

《管理的真相》

图书基本信息

书名：《管理的真相》

13位ISBN编号：9787301151341

10位ISBN编号：7301151349

出版时间：2009-05-01

出版社：北京大学出版社

作者：曾仕强

页数：157

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

《管理的真相》

前言

世上本来没有万国通用的语言，尽管许多人致力于国际语言的创造，终究没有成果。十九世纪，随着英国国力的强盛，大家为了便于和英国人沟通，自然而然，加强了英语的学习，促进英语逐渐普遍应用于各国。二十世纪美国成为引领世界的强国，美式英语随即万国风行，都是自然孕育的结果。

管理这一门学问，源远流长。中国如果缺乏管理，万里长城如何筑成？郑和下西洋时，通讯设备不如现代，怎样统率那么庞大的船队？晋商、徽商、浙商的辉煌成就，又怎么能够展现？有些人推崇美国式管理，也承认确有日本式管理，却怀疑中国式管理的存在。若非长他人威风，灭自家志气，便是以西方的思维标准来检验中国的管理行为，因而看不出端倪。

《管理的真相》

内容概要

本书以浅显易懂的文字，阐述中国式管理的十七个基本特性，帮助读者把握中国人心性的特点，领会中国式管理的精髓，在曾仕强先生的系列著作中占据提纲挈领的地位。本书图文并茂，管理者可轻松阅读，含英咀华。

《管理的真相》

作者简介

曾仕强，教授，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，台湾师范大学教育学士。

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，是最受企业界人士欢迎的十大名嘴之一，名动政、商、学界，享誉海内外。在全国各地包括台湾地区及东南亚各国主讲中国式管理课程数千场次以上，并在中央电视台《百家讲坛》、山东教育电视台《名家论坛》等主流媒体做系列讲座，受到广泛欢迎。

现任台湾兴国管理学院校长、人类自救协会理事长、国际中国管理基金会董事。

《管理的真相》

书籍目录

前言 中国式管理的特征第一讲 真实第二讲 良善第三讲 道德第四讲 德治第五讲 法治第六讲 均等第七讲 居中第八讲 无为第九讲 创新第十讲 尊客第十一讲 考验第十二讲 制衡第十三讲 小异第十四讲 预防第十五讲 包容第十六讲 简易第十七讲 交互

《管理的真相》

媒体关注与评论

西方人相信“眼见为实”，认为自己亲眼见的必然真实。我们却应该加上“眼不见为实”，配合着思虑才能得其全。——中国式管理的真实性

对事的制衡，重在看得见的有形部分；对人的制衡，最好采取看不见的无形运作。——中国式管理的制衡性

我们提倡差不多就是不能差太多，我们倡导“世界大同”，却不是要“世界一同”，而是“和而不同”。大同之下有小异，尊重每一个人对每一件事的“小异”，已经成为现代人必须具备的基本修养。——中国式管理的小异性

顾客的兴趣，固然十分重要，但是本末不能颠倒，轻重也不能忽略。吃喝玩乐可以引起众人的兴趣，也足以毁掉一切。把顾客从吃喝玩乐的兴趣中，巧妙地转移到自己的产品上来，这才是正确的市场运作。——中国式管理的尊客性

《管理的真相》

编辑推荐

《管理的真相:曾仕强剖析中国式管理的特性》图文并茂，轻松领会中国式管理的精髓。西方人相信“眼见为实”，认为自己亲眼见的必然真实。我们却应该加上“眼不见为实”，配合着思虑才能得其全。——中国式管理的真实性 对事的制衡，重在看得见的有形部分；对人的制衡，最好采取看不见的无形运作。——中国式管理的制衡性 我们提倡差不多就是不能差太多，我们倡导“世界大同”，却不是要“世界一同”，而是“和而不同”。大同之下有小异，尊重每一个人对每一件事的“小异”，已经成为现代人必须具备的基本修养。——中国式管理的小异性 顾客的兴趣，固然十分重要，但是本末不能颠倒，轻重也不能忽略。吃喝玩乐可以引起众人的兴趣，也足以毁掉一切。把顾客从吃喝玩乐的兴趣中，巧妙地转移到自己的产品上来，这才是正确的市场运作。——中国式管理的尊客性

《管理的真相》

精彩短评

- 1、太提纲挈领了，导致不是很连贯，不过一些名言警句也很符合传统的中国管理学。
- 2、将对人性的关注和理解用于管理之中，认清管理者的角色定位
- 3、个人觉得不错，争议很大
- 4、一般般 . . .
- 5、中国式管理和中国历史文化息息相关，人的因素成为最关键的因素，曾老爷子很可爱，书如其人，朴实深刻
- 6、纲目
- 7、我终于找出我觉得这本书水的症结了== 作者长得好像我们院里那个自以为是的X院长==
- 8、蛮中庸的，对高层或许有用，我现在还在学表层的技。这些暂时用不上。
- 9、老头子虽然年纪有了，可是笑起来的样子还是挺可爱的

1、曾仕强先生的作品一直在读。个人觉得先生是一位中国式管理的思想家，他的中国式管理思想对于中国的企业非常的受用。这本书的思想是先生多年来作品思想的汇总和升华，如果了解曾仕强先生管理的思想核心，那么这本书是一本不错的入门级读物。

2、1.真实：——美国人求真，管理的时候注重数字，以数字来达到精确管理的目的。——中国人更看重人，在真的里面加了善，要求人的诚信第一，信用是自己一点一滴逐渐建立的，稍有毁坏，便很难恢复。至于具体事上，则主张留有一定的弹性和余地，主张将看得见的和看不见得结合起来，才能够掌握全局，弄清楚真实的情况。数字只是现实看的见的部分，而反映不出看不见得部分。2.良善：动机不良善，中国式管理的功效不但很小，而且可能造成人与人之间互相不信任的严重后遗症。中华文化源远流长，各种事态都经过长期的历练与考验，并不是一般人就能够一眼看出其中端倪的。因此，立即反应实在十分危险，不如冷静下来，深一层思虑，细细体会其中蕴含的道理，才不致忽然冒出自己的浅见而贻笑大方。3.道德：西方的管理重视制度，中国式管理重视道德，投入务求“真”，产出必须合“德”，将伦理和道德合一，才是中国式管理的品质所在。4.德治：德法不足以自行，中国式管理，提升法治到德治的层次，以安人为最高目标。德治和法治不该割裂，而该结合起来，两者原来是一回事，并不是两种完全不同的管理方式。“为政以德”，为政者自身应该具备良好的品德修养，但在实际运作时，仍然以法制为基础，也就是依法行事。“古之为政，爱人为大”，管理者自身的品德修养要好，主要表现在爱人。安人之道，就是具体的爱人措施。安人知道配合经权之道，便是法治和德治取得协调的结果。合理合法必须通过合情合理的方式，才能收到安人的效果。管理者的恭、宽、信、敏、惠，成为能不能爱人的德目。——恭：恭为仪容方面的德行，“恭而不侮”，主要表现在“管理者的态度，不致引起对方见侮受辱的心情”。敬指行为方面的德行，主要表现于管理者的行为，不骄亢，不威胁，更不能粗暴。恭不致侮人，但并不保证不受侮，此时就需要宽容，展现宽的德行。——宽：即宽大、宽容、宽恕。“宽则得众”——信：“言必信”，但是不必任何时候都守信，不管是不是具备应该遵守的条件，而只知道一味守信，最后想守都不能守，当然成为小人。不应该守信的时候，也毫不犹豫地守，势必丧失守信的价值，守得毫无意义。知人才能合理地信任，知己才能够适当地调整信用的程度。凡轻诺者必寡信，故不可轻易许诺。要不要许诺？承诺到什么程度，就要靠敏了。——敏：“我非生而知之者，好古敏以求之者也。”人非生而有知，故必须勤奋学习古老的道理，体会出新的法则，以便信守不渝。管理者要敏，即要保持勤劳的习惯，尔后“敏而有功”，有功才能展现惠的能力。——惠：惠有三层意思：爱、利和恩。管理者要有爱人的心态，然后用以利人。经由利人，使人觉得受到照顾而感恩。“因民之所利而利之，斯不亦惠而不费乎。”表明利即是惠。爱、利、惠中，利为重点。管理者做出有利于同仁的决定，孔子所说的“惠则是以使人”，便能表现出来。部属均乐于执行指令，自然同心协力，不断进步。恭、宽、信、敏、惠合而为“仁”。仁而合义，把仁心发挥到合理的地步便是“德”。德治，即是管理者的爱心，在法治的基础上予以合理发挥，构成合乎人性化的管理，以求己安人也安。“才者，德之资也；德者，才之帅也。”才能是道德的工具，道德是才能的统帅。法治必须紧紧围绕德治，才能运用自如而合理。管理者德行不良，照样可以通过制度来害人。管理者品德不好，未能实施德治，这种法治是不能长久的。舜语禹曰“倘汝不自矜夸，天下莫与汝争能；倘汝不事征伐，天下莫与汝争功。唐太宗曰：“天子当自守谦恭，常怀畏惧。”法治为基，不可不重。然德法不足以自行，立法、执法、守法者，均为人。若不重视道德，不能做到在上者以身作则，在下者都自觉自律，可法治不可久也。中国式管理，由法治提升到德治的层次，以安人为最高目标，原因即在此。5.法治：西方的“法”是显性的，一切依法办理，看起来好像法在治理，称为法治。中国的“法”是隐性的，通常放在腹中，不说出来，以免“谈法伤感情。亚里士多德说“法律是不受情欲影响的理智。”但法离不开人，立法、司法、执法、守法，都靠人，只要是人，便有或多或少的情欲，不会完全理智。制度只能管到例行，例外的事宜靠人去把握，不同的人有不同的解释和处理办法，就要靠人治。西方的法在外，法令法条法例；中国的法在内，举头三尺有神明。法律不过是最低标准的道德，合法未必合乎道德要求的地方经常存在。中国的法是隐性的，有原则却必须适时制宜。6.均等：“一家公司成功，需要很多因素；但是一家公司失败，只需要一个因素就够了。”“不义而富且贵，于我如浮云。”正当的富贵是可以追求的，不义之财莫取，当视如浮云。企业的目标不应只为企业价值最大化或利润最大化，应照顾到其它各个目标，保持各目标间的均等性。中国式管理，以均等性的精神，不偏不倚，兼顾各个方面，处处要求由情入理，居于人道的立场

《管理的真相》

。缓慢做决定，快速执行，正是均等性的表现。7.居中：居中的目的，在于随机策应四面八方蜂拥而来的压力，既不能专职强横，也不能屈膝降服。中国式管理的居中性的三大要点：——任何组织的领导者，都有责任创造安定和谐的工作环境，使员工能够真正地乐在工作，从而持续发展。孔子倡“温、良、恭、俭、让”，总结为“心”。无论职业性别，富贵贫贱，人人均应将心比心。先充实自己，尔后扩而大之，推己及人，尽一己之力，为组织造福。道家倡道法自然，无为而治。佛家强调因果循环，种善因，得善果；种恶因，得恶果。儒家的乐天知命，道家的顺乎自然，佛家的忘我奉献，融合在一起构成了中国的人生观，成为安宁和谐的必要条件，管理中若能融合进去，则必有大裨益。——组织的领导人，不能有种族、性别、长相、高矮、胖瘦的歧视，应以品德和才能来知人善用，使成员各安其位，各守其分，各尽其力。对于部属，领导者要以王道感化归附之，使之主动、自动认同，而非以霸道强迫服从。企业不过是在共同的道德忍痛下的一群人的集合。——组织的核心干部应该效法管仲“尊王攘夷”的精神使企业的经营理念不断延续下去。企业文化代表一家企业的居中性，有了这种坚强的共识，才能放心地融合四方人才，产生一致的力量。8.无为：德行良好，是为无为而治的必备条件；无为而无成，便不配谈管理。必须无为而有成，无为却无不为，才算管理。老子以天道推人事，孔子以人事演天道，即人事应顺应自然的规律，无为而治。但无为并不是完全的无所作为，它包含三层意思：——知人善任：领导者的责任是提供合适的舞台，让下属好好地发挥，不必事事躬亲。知人又善任的领导，当然无为而治。——德行良好：德行良好，便能顺应自然，以推及事物的原理。德行良好，是为无为而治的必备条件，绝无例外。要以德行使人心归附。——无为而成：无为并非无为，而是上无为下有为。9.创新：创新是必然的，不创新必落后。但是，新有好也有坏，新有优也有劣，必须谨慎小心，保证好的新合优的新，才能取得进步。管理是一种文化的产物，有什么样的文化就会产生什么样的管理。西方人注重不注重师承和传统，学生往往公开反对老师，这使得其文化不是连续的。而中国人注重师承和传统，使得中华文化绵延至今。重视师承的好处是师承理论经历了千锤百炼，经得起时间的考验而历久弥新。新奇却不知好坏，成为不连续的原因，同时也成为不连续的最大杀手。过于求新求变，往往会忽略新中隐藏着的恶和坏，未经时间检验的新编蕴含着巨大的风险。10.尊客：尊重顾客的精神主要体现在：——把客人当做老板看待顾客的声音应当做老板的声音，积极予以回应。——把客人当做朋友看待：这样才能与顾客建立真诚的关系——把顾客当做贵人看待：11.考验：人是善变的。值得信任的人，也可能会变成不能信任的。世间变数最大的，是人心，唯一的办法，即是多方考验，证明值得信任后才给予合理的相信。12.制衡：对事的制衡，重在看的见的有形部分；对人的制衡最好采取看不见的无形运作。现代工商社会讲求“整体性运作”，必须“事与人紧密配合”，构成“同心协力的一致性工作团队”。如果缺乏彼此的制衡，造成不时的调整和补救，实在很难成事。中国式管理在制衡方面有两个方面：——首先要认清，事情的控制重在看得见的有形部分，注重科学化和制度化。——其次对人的控制，更注重看不见的无形运作，不明言的制衡，能够发挥防止腐朽的功效，又能顾及人的面子。13.小异：我们提倡“差不多”就是不能差太多，我们倡导“世界大同”，却不是要“世界一同”，而是“和而不同”。大同之下有小异，尊重每个人对每件事的“小异”，已经成为现代人必备的修养。小异就是合理限度内的误差，给予一定的弹性，但是也不可偏离太大。小异就是在组织成员之间允许保留不同的意见，维护不同的利益，在彼此不同的基础上，具有追求相同意愿的行动。14.预防：中国式管理，十分重视未雨绸缪。凡事预防重于救急，必须设法防患于未然，才显得考虑周到。几乎大多数的决定，都是在准备不足、拿捏不准、考虑不周的情况下仓促而成的。管理者所作出的决策，无不经过事后的修饰和美化，才显得真正高明。任何决策，看起来都是单独的事件，实际上却是诸多因素混杂在一起，彼此具有十分密切的关系，牵一发足以动全身。决策者的专业素养，往往在紧要时刻，反而成为思维的束缚，把自己引到牛角尖；或者以偏概全，看不到整体和全局。而通才的管理者，由于见多识广，能够从不同的角度、相反的立场来观察、研判和分析，作出就当时情况来说最为合理的决定。15.包容：多元化是免不了的现象，如何在多元化中，作出此时此地的一元选择，这才是包容性的必要条件。中国式管理的标准，是“合理”。包容性的意思，是将所有想到的替代方案，全都列举出来，安排在妥当的层次，而不加以排除。管理者的谦虚，表现在多问问题，多提疑难，而少表示意见多元化是必须的，因为多元是宇宙生长的动力。有多元才有矛盾，有矛盾才能产生变化，有变化才能生生不息，持续发展。多元是制造矛盾的动力，然而种种矛盾不能够对立冲突，以免造成毁灭，最好是互相包容，和谐协调，因时空的变化而随时出现合理点，以维持动态的平衡，也就是定于一的合理表现。包容性的功能，主要在尊重所有的人，给大家留面子。16.简易：执简驭繁。中国式管理主张化繁为简。但是，未经深入分析，不容易抓住重点，简易不得。所

《管理的真相》

以刚入社会的人，应该耐心学习，从繁杂中逐渐领悟，才能精准地以简易来反应。17.交互：上司要看得起部属，部属要对得起上司。一方面看得起，一方面对得起，彼此是相对的，成为交互性

章节试读

1、《管理的真相》的笔记-第88页

曾老先生在第十讲“尊客”一部分对结婚的论述，我十分有同感。现在太多的婚礼都和办结婚典礼的初衷相去甚远。有些高调的年轻人甚至觉得办婚宴是给父母办，更是一种负担。其实是并未了解到结婚典礼更深层的社会意义。不如利用结婚这件人生大事，名正言顺地当着前来贺喜的亲朋好友，高贵宾客，好好推荐一番，让大家对这两位新人留下良好的印象，并主动给予援助和指引。这一对新人在人生的旅途上可以继承上一代人的福德，承接上一代人的人脉，走的更加平安顺利，其实也是借力新人彼此的人脉。婚礼应该是精心设计的“新产品说明大会”。而现代婚礼却十分可笑滴让一帧放大的新人照和爱搞笑的主持人给完全破坏掉。

2、《管理的真相》的笔记-第59页

儒家的乐天知命，道家的重视养生以及佛家的忘我奉献，已成为安宁和谐的必要条件

3、《管理的真相》的笔记-第22页

《大学》：“物格而后知致，知致而后意诚，意诚而后心正，心正而后身修。”

4、《管理的真相》的笔记-第29页

管理者自身的恭、宽、信、敏、惠成为能不能爱人的德目。

5、《管理的真相》的笔记-第17页

要研究中国式管理，最好明白中华文化的悠久性，各种事态都经过长期的历练和考验，并不是一般人就能够一眼看出其中端倪的。因此，立即反应实在十分危险，不如冷静下来，深一层思虑，细细体会其中所蕴含的道理，才不致忽然冒出自己的浅见而贻笑大方。

6、《管理的真相》的笔记-第103页

对事的制衡，重在看得见的有形部分；对人的制衡，最好采取看不见的无形运作

《管理的真相》

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