还是“吃死了”用这一标准来对泰罗说三道四。泰罗非常直率而又执着地进行他的企业管理研究，对许多人视作畏途的劳资关系未加以太多的理会，于是一头栽进了这一困境之中起不了身，这使他本人付出了相当沉重的代价，但也让他直逼管理的本质。应该指出，作为一个研究企业管理的先行者，泰罗用他自己的经历向所有希望研究或从事管理工作的人昭示了这样一个事实：管理者不能，也不应回避困境；同样，作为管理活动的研究者自然也不能、不应回避困境。在不同的历史时期，企业管理的困境有不同的表现。美国学者小艾尔弗雷德·D·钱德勒通过对美国经济和企业机构史的研究表明，从19世纪40年代起，美国企业界发生了管理革命。这次管理革命的基本表现是两个要素的交互影响：单一营业单位的传统企业逐渐演变为多营业单位的现代企业，与此同时是支薪的中、高层经理队伍日渐庞大。这次管理革命的过程是：“当管理上的协调比市场机制能带来更大的生产力、较低的成本和较高的利润时”，这一管理革命自然勃发，美国的企业规模日益扩大，直至“随着大企业的成长和对主要经济部门的支配，它们改变了这些部门乃至整个经济的基本结构。”“到20世纪中叶，在美国的主要经济部门中，少数大量生产、大量销售和大量运输的企业的支薪经理人员，已经在协调通过生产和分配过程的商品的日常流量，并为未来的生产和分配调配资源。这时，美国企业界的管理革命乃告实现。”无疑，小艾尔弗雷德·D·钱德勒认为这场管理革命的关键是职业经理人阶层的出现，故而他将现代美国资本主义称作“经理式的资本主义”。……

《悲情管理》

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：www.tushu000.com