

《中国人为什么组织不起来》

图书基本信息

书名：《中国人为什么组织不起来》

13位ISBN编号：9787111198314

10位ISBN编号：711119831X

出版时间：2006-9-1

出版社：机械工业出版社

作者：肖知兴

页数：253

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

《中国人为什么组织不起来》

内容概要

这是一本关于中国文化和中国管理的清谈性质的书。第一篇主要解决组织中国人的问题，提出了中国企业组织能力模型。第二篇是从学科背景来看组织问题，包括从经济学、社会学以及心理学的角度。第三篇探讨了组织失败的三个案例，涵盖了国家层面的、传统层面的以及海外华人层面的组织失败。本书再三强调价值观、信念和文化的力量，强调了务虚的重要性。语言犀利，思想深邃，是一本将传统与管理相贯通的力作。

《中国人为什么组织不起来》

作者简介

1972年生于江西吉安，1993年毕业于中国人民大学，先后任职于中国技术进出口总公司和诺基亚（中国）投资有限公司，2004年获得法国欧洲工商管理学院（INSEAD）组织行为学博士学位，现执教于中欧国际工商学院（CEIBS）。他是《欧洲管理评论》（EMR）的编委，国际中国管理研究协会（IACMR）的发起成员，国际实践管理教育（IMPM）的中国负责人。他的学术文章发表于《管理与组织评论》、《心理科学动态》和《组织行为与人类决策》等国际一流学术期刊。他是中国领先的商业管理杂志《IT经理世界》的专栏作者和学术顾问，著有《不同文化的社会资本》（英文）、《东张西望》（被评为2004年十大最有价值的商业书籍之一）等。

《中国人为什么组织不起来》

书籍目录

推荐序一

推荐序二

导言

第一篇 组织中国人

第一章 中国人为什么组织不起来

第二章 两种组织方式

第三章 中国企业组织能力模型

第二篇 组织科学的角度

第四章 四种组织形式

第五章 五个方面的社会资本

第六章 六种改变行为的领导力

第三篇 中国组织的失败

第七章 明王朝的覆灭

第八章 票号悲歌

第九章 王安电脑的兴衰

第四篇 结论

第十章 传统:竞争力的最终源泉.

附录 对一个简单组织的理解

《中国人为什么组织不起来》

编辑推荐

《中国人为什么组织不起来》再三强调价值观、信念和文化的力量，强调了务虚的重要性。语言犀利，思想深邃，是一本将传统与管理相贯通的力作。

《中国人为什么组织不起来》

精彩短评

- 1、所以，这个题目本来就难以全面回答。现在回想起来，我最大的不满意，就是肖教授的分析过于片面。形同没有答案。
- 2、我的词霸显示，两种拼写都可以啊！
- 3、很有启发的书，道出了中西企业的核心不同。
- 4、作者旁征博引，印证了一些我心中一直存在，担忧有些模糊的理念。企业需要制度也需要自我更新，但是好的企业文化需要这十个字：平等、尊重、信任、合作、分享。
- 5、管理学习的三个层次：器具、制度、精神。

多年前，和一群咨询项目经理，总监聊天，多数以为自己能做好人力资源项目和企业文化项目，但具体问及其对企业文化的理解，却没有几个人能说清楚！

基本认同lz关于文化、制度的论述；

其实，我觉得看中国企业的企业文化要更综合地看：

1，中国的环境问题对企业文化的价值定位很大的影响；需要考虑到国人的信仰空虚，民众之间的缺乏信任，对政府（权威）的缺乏信任；举美国为例，比较纯朴，可以为了在我们看来一句空洞的口号下兢兢业业，守纪守法从自己的身边做起，在中国，实现这一点太难了，诸多原因相信不需要再分析；中国人的文化没那么纯粹，也没有那么真诚；

2，mckinsey's 7s model contains style and shared value,就中国现阶段的组织形式来看，就民企来说，领导的风格对企业文化的影响很大，而很多在上世纪八九十年代爆发或形成资本积累的企业家们不是凭能力，更多的是靠机遇，钻空子，再加上他们成长起来的环境（50-70年代），他们的人格本来就有所残缺；这样的人格残缺会带来企业文化的畸形与不稳定性；国企的企业家们靠市场竞争的就更少，加上产权的不清，高层的风格上就更有些玄妙了；不成熟，不稳定，玄妙就给了中国企业企业文化的一个很强烙印：不稳定，文化非系统化（内部是分裂的，相互掣肘）

3，考虑到中国的教育及中国的经济环境；中国的经济环境带来的巨大机遇也对文化造成了很强的冲击

总之，在中国这方水土，我觉得企业文化能发挥的作用不是那么大；“从强调文化的组织方式，向强调制度的管理方式推进，”对多数企业是个好事，规范化就是要强调制度；

把文化建设和企业的战略及（愿景、使命、价值观）联系起来，可以作为一个长期的方针，但作用没那么大；

有时候不同意战术，战略的划分，也不是很同意层次的划分，工具或说“器”，在一定情况下就是战略；敌人处于冷兵器时代，你扛洋枪去了，工具就是核心的决定因素

“好的企业文化，万源归一，十个字：平等、尊重、信任、合作、分享。”

这么说，有几个问题，

- 1，对这是个字的如何诠释，诠释不同，程度不同，可能是冰火两重天；
- 2，这五个点上在某企业某阶段，还是要有清晰的侧重与取舍的；
- 3，在企业内部，也是可以塑造亚文化的；

6、文化、制度是相互影响的，不可偏废。

7、作者受教于INSEAD，却不学习西人的治学态度，也丢掉了中国人传统的发现问题--分析问题--解决问题的典型探究模式，就发现问题而言，本书10分，分析问题6分，解决问题0分，所以平均分5分，不及格

作者另外一本书《中国人为什么创新不起来》，难免不让人联想为一本噱头之作，估计又是一本题目引人入胜，读来让人扼腕痛心（自己时间被浪费）之作

8、嗯，极好大师级人物。

他说提的“价值观、能力和财富的分享”，与包政老师所提的“利益的共同体、事业的共同体还有命运的共同体”有异曲同工之妙

所谓英雄所见略同，说的就是这种情况了

9、可以经常翻翻

10、文章从组织定义入手，更多总结一个企业的发展，必须有自己的文化，自己的核心竞争里，和员

《中国人为什么组织不起来》

工之间建立相互平等、信任、尊重、友好的合作关系，企业要想打造高效的团队或组织，必须培养员工对企业的认知、价值观，同时企业也要注重员工的技能分享、财富分享、价值观分享等方面创建创新分享型的组织，这才是凝聚力和核心竞争力的开展形式。

11、晕，太困了，竟罗罗嗦嗦说了一推；

睡觉去了，

另，lz写得很好，今天看了你很多评论，非常有收获；

12、其实作者从第二章里就把这个问题说明白了。西方的基督教思想强调的是平等，所以会利益均分，好组织。中国儒家文化强调的是父慈子孝（这种理想境界从未实现过），但做到下级为上级牺牲容易，上级把聚拢来的利益自觉地分散到下级就难了，日久天长，下级明白上级只剥削不给予，自然也就不愿为上级尽忠了。父不慈，子不孝，自然组织不起来。

这里说的很笼统，书中关于分配的理论讲的很清楚，不懂的再去看看第二章就明白了。

13、这本书对于我这样一名普通的公司职员读来是有吸引力的，当然必须说我的知识水平还不能够让我完全理解本书分析和论证。在没有完全读懂书情况下说什么都没有实际意义，但作为一个也想自己的公司蒸蒸日上但眼看着人心涣散有时候自己的行为也在推波助澜时，一个向自己去问而难以回答的问题是避不开的：我们为什么不能好好上班？这也是我买这本书的原因。当把痛苦往深一点看，或许我可以说对自己的不安心工作可能是一个良好的慰藉。

作为一个底层工作者，且不具备足够的内省素质，很大程度上当然会把问题怪在高层。而实际上只有真正的想过来活过来多年的工作日子，才可以更加确信一定太多的问题出自高层，而多年来底层的员工总是不知不觉的被蹂躏在“领导生病，员工服药”这样一个怪圈。领导是怎么病的，他可能是不知道的，更多的高层恰恰相反，在他们看来，病在员工，病在缺少制度的药，员工不吃谁吃。

看《中国人为什么组织不起来》多少会找到一些共鸣感的，只看一二章，就知道符合我身边的怪现象。就确信企业文化就是反射领导的文化，制度和组织上对员工利益增减决定企业文化的力度。至少身有体会的我会觉得，本书说到中国人组织问题的困难在于我们文化中的精神资源在现代企业组织形式（西方）面前下的匮乏和失落，让我心有认同。

尴尬的是，作者说到组织问题核心深入下去，是追问形成好的组织形态需要的精神资源的重建，要去挖出我们或许早以“集体无意识”非理性传统，也许面对这个问题还是要用理性去做的时候，也会遇到否定的痛苦和茫然的无助，以至于即使一二章之后说起应该的手段和办法，最终要学西方的企业经营其实还是像搬来技术样式，作者没有更尖锐的说如何发展我们的文化精神来促成现代的，契约的，互信的企业文化，组织形式。当然如果真的那么写的话，我看这本书就不划为管理类而到人文类去了。

否定我们的文化传统的土壤滋养不出现代管理是危险的道路，需要勇气还得拿得准，但实际上某些时候，我也诚实的相信确实有些中国人行为哲学确实是通向现代管理的巨大绊脚石。有些甚至一点点触动都直达作家柏杨说的那些丑陋的神经。从雇佣关系上我们在呼唤诚信，但要直指每个员工和老板的内心，我还是怀疑员工在老板眼里还是使自己利益扩大化的工具，而员工也远远不够踏实认真的对工作的职责踏实知行，或许也和老板一样行伪集体主义，私底下从利己出发；有光面的儒家道义而背地有得“道”顺势而为的机会主义。我并不能踏实用心的做事，因为我一边要算计老板的言行，而且我也会破坏性的在员工小道讨论中一起发酵不满的情绪。一切像是员工和老板博弈么，那么比去问我为什么没有安心工作的问题更严肃的，是我先得好好问我工作的目的，诚实的坦白给自己那些物质和精神的需要，并求得平衡。

还有一种慰藉是我会想，把组织问题的病根归于文化传统让我茫然与问题的边际的话，我推给公司文化看来是目标明确解心头之痒的，还是要看老板。跳到哪里走到哪里可能都有相似的问题，解决他们总是要更多的靠能看准病情下好药方的高层，不对症没关系，但一定要真诚想救治而不是掩耳盗铃；失败也没有关系，只希望他自己服一点甘苦与共而不是靠克扣员工拿多利润的提成，那么即使员工算有病治病无病防身的服下去也未为不可。好歹，在养家糊口责任下，大家一定都还有服药的勇气

《中国人为什么组织不起来》

。这可能是必须相信的中国人用之不竭的，以中国人智慧之高而最终解决这个难题的百折不挠的勇气。

14、感觉没有写透

15、回头再想，事实上讲的多的还是理论框架知识，深挖了一些，有趣了一点。然后，那四个失败的故事看的人好生郁闷呀！！

16、能不能组织和组织的大不大是两个概念

各有各的看法吧，一千个人眼中有一千个哈姆雷特

17、作为学术著作它不够严密，作为随笔不够浅出，书名有标题党之嫌。有价值的内容在于对一些组织理论的应用与介绍。

18、信息含量很大，不可多得的国内管理经典。

19、：

C936/4289

20、我想：这才是管理学吧

21、谈企业，说管理，聊文化。读到深处，还是被作者给绕晕了，阅历尚待积累吧。

22、平等的宗教就好组织么？儒家文化就不好组织么？中国基于儒家文化组织了20几个中央集权的朝代哦，而西方国家从封建时代，至今仍然是地方自治。文化层面，如果肖教授真像表达这个意思，这不明显扯淡么。

23、呵呵 本来就是个伪命题

24、 以下内容是阅读的摘录和我的一些看法和感想。

管理学习的三个层次：器具、制度、精神。

人性本善和人性本恶的观点都是有着正确的部分，但片面的强调某一个绝对是正确而另一个是绝对错误的做法是不可取的。

非正式制度是正式制度的基础，制度是从思想与文化中长出来的，思想与文化是制度的因而不是果。

制度与文化，是组织中都需要的两个方面。制度偏硬，能够给组织中的成员提供一个规范的指引，但环境总是在变化的，新的情形总在不断发生，而制度很多都只能是针对曾经出现的情况确定规范，而且规范的确定，也不是时时都能够做的。这个时候，就会发现总有新的情况出现是制度没有规定的。

文化偏软，对组织中的成员只是提供一个思想性的指引而未提供具体的指导，具体的行为需要成员根据文化和当时的情境自己去做判断。企业文化的本质是为了补正制度的不足之处，在正式制度的基础上，依靠员工的主观能动性，灵活机动、迅速、有效地解决正式组织无法有效解决的一些问题。

从强调制度的组织方式，向强调文化的组织方式推进，可以逐渐增加信任；但反过来，从强调文化的组织方式，向强调制度的管理方式推进，就可能会破坏公司的信任文化。

现代社会的运行，要有一种机制来使得陌生人之间的沟通和合作顺利进行。研发和品牌一样，都是需要信任，需要一种超越小圈子、基于抽象原则的组织能力。这种信任需要超越传统的血缘的信任，需要在彼此之间建立一种契约，这种契约不是基于双方的不信任而建立的，而是基于对彼此的信任。基于彼此不信任的契约，根基是一种每个个体都在追求个体最优的假设，但每个个体都在追求个体最优，会使得整体无法达到最优，因而个体的最优也就不能实现，这是囚犯困境。要实现整体的最优，需要个体之间能够有一种精神上相互信任的契约。

好的企业文化，万源归一，十个字：平等、尊重、信任、合作、分享。

传统中国问题的实质在于，理性化的正式组织安排，与主流儒家的泛道德主义的价值观和人性预设相悖。理性化的倡导者，因为把各方面当事人物质利益的承认作为出发点，在道德上容易成为

《中国人为什么组织不起来》

道德主义者攻击的对象，最后往往自身难保，理性化的建设自然半途而废。

传统中国社会，每个人都是社会关系中的一个节点，都需要单独对待，这使得组织缺乏可延展性和复制性。基于血缘关系的团体，是难以形成大规模的组织。而要在陌生人之间形成信任，需要的是对契约的尊重和共同的价值理念。

西方通过平等、契约、权利实现个体主义的解决方案。中国传统则是集体主义解决方案，强调的则是仁（良心）和义（正义）。但中国的集体主义，也许从来就是一种“伪集体主义”，是一种“阳儒阴道”（或“阳儒阴法”），父不慈却要求子孝，君不君却要求臣臣。中国缺少一种能够实现大范围群体合作的基础。

任何理论和观点都有它的适用范围，脱离适用范围而视图将其作为用于四海皆准的理论，要么就是错误的，要么就是大而化之，无法应用。

对肖知兴的《中国人为什么组织不起来》的一些零碎看法：

1. 该书的内容，涉及到了书的名字，但并没有很好地回答这个问题。
2. 该书的组织比较凌乱，在整体层面上缺乏系统性。各篇之间的组织，缺乏有效的连接性，无法将各篇综合起来形成一个整体。
3. 在论述的每一个章节上的讲述还是比较好，偏向于学院派的做法，将一个主题分成几种类型，再论述每种类型情形下是怎样。而在具体到每个主题的论述上，有的也存在没有真正地回答问题，提出问题而不回答。
4. 前面两部分内容还是写得还比较好，第三篇关于中国组织失败的三个案例，简直就是凑字数。

<http://www.tangrenke.com/2009/10/07/reading-thinking-why-chinese-can-not-organize-themselves/>

25、肖知兴也算得上是学贯中西的学者了，假以时日，可以成为大师。

他在《IT经理世界》上的专栏文章写的也非常不错，值得一读。

26、好

27、值得一读。

28、在去西安的火车上看完了肖知兴的《中国人为什么组织不起来》，这是本比较新的书，今年9月才第一版，但是新书未必就是好书，这本题目很抓人的书我看完后就是这个感觉。

当初可以说迫不及待的翻看这书，因为这个书名很抓人，稍微想法多一点的人，比较了解真实的中国历史，尤其是近现代史，都会有这样的疑问在心中——中国人为什么组织不起来？

这个疑问在我心中强烈的存在着，我希望肖知兴的书能带给我答案。所以我挤出时间看这书、我蹲在马桶上也看这书、我中午休息的时候也看这书、我趟在火车卧铺上，终于看完了这书。

我觉得所有的所谓“知识分子”写书都有一个毛病，那就是酷爱旁征博引，当初看弗罗依德的那本名著，之所以看了不到10页就放弃了，主要原因就是他老人家不停气的引用既往先人的书籍、理论，搞得我脑子里一团糨糊，两眼迷糊，不看也罢。

肖知兴比他老人家好点，不过也差不多了。别人的东西引述了很多，这个理论、那个理论，这个图、那个表，什么几种组织方式、几种这个那个，评论着这里说得有道理、那里讲得rediculous.....等等——我正在拼凑的论文，无非也是如此这般在写——曾经碰到过中电光伏的一个市场部经理，所描述的去美国上市要提交给USA证监会的公司战略规划，也是这样的逻辑思路。

这样的逻辑思路有没有问题？当然没有。如果有问题，我岂不是在跟USA叫板同时踩死了自己的论文？可是逻辑是这样，最终目的却要清楚啊。中国人到底为什么组织不起来？看完前四章，我没有找到答案。

接下来，就开始讲案例了。明朝灭亡的案例，讲故事，提到了几本研究明史的名人、名书，同时也指出他们对于明朝灭亡的原因虽然有这个那个的说法，但是都没有他肖知兴看得透彻——明朝为什么灭亡？因为中国人组织不起来。哈。

接下来又是一个案例。然后the end。

我趟在火车的卧铺上，心里面回响的是崔健的一句歌词：“突然，我发现我被骗啦，我急得手脚乱踹啊.....”。

如果让我来写，好歹我会总结一句，到底中国人组织不起来的原因是什么。黄仁宇对于明朝灭亡

《中国人为什么组织不起来》

，他的核心思想是，中国政府，当时的中国政府，对于中国的管理，没有落实到“数目字”上，所以管理混乱，种种问题丛生。西方学者对于东西文明进程的差异的原因，有的认为是地理原因、有的认为是气候原因、有的认为是人种原因——各位请注意，他们的看法，都能够用一句话来阐述。

肖教授为了出书而出书，写来写去写得不明不白，这种对待学问的态度，实在让人觉得rediculous

。如果让我来写，ok，也许前半部分我会跟他写得类似，中国人组织不起来的现象有哪些？落后的组织方式、管理方式、沟通方式等等，故事多了去了，从周到清史，写他个7、8万字先，给稿费打个基础。然后呢，为什么中国人有这样落后的组织方式、或者说我们的组织方式为什么没有“与时俱进”？、我们的管理方式、沟通方式等等同样为什么如此这般落后了？文化层次的原因在哪里？地理上的原因在哪里？气候、饮食、人种、文字等等方面的影响各是个什么情况.....

最后的一句总结，中国人之所以组织不起来的主要原因是.....，因为教育、或者因为国土面积太广、或者因为民族成分太多、或者因为语音太过庞杂.....

合上书想想，也许这本书的名字应该改成，中国人组织问题的研究。

好了，废话说完，回家去。

29、那，让我们大家一起，恭喜楼上的。

一把钥匙开一把锁，这本书看来适合你。恭喜你。

30、讲述了中国的一些劣根性问题，但作者并不是一般的消极，它让我们明白中国的劣根性，这让我们更加轻松管理

31、用恩莫如用仁，用威莫如用礼。在科层制、独裁制、群落制之间寻找平衡。投入型与混合型（工程型）是新经济的主要组成模式。

32、学贯中西

33、楼主，你害惨我了！！

明明一本好书，被你批驳了一番，说是没有结论，搞得俺没兴趣去看，就一直在待读数目里搁着。

好不容易找到试读章节看了看，虽然只看了第一篇文章，也觉得问题其实已经说的很清楚——大哥，自己不仔细看书，别乱说别人啊~~

34、楼主数次打错rediculous，应为ridiculous

35、着重强调了高投入型组织，制度与文化这两种组织形式，五种形式社会资本，领导力。

由科层制延展出(同心同德)合作文化与(全知全能)专制，加上市场就可以自然延展出四种组织形式。

但这四种组织形式的分析太弱了，如果接着逐个深入，实践性价值就全出来了。求全就不深不透。

36、看了，但是，不同意里面的观点、论据。

37、中国人作为世界上最多的民族，本身就有强烈的劣根性和自私性，可能是因为封建制度长期统治和专制，对人民进行愚昧教育不，可能快速改变，现在的统治者和学者不仅不正确的引导人民，反而传输一些不好的东西和欺骗的东西，人民不可能真正站起来，国家也是，企业也是，只有挖掘中国传统文化的精髓和西方先进制度，并且有机结合，最终摆脱小农思想，用中国的大智慧，才能让企业发展，国家长兴，否则自己企业会破产，国家一样为破产。

38、有关中国人的管理.....

39、我觉得还是有温度的一本书，作者还是花费了心思，也是希望大家能有所收获的。

40、我比较同意楼主的说法，理由如下：

1、其实国民性换一种说法，就是传统文化决定论，传统文化狭义到管理公司的层面，就是肖教授的落后组织说。

应该说，这种看法没有错。问题是，解决的方案在哪里？我们知道“怎么样”，并不等于我们就知道“是什么”和“为什么”。中国人的这种组织方式是怎么产生的？西方的那种先进的组织方式又是怎么产生的？这不单单是个文化批判以后，我们转变下观念就能解决的问题。

2、在企业中，自由、民主、平等的理念是不是也是适用的呢？我觉得有问题。西方的企业也不是一开始就像现在这种样子的，否则当年社会主义乌托邦的思想也不会产生了。

该书，纵向比较的同时，并没有横向的比较，西方企业内部的制度演变是过程是怎样的？西方组织的先进，靠的是工人阶级组成了社会民主党，进入议会，制定限制资本为所欲为的法律来解决的。这就超出了管理学的范围了。

《中国人为什么组织不起来》

中国的企业，它就是水浒式的组织。这一点，作者的观察是很有洞见的，就是一个大头领带领一帮小头领，一帮小头领再各自带领一帮小喽啰。可是这种组织形式，在中国存在了几千年，又是为什么？这个问题不解释清楚，显然我们依然找不到解决问题的思路和出路。文化上的批判就变成了隔靴搔痒了！

41、<http://www.mie168.com/htmlcontent.asp>

节选一段，看看明茨伯格为何人。

有着工科背景的名茨伯格，与其他管理大师迥然不同，他对管理的研究，更多地着眼于对一个管理者最基本、最直接的观察和跟踪。他不是从本本出发，更不迷信任何教条——哪怕是理论上十分严谨、逻辑上无懈可击的教条。从踏入管理研究领域以来，他一直在以实际观测为依据，思考着管理者是如何工作的，组织是如何运营的，决策是怎样做出来的，发展战略是怎样形成的，权力关系是如何环绕和注入组织的，以及社会是如何对待它们的组织的。正是对这些问题的深入思考，使明茨伯格成为管理者的良师益友，同时也成为管理学的门派宗师。明茨伯格从最初关注“管理者实际在做什么”开始，从未停止过对管理本质的探索。在严肃的学术研究后，明茨伯格意识到管理的艺术性和现实性，在自己的管理理论中加入了感性的色彩，并提出著名的“计划用左脑，管理用右脑”的论断。从此，他的研究触角向不同方向延伸，涉及到领导力、产品、销售、管理教育等各个领域，他对问题的怀疑态度和对答案的执著寻求常常令人耳目一新。明茨伯格是第一位当选加拿大皇家社会学协会会员的管理学者。他一直坚持孜孜不倦地写书著述，获得了巨大的声望，但在赞誉和殊荣面前，他从未停止过质疑，终于忍不住抛出“管理工作没有科学可言”的惊人之语，乃至开始挑战自己的巢穴——商学院。眼下，这位老当益壮的叛逆者还在同工商管理教育较劲。

明茨伯格在管理领域辛勤耕耘了30多年，其研究涉及到管理和组织的方方面面。他迄今共出版了16本书并发表了140多篇文章，其中最具影响力的包括：1973年出版的《经理工作的性质》，该书是以他在1968年完成的博士学位论文《工作中的经理——由有结构的观察确定的经理的活动、角色和程序》以及其他相关文献为基础完成的，揭示了管理者如何工作的实质，1979年出版了《组织的结构》，1983年出版了《组织内外的权力斗争》，1987年在《哈佛商业评论》上发表论文《手艺式战略》，1989年出版了《明茨伯格论管理：洞悉我们奇特的组织世界》，1991年出版了《战略过程》，1994年出版了《战略计划的兴衰》，1998年出版了《战略历程》，这些著作对组织、领导与战略进行了与众不同的探究。2004年出版的《要经理，不要MBA》，又在管理教育领域发起了冲击。

42、前面三分之一和三个华人败局实例还好，部分篇章对我来说太学术了。这本书也是当年迷吴晓波的时候，买的吴的荐书，拖了八年才看，另还有后望书和一个村镇三十年的财政史

43、not bad

44、实际上这本书是对管理公司组织的研究，

采用的组织方法是明茨伯格的理论（作者是明茨伯格的学生），

实际上这本书主要是对中国的公司组织作一些严谨的探讨，

至于其他“大师”“他们的看法，都能够用一句话来阐述。”，这样的问题明茨伯格也遇到过，不过他老人家只有苦笑了……

45、套用某书名——管理的秘诀是真爱。从国人现状、到西方管理模型、到反思史实，传递出来的精神在我看来是以心换心。正好契合了《海底捞你学不会》。by the way，明史近年走俏，大家总是拿明朝那些事开涮。总的来说，深入浅出，颇有些篇章博人会心一笑。

46、作为一个国企从业人员，并且参与过企业组织结构调整和流程再造、制度编订工作，早早就买了这本书，06年9月1版第1次印刷。但一直未看。近期因准备评高级经济师，拟写一篇关于国企体制机制约束影响企业竞争效率的论文，才又拿起认真阅读。真是好书，虽然题目较大，但其中关于中国企业组织的部分甚是明晰，对企业弊病和问题的关键分析透彻，对突破中国企业发展瓶颈助益颇多。

47、看了评论，买了一本，后悔，读来不知所云，没有含金量，剪刀+浆糊。推荐看明茨伯格《卓有成效的组织》经典之作！咱们中国的学者真应该学学人家的治学态度。至少让你觉得物超所值！！

48、有收藏

49、呵呵，：)

50、一部西方管理学精髓结合中国实践的清淡作品，可做相关提纲使用

51、关于企业组织方面的作品，有中有西。有见地，虽然是06年的老书了，但感觉对味、过瘾！关注

《中国人为什么组织不起来》

这个作者。

幸福的家庭都是相似的，不幸的家庭各有各的不幸-----好的企业文化都是相似的，平等、包容、合作、分享，把员工当人看；坏的管理则是千奇百怪。

中国的这种传统糟粕文化-----法家统治遗毒太深了。

作者对明茨伯格非常推崇。

52、perfect

53、地球人为啥不组织起来

54、有心不在年高，只要认真思考总能看穿几层迷雾

55、这是一本关于中国文化和中国管理的清谈性质的书。

《中国人为什么组织不起来》

精彩书评

1、这本书对于我这样一名普通的公司职员读来是有吸引力的，当然必须说我的知识水平还不能够让我完全理解本书分析和论证。在没有完全读懂书情况下说什么都没有实际意义，但作为一个也想自己的公司蒸蒸日上但眼看着人心涣散有时候自己的行为也在推波助澜时，一个向自己去问而难以回答的问题是避不开的：我们为什么不能好好上班？这也是我买这本书的原因。当把痛苦往深一点看，或许我可以说对自己的不安心工作可能是一个良好的慰藉。作为一个底层工作者，且不具备足够的内省素质，很大程度上当然会把问题怪在高层。而实际上只有真正的想过来活过来多年的工作日子，才可以更加确信一定有太多的问题出自高层，而多年来底层的员工总是不知不觉的被蹂躏在“领导生病，员工服药”这样一个怪圈。领导是怎么病的，他可能是不知道的，更多的高层恰恰相反，在他们看来，病在员工，病在缺少制度的药，员工不吃谁吃。看《中国人为什么组织不起来》多少会找到一些共鸣感的，只看一二章，就知道符合我身边的怪现象。就确信企业文化就是反射领导的文化，制度和组织上对员工利益增减决定企业文化的力度。至少身有体会的我会觉得，本书说到中国人组织问题的困难在于我们文化中的精神资源在现代企业组织形式（西方）面前下的匮乏和失落，让我心有认同。尴尬的是，作者说到组织问题核心深入下去，是追问形成好的组织形态需要的精神资源的重建，要去挖出我们或许早以“集体无意识”非理性传统，也许面对这个问题还是要用理性去做的时候，也会遇到否定的痛苦和茫然的无助，以至于即使一二章之后说起应该的手段和办法，最终要学西方的企业经营其实还是像搬来技术样式，作者没有更尖锐的说如何发展我们的文化精神来促成现代的，契约的，互信的企业文化，组织形式。当然如果真的那么写的话，我看这本书就不划为管理类而到人文类去了。否定我们的文化传统的土壤滋养不出现代管理是危险的道路，需要勇气还得拿得准，但实际上某些时候，我也诚实的相信确实有些中国人行为哲学确实是通向现代管理的巨大绊脚石。有些甚至一点点触动都直达作家柏杨说的那些丑陋的神经。从雇佣关系上我们在呼唤诚信，但要直指每个员工和老板的内心，我还是怀疑员工在老板眼里还是使自己利益扩大化的工具，而员工也远远不够踏实认真的对工作的职责踏实知行，或许也和老板一样行伪集体主义，私底下从利己出发；有光面的儒家道义而背地有得“道”顺势而为的机会主义。我并不能踏实用心的做事，因为我一边要算计老板的言行，而且我也会破坏性的在员工小道讨论中一起发酵不满的情绪。一切像是员工和老板博弈么，那么比去问我为什么没有安心工作的问题更严肃的，是我先得好好问我工作的目的，诚实的坦白给自己那些物质和精神的需要，并求得平衡。还有一种慰藉是我想，把组织问题的病根归于文化传统让我茫然与问题的边际的话，我推给公司文化看来是目标明确解心头之痒的，还是要看老板。跳到哪里走到哪里可能都有相似的问题，解决他们总是要更多的靠能看准病情下好药方的高层，不对症没关系，但一定要真诚想救治而不是掩耳盗铃；失败也没有关系，只希望他自己服一点甘苦与共而不是靠克扣员工拿多利润的提成，那么即使员工算有病治病无病防身的服下去也未为不可。好歹，在养家糊口责任下，大家一定都还有服药的勇气。这可能是必须相信的中国人用之不竭的，以中国人智慧之高而最终解决这个难题的百折不挠的勇气。

2、管理类的书籍往往如过眼云烟，文笔好点，无非是能增加一些阅读快感。而且既然是打着管理书籍的招牌，多少能在某一个点上让你心有戚戚，可也只能戚戚这么一下，真要用的时候，早就忘了看过那些书、书里怎么说的。所以要想真正有价值，一定要短小精悍，这点老肖还需要向德鲁克学习，薄薄的一本小册子，真正做到了卓有成效，不用为学术而学术。窃以小我猜度一下，可能还是老肖资历不足，又在中欧这个大SHOW台上，需要不断展现。想想也挺不容易的，沉淀得有资本，万一沉着沉着别人真忘了怎么办。客观的说，在国人写的管理著作中，这已经是难得的将学术/经验/文笔结合的上佳之作了，其中不乏真知灼见。如囚徒困境和理性边界的思考，也算是对那些言必称自由经济的学者跨行给了记黑虎掏心。

3、 以下内容是阅读的摘录和我的一些看法和感想。 ***** 管理学习的三个层次：器具、制度、精神。 ***** 人性本善和人性本恶的观点都是有着正确的部分，但片面的强调某一个绝对是正确而另一个是绝对错误的做法是不可取的。 非正式制度是正式制度的基础，制度是从思想与文化中长出来的，思想与文化是制度的因而不是果。

制度与文化，是组织中都需要两个方面。制度偏硬，能够给组织中的成员提供一个规范的指引，但环境总是在变化的，新的情形总在不断发生，而制度很多都只能是针对曾经出现的情况确定规范，而且规范的确定，也不是时时都能够做的。这个时候，就会发现总有新的情况出现是制度没有规定的

《中国人为什么组织不起来》

文化偏软，对组织中的成员只是提供一个思想性的指引而未提供具体的指导，具体的行为需要成员根据文化和当时的情境自己去做判断。企业文化的本质是为了补正制度的不足之处，在正式制度的基础上，依靠员工的主观能动性，灵活机动、迅速、有效地解决正式组织无法有效解决的一些问题。

从强调制度的组织方式，向强调文化的组织方式推进，可以逐渐增加信任；但反过来，从强调文化的组织方式，向强调制度的管理方式推进，就可能破坏公司的信任文化。

现代社会的运行，要有一种机制来使得陌生人之间的沟通和合作顺利进行。研发和品牌一样，都是需要信任，需要一种超越小圈子、基于抽象原则的组织能力。这种信任需要超越传统的血缘的信任，需要在彼此之间建立一种契约，这种契约不是基于双方的不信任而建立的，而是基于对彼此的信任。基于彼此不信任的契约，根基是一种每个个体都在追求个体最优的假设，但每个个体都在追求个体最优，会使得整体无法达到最优，因而个体的最优也就不能实现，这是囚犯困境。要实现整体的最优，需要个体之间能够有一种精神上相互信任的契约。好的企业文化，万源归一，十个字：平等、尊重、信任、合作、分享。

中国问题的实质在于，理性化的正式组织安排，与主流儒家的泛道德主义的价值观和人性预设相悖。理性化的倡导者，因为把各方面当事人物质利益的承认作为出发点，在道德上容易成为道德主义者攻击的对象，最后往往自身难保，理性化的建设自然半途而废。传统中国社会，每个人都是社会关系中的一个节点，都需要单独对待，这使得组织缺乏可延展性和复制性。基于血缘关系的团体，是难以形成大规模的组织。而要在陌生人之间形成信任，需要的是对契约的尊重和共同的价值理念。

西方通过平等、契约、权利实现个体主义的解决方案。中国传统则是集体主义解决方案，强调的则是仁（良心）和义（正义）。但中国的集体主义，也许从来就是一种“伪集体主义”，是一种“阳儒阴道”（或“阳儒阴法”），父不慈却要求子孝，君不君却要求臣臣。中国缺少一种能够实现大范围群体合作的基础。

任何理论和观点都有它的适用范围，脱离适用范围而视图将其作为用于四海皆准的理论，要么就是错误的，要么就是大而化之，无法应用。

对肖知兴的《中国人为什么组织不起来》的一些零碎看法：
1. 该书的内容，涉及到了书的名字，但并没有很好地回答这个问题。
2. 该书的组织比较凌乱，在整体层面上缺乏系统性。各篇之间的组织，缺乏有效的连接性，无法将各篇综合起来形成一个整体。
3. 在论述的每一个章节上的讲述还是比较好，偏向于学院派的做法，将一个主题分成几种类型，再论述每种类型情形下是怎样。而在具体到每个主题的论述上，有的也存在没有真正地回答问题，提出问题而不回答。
4. 前面两部分内容还是写得还比较好，第三篇关于中国组织失败的三个案例，简直就是凑字数。

<http://www.tangrenke.com/2009/10/07/reading-thinking-why-chinese-can-not-organize-themselves/>
4、作为一个国企从业人员，并且参与过企业组织结构调整和流程再造、制度编订工作，早就买了这本书，06年9月1版第1次印刷。但一直未看。近期因准备评高级经济师，拟写一篇关于国企体制机制约束影响企业竞争效率的论文，才又拿起认真阅读。真是好书，虽然题目较大，但其中关于中国企业组织的部分甚是明晰，对企业弊病和问题的关键分析透彻，对突破中国企业发展瓶颈助益颇多。

5、过来参观的朋友别轻易放弃这本书啊~~~自己想想，能在豆瓣里得到8.3分评价的书，会是一本烂书吗？这本书虽然用随笔形式来写，但是含金量极高，关心管理的朋友，千万不可错过。

6、这本来可以成为一本更具有“市场伟大性”的书，跟《追求卓越》《从优秀到卓越》一样“伟大”的书。不过书的两个特点把它“耽误”了。第一是用随笔的形式写。有介绍说这是一本“清谈性质的书”。随笔的一个特点，就是缺乏严密的逻辑顺序，在要点处往往点到即止。第二呢是作者有些问题还没有想很清楚。在有些地方，深入之后，未能浅出。作者也说了，他注重道，忽略术。这大概也是深入之后不浅出的理由之一吧。

7、没看过，但是就题目来看，套用一部电影里的话充满噱头的书名。中国被腐朽的满清圈养，被愚蠢的八旗与理儒、犬儒之辈奴役，导致全面落后，被西方列强凌辱。东西方的对比，不不不，并不是东西方对比，至少日本就不必他们差，是中国和西方的对比显出了双方的差距，所谓成王败寇，成功者固然可以找出十个理由十个优点，甚至在某些失败者身上也有的缺点在成功那里都被稀释了，失败者更是可以找出一万个失败的理由，只要有点差异的都能够被用来说失败。但是某些愚蠢的东西，似乎忘记了还有一个日本，至少日本也是同属于东方文化圈里的，但是他却成功了。当然在他们眼里日本又可以找出一万个不同的方面，反正就算你今天早上吃的白米饭，他吃的是面包也能够用来作为你必然失败的原因。中国能够伫立东方数千年，甚至在漫长的岁月里都能够作为主导东方的掌控者，虽说有它的弱点，但是也必定有它的优点。一部红楼没能够养活作者，可是因为出名了却养活了无数吃

《中国人为什么组织不起来》

干饭的所谓红学研究者。中国失败了，所以也养活了无数的所谓研究中国问题的所谓中国学者。这样的人就是当时的理儒、犬儒、狗儒！悲哉，中国！某些人不去从中国为什么会由曾经的主导世界的东方掌控者变成了现在这样的局面的历史去研究真正的原因，却在这里不断的分析所谓的性格，所谓的文化的弱点，真正的滑天下之大稽，笑死人了。当然这也是无法谈及的地方，因为政府和历史书都还在不断的稀释这段历史，就怕有人提及就怕有人反思，自然也就没有人去研究了。坐等某些捧臭脚的来喷。绝对骂不还口。

8、第一篇 组织中国人第一章 中国人为什么组织不起来第二章 两种组织方式：文化与制度第三章 中国企业组织能力模型第二篇 组织科学的角度第四章 四种组织形式第五章 五个方面的社会资本第六章 六种改变行为的领导力第三篇 中国组织的失败“道”没讲透，想要表达的太多，就不深入，如果只抓住文化与制度，四种组织形式讲深讲透，实践价值会大大增强。去掉第三，五，六章。

9、在去西安的火车上看完了肖知兴的《中国人为什么组织不起来》，这是本比较新的书，今年9月才第一版，但是新书未必就是好书，这本题目很抓人的书我看完后就是这个感觉。当初可以说迫不及待的翻看这书，因为这个书名很抓人，稍微想法多一点的人，比较了解真实的中国历史，尤其是近现代史，都会有这样的疑问在心中——中国人为什么组织不起来？这个疑问在我心中强烈的存在着，我希望肖知兴的书能带给我答案。所以我挤出时间看这书、我蹲在马桶上也看这书、我中午休息的时候也看这书、我趟在火车卧铺上，终于看完了这书。我觉得所有的所谓“知识分子”写书都有一个毛病，那就是酷爱旁征博引，当初看弗罗依德的那本名著，之所以看了不到10页就放弃了，主要原因就是他老人家不停气的引用既往先人的书籍、理论，搞得我脑子里一团糨糊，两眼迷糊，不看也罢。肖知兴比他老人家好点，不过也差不多了。别人的东西引述了很多，这个理论、那个理论，这个图、那个表，什么几种组织方式、几种这个那个，评论着这里说得有道理、那里讲得rediculous.....等等——我正在拼凑的论文，无非也是如此这般的在写——曾经碰到过中电光伏的一个市场部经理，所描述的去美国上市要提交给USA证监会的公司战略规划，也是这样的逻辑思路。这样的逻辑思路有没有问题？当然没有。如果有问题，我岂不是在跟USA叫板同时踩死了自己的论文？可是逻辑是这样，最终目的却要清楚啊。中国人到底为什么组织不起来？看完前四章，我没有找到答案。接下来，就开始讲案例了。明朝灭亡的案例，讲故事，提到了几本研究明史的名人、名书，同时也指出他们对于明朝灭亡的原因虽然有这个那个的说法，但是都没有他肖知兴看得透彻——明朝为什么灭亡？因为中国人组织不起来。哈。接下来又是一个案例。然后the end。我趟在火车的卧铺上，心里面回响的是崔健的一句歌词：“突然，我发现我被骗啦，我急得手脚乱踹啊.....”。如果让我来写，好歹我会总结一句，到底中国人组织不起来的原因是什么。黄仁宇对于明朝灭亡，他的核心思想是，中国政府，当时的中国政府，对于中国的管理，没有落实到“数目字”上，所以管理混乱，种种问题丛生。西方学者对于东西文明进程的差异的原因，有的认为是地理原因、有的认为是气候原因、有的认为是人种原因——各位请注意，他们的看法，都能够用一句话来阐述。肖教授为了出书而出书，写来写去写得不明不白，这种对待学问的态度，实在让人觉得rediculous。如果让我来写，ok，也许前半部分我会跟他写得类似，中国人组织不起来的现象有哪些？落后的组织方式、管理方式、沟通方式等等，故事多了去了，从周到清史，写他个7、8万字先，给稿费打个基础。然后呢，为什么中国人有这样落后的组织方式、或者说我们的组织方式为什么没有“与时俱进”？、我们的管理方式、沟通方式等等同样为什么如此这般落后了？文化层次的原因在哪里？地理上的原因在哪里？气候、饮食、人种、文字等等方面的影响各是个什么情况.....最后的一句总结，中国人之所以组织不起来的主要原因是.....，因为教育、或者因为国土面积太广、或者因为民族成分太多、或者因为语音太过庞杂.....合上书想想，也许这本书的名字应该改成，中国人组织问题的研究。好了，废话说完，回家去。

10、作者受教于INSEAD，却不学习西人的治学态度，也丢掉了中国人传统的发现问题--分析问题--解决问题的典型探究模式，就发现问题而言，本书10分，分析问题6分，解决问题0分，所以平均分5分，不及格作者另外一本书《中国人为什么创新不起来》，难免不让人联想为一本噱头之作，估计又是一本题目引人入胜，读来让人扼腕痛心（自己时间被浪费）之作

11、看了评论，买了一本，后悔，读来不知所云，没有含金量，剪刀+浆糊。推荐看明茨伯格《卓有成效的组织》经典之作！咱们中国的学者真应该学学人家的治学态度。至少让你觉得物超所值！！

《中国人为什么组织不起来》

章节试读

1、《中国人为什么组织不起来》的笔记-第10页

Tit for Tat战略

- 一：善良，不首先背叛对方。
- 二：宽容，对方背叛一次，也只惩罚对方一次。
- 三：不贪婪。

此中战略每次得分不比对方高，虽然没有赢得某一场战斗，却赢得了整场战争。
看完这本书，就记住了这个表

《中国人为什么组织不起来》

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