

《管理哲学读本（大众哲学丛书）》

书籍信息

版次：1

页数：

字数：

印刷时间：2014年08月01日

开本：16开

纸张：胶版纸

包装：平装

是否套装：否

国际标准书号ISBN：9787515509631

丛书名：大众哲学丛书

编辑推荐

内容简介

《管理哲学读本》一书属于《哲学大众化书列》，是应用哲学常识读本，并非严格意义上的学术论著或教材。同时，该书的读者群主要定位为以具有初中文化以上的干部、工农群众、军人、企业家和青年学生为主，因此，全书的书写语言平实自然，做到了“三贴近”，即贴近大众、贴近生活、贴近实际，行文通俗易懂、深入浅出，尽力将深奥的管理哲学道理通过诗词、故事、歌曲等形式，用大众话语表达出来，努力做到了“接地气”。

目录

第一章 两只蝴蝶翩翩飞

第一节 管理与哲学相互选择

一、管理与哲学的结合

二、管理哲学的学科定位

三、管理哲学与管理学、哲学的关系

第二节 管理与哲学结合的缘由

一、鱼水之情

二、以人为本

三、与时俱进

第三节 管理哲学的功用

一、锻炼思维

二、提升境界

三、助人为乐

四、复兴文化第一章 两只蝴蝶翩翩飞 第一节 管理与哲学相互选择

一、管理与哲学的结合 二、管理哲学的学科定位 三、管理哲学与管理学、哲学的关系

第二节 管理与哲学结合的缘由 一、鱼水之情 二、以人为本 三、与时俱进 第三节

管理哲学的功用 一、锻炼思维 二、提升境界 三、助人为乐 四、复兴文化第二章

管理哲学源远流长 第一节 中国管理哲学精要 一、和而不同 二、辨证施治 三、修己安人

第二节 西方管理哲学简介 一、科学管理时期的管理哲学 二、行为科学时期的管理哲学

三、管理理论发展时期的管理哲学 第三节 中西管理哲学比较
一、中国管理哲学的基本特征 二、西方管理哲学的特点
三、中西管理哲学的目的和意义之比较第三章 哲学之光普照管理 第一节
管理中的哲学意蕴 一、管理是哲学家族的成员 二、“管理”的词源学考察
三、传统管理学的管理定义 四、管理的哲学定义 第二节 计划能否赶得上变化
一、计划的必要性 二、计划与变化 第三节 团结就是力量
一、众人拾柴火焰高，万丈高楼众人建 二、家有梧桐树，引来金凤凰
三、一个萝卜一个坑 第四节 创造并实现梦想 一、什么是领导？ 二、领导与管理的差异
三、领导应具备的素质 四、高效领导者的表现第四章 管人抑或被人管 第一节
谁是管理者？ 一、劳心者治人吗？ 二、一个好汉三个帮
三、一加一再加之，一定等于三吗？ 第二节 何谓被管理者 一、被管理者都是人吗？
二、做个被管理者也不容易 三、草木无情人有情 第三节 对抗还是合作
一、王侯将相，宁有种乎 二、本是同根生，相煎何太急 三、上下同欲者胜第五章
管理中的“以人为本” 第一节 管事还是管人，这是个大问题 第二节 “3P”管理
一、何谓“3P”管理？ 二、人本管理离不开人性假设 三、人本管理离不开需要的满足
四、人本管理要与时俱进 第三节 我的地盘，我做主 一、从人本管理到自我管理
二、自我管理的含义和特征 三、自我管理集科学管理与人本管理于一身第六章
入乡随俗还是水土不服 第一节 文化搭台，管理唱戏 一、随风潜入夜，润物细无声
二、文化也是生产力 第二节 外来的和尚未必会念经 一、管理能套公式吗？
二、道不同，也要与之谋 第三节 手心手背是一家 一、里里外外一把手 二、铁肩扛道义
第七章 欲穷千里目，更上一层楼 第一节 管理也有三六九等吗？ 一、管理烙上中国印
二、由乱到治 三、以史为鉴 第二节 运用之妙，存乎一心 一、管理为什么会成为艺术
二、没有最好，只有更好 三、管理之美，无处不在 四、从心所欲，不逾矩主要参考文献
后记

[显示全部信息](#)

媒体评论

由孙健和郭海龙两位博士合著的《管理哲学读本》已由金城出版社出版发行，该书具有如下几个显著特点：

第一，《管理哲学读本》是有关管理哲学的大众化读本。它解决了为了谁读、为谁而写的问题，即为了普通大众读，为普通大众而写。

管理哲学的大众化其实是一个老问题，并不是一个首次提出的新问题。只是由于近些年来人们在管理哲学的大众化方面做得不尽如人意，才有必要强调这一提法。管理哲学需要与人民大众相结合，需要走大众化道路。为此，需要反对管理哲学的唯精英化。管理哲学的精英化是必要的，但不能走向唯精英化，所谓唯精英化即认为只有社会精英才能创制、理解和运用管理哲学，人民大众无意也无力认识和实践管理哲学。

《管理哲学读本》一书属于《哲学大众化书列》，是应用哲学常识读本，并非严格意义上的学术论著或教材。同时，该书的读者群主要定位为以具有初中文化以上的干部、工

农群众、军人、企业家和青年学生为主，因此，全书的书写语言平实自然，做到了“三贴近”，即贴近大众、贴近生活、贴近实际，行文通俗易懂、深入浅出，尽力将深奥的管理哲学道理通过诗词、故事、歌曲等形式，用大众话语表达出来，努力做到了“接地气”。

第二，《管理哲学读本》通俗但不平庸，虽深入浅出，但不缺乏学术性。该书系统探讨了许多管理哲学问题，发人深思，耐人寻味。由孙健和郭海龙两位博士合著的《管理哲学读本》已由金城出版社出版发行，该书具有如下几个显著特点：第一，《管理哲学读本》是有关管理哲学的大众化读本。它解决了为了谁读、为谁而写的问题，即为了普通大众读，为普通大众而写。管理哲学的大众化其实是一个老问题，并不是一个首次提出的新问题。只是由于近些年来人们在管理哲学的大众化方面做得不尽如人意，才有必要强调这一提法。管理哲学需要与人民大众相结合，需要走大众化道路。为此，需要反对管理哲学的唯精英化。管理哲学的精英化是必要的，但不能走向唯精英化，所谓唯精英化即认为只有社会精英才能创制、理解和运用管理哲学，人民大众无意也无力认识和实践管理哲学。《管理哲学读本》一书属于《哲学大众化书列》，是应用哲学常识读本，并非严格意义上的学术论著或教材。同时，该书的读者群主要定位为以具有初中文化以上的干部、工农群众、军人、企业家和青年学生为主，因此，全书的书写语言平实自然，做到了“三贴近”，即贴近大众、贴近生活、贴近实际，行文通俗易懂、深入浅出，尽力将深奥的管理哲学道理通过诗词、故事、歌曲等形式，用大众话语表达出来，努力做到了“接地气”。第二，《管理哲学读本》通俗但不平庸，虽深入浅出，但不缺乏学术性。该书系统探讨了许多管理哲学问题，发人深思，耐人寻味。德国哲学家黑格尔有句名言：“熟知非真知”。对于许多人来说，管理哲学是熟知的东西。之所以说是熟知，是因为管理哲学无处不在，任何人类的管理活动都渗透着哲学理念。然而，对于许多人来说，管理哲学也是陌生的东西。之所以说陌生，是因为如果让人们从理论上深刻阐述管理哲学的来龙去脉及其内在精髓，也即说出一些道道，又是一件很难的事情。《管理哲学读本》一书关涉许多老百姓熟知非真知的内容。它探讨了管理哲学的学科定位、管理与哲学联姻的原因、管理哲学的价值；在梳理中西管理哲学思想的基础上，比较了中西管理哲学，并指出了各自的特点；从哲学视角审视了管理及其各种职能，探讨了管理者与被管理者及其相互关系；并试图揭示人本管理、管理文化、管理伦理、管理境界与管理艺术的真谛。第三，《管理哲学读本》紧扣时代主题，具有时代性和实践性。该书作者强调：要发展管理哲学，不能做光懂搜集、不懂酿造的蚂蚁和不懂搜集、只知吐丝织网的蜘蛛，而应该做既懂搜集又懂酿造的蜜蜂。管理哲学的发展和创新不是为求新而求新的形式主义，而应能既满足当今世界管理实践的需要，又能引领当今世界的管理实践潮流的创造性活动。和平与发展是当今时代的主题。而要维护世界和平和促进世界发展，一时一刻离不开管理。在当今世界，管理实践的发展一日千里，出于解释和引领管理实践的需要，管理哲学理论也层出不穷，近几十年来出版的冠名以管理哲学的书籍也已汗牛充栋。管理的实践性使管理哲学具有时代性和发展性。因此，管理哲学需要与时俱进，或者说需要以时代眼光来审视管理哲学。而哲学走向生活，走向大众，管理贴近大众，贴近生活，是现时代的一大特点和要求。《管理哲学读本》一书在这方面体现得尤为明显。该书中涉及的案例、故事、歌词等内容，基本上是*的贴近现时代的素材和例证，它们从不同角度折射了现时代的特质。

第四，《管理哲学读本》在管理哲学体系上具有较大创新。自上世纪80年代以来，管理哲学研究在我国逐步兴起。在这股学术研究思潮影响下，国内的学者们陆续出版了一系

列管理哲学著作。物换星移，当今的管理实践跟以往相比已经有了天翻地覆的变化。在这种情势下，原有的管理哲学著作和相关研究就越来越显得具有时代局限性。这种局限性最主要的表现是：管理与哲学的结合显得不自然，管理哲学学科本身还不够成熟。原有的管理哲学研究和相关著述往往存在以下缺陷：要么尚未摆脱管理学的框架，往往通过管理学框架来阐述管理哲学；要么生搬硬套哲学概念，往往通过哲学概念来简单剪裁管理素材。为尽力避免上述局限性，该书作者认为管理哲学的学科定位一定要准确，要深究管理哲学这门学科的存在价值，在研究对象、研究内容、研究方法等方面厘清其与其他学科（特别是管理学、哲学）界线。因此，从体系上来看，《管理哲学读本》相比原有的管理哲学著作具有较大的创新性。它既摆脱了传统管理学教材的体系，也没有生搬硬套哲学概念。同时，该书对中国管理哲学的概念、体系和西方管理哲学的概念、体系都有借鉴，并尽力将二者有机融合。

第五，《管理哲学读本》提出了一系列比较新颖的观点。除体系框架的革新外，《管理哲学读本》一书还提出了一些比较新颖的管理哲学观点。例如，在管理哲学的学科定位方面，该书除继承了一般认为的“管理哲学属于管理理论的最高形态或哲学形态”、“管理哲学是介于管理学与哲学之间的交叉学科”、“管理哲学是应用哲学（部门哲学）”这三个常规观点外，还提出了“管理哲学是整合管理理论诸领域的学科”、“管理哲学是具有‘无定论性’的管理学问”、“管理哲学是个性化的学问”、“管理哲学是管理中的意识形态”这四个他人较少提及的比较新颖的观点。另外，该书认为，传统的管理学喜欢探讨企业管理，但企业管理所探讨的管理，还不是哲学意义上的管理，顶多是科学意义上的管理，确切地说是经济学意义上的管理。管理哲学所探讨的管理，首先应该是、也必须是哲学意义上的管理。从哲学上来说，管理就是使万事万物合乎理性（工具理性和价值理性）的具有普遍性和整合性的社会实践活动。管理是唯一与人相伴终生的实践活动，管理是人的存在方式。还有，该书剖析了管理之所以能成为一门艺术的原因：作为管理对象的人是不确定性的动物；管理具有矛盾性；难度系数高，难能可贵；反映人的理性的有限性；管理艺术主要体现在领导艺术上；管理离不开权变；管理创新必然走向管理艺术。上述观点在以往的管理哲学著作中是很少见到的。总之，《管理哲学读本》一书值得一读，它是一本较好的贴近百姓、贴近生活、贴近实践的管理哲学通俗读物。

[显示全部信息](#)

在线试读部分章节

管理与哲学相互选择

有一首由林子祥和叶倩文合唱的歌曲叫做"选择"。这首歌的歌词是这样写的：

（男）风起的日子笑看落花

（女）雪舞的时节举杯向月

（男）这样的心情

（女）这样的路

(合) 我们一起走过
希望你能爱我到地老到天荒
希望你能陪我到海角到天涯
就算一切重来我也不会改变决定
我选择了你你选择了我喔
我一定会爱你到地老到天长
我一定会陪你到海枯到石烂
就算回到从前这仍是我唯一决定
我选择了你你选择了我这就是我们的选择

(男) 走过了春天走过秋天

(女) 送走了今天又是明天

(男) 一天又一天 管理与哲学相互选择

有一首由林子祥和叶倩文合唱的歌曲叫做"选择"。这首歌的歌词是这样写的：

(男) 风起的日子笑看落花 (女) 雪舞的时节举杯向月 (男) 这样的心情

(女) 这样的路 (合) 我们一起走过 希望你能爱我到地老到天荒

希望你能陪我到海角到天涯 就算一切重来我也不会改变决定 我选择了你你选择了我喔
我一定会爱你到地老到天长 我一定会陪你到海枯到石烂 就算回到从前这仍是我唯一决定
我选择了你你选择了我这就是我们的选择 (男) 走过了春天走过秋天

(女) 送走了今天又是明天 (男) 一天又一天 (女) 月月年年 (合) 我们的心不变

希望你能爱我到地老到天荒 希望你能陪我到海角到天涯 就算一切重来我也不会改变决定
我选择了你你选择了我喔 我一定会爱你到地久到天长 我一定会陪你到海枯到石烂
就算回到从前这仍是我唯一决定 我选择了你你选择了我 这是我们的选择

我选择了你你选择了我 这是我们的选择 这是我们的选择 我选择了你你选择了我

这是我们的选择 一、管理与哲学的结合 上面这首歌虽然是描写男女爱情的，但对于理解管理与哲学的关系也很有启迪作用。形象地说，管理哲学是管理与哲学的联姻。但这并不是说只要管理与哲学一结合，就会自动产生出管理哲学。管理哲学不是"管理加哲学"的机械拼盘，也不是将哲学绑在管理上的生搬硬套。中国有句俗语叫做"强扭的瓜不甜"。管理与哲学的结合如果是强迫的，那么这种结合就很难结出甜蜜的果实。有句唐诗说得好，叫做"心有灵犀一点通"。

如果结合的双方能彼此心心相印，那么这种结合就会如鱼得水、相得益彰。

因此，管理与哲学的结合，应该是内在的、有机的，是发自肺腑的。它们的结合，犹如一对相互托付终身的情侣，既需要双方具有牢固的"感情基础"，又需要二者"彼此理解、互尊互助、互敬互爱"。管理与哲学的结合，套用上面这首歌的一句歌词就是"你选择了我，我选择了你"。这说明，管理与哲学的结合并不是强加的，而是双方自由选择的结果。这种结合不是单向度的一方对另一方的单相思，而是双方的心甘情愿、情投意合和相濡以沫。关于"管理与哲学的结合"这个问题，需要从以下几个方面做进一步地说明：

(一) 结合的基础 管理与哲学为什么能结合呢？原因首先在于二者存在着可以结合的前提和基础。这个前提和基础就是二者都追求"普遍性"或者说叫做"统摄"，二者都希望能从普遍性和整体性上把握这个世界。大家最熟悉的一句关于哲学的定义就是"哲学是理论化系统化的世界观，是研究普遍性问题的学问"。同样，管理也是一个内隐普遍性的概念，具有广泛的渗透性，在社会生活的各个领域和各个方面都有体现。只不过，管理侧重从实践中统摄整个世界，而哲学侧重或最起码首先是从思维中统摄整个世界。

可见，二者有共同的"世界观"，有共同的理想追求，这是它们能结合的"感情基础"。

(二) 结合的动力 管理与哲学不只是"求同"，它们二者还"存异"，叫做"同中有异"。可以说，二者的结合，既是"合并同类项"，也是"异质互补"。大家在生活中知晓，男女结婚有的属于同质型，有的属于互补型。而据相关研究表明：很多时候，互补型婚姻的稳定性还要强于同质型婚姻的稳定性。这是为什么呢？原因就在于，互补型婚姻中的男女双方较之同质型婚姻中的男女双方可以更多地取长补短，优势互补。或者说，对方可以更多满足自己的多种需要，可以实现自己无法实现的愿望。在同质型婚姻中，对方能做的，我也能做。我能做的，对方也能做。而在互补型婚姻中，我能做的，对方可能做不了或做不好；而对方能做的，我可能做不了或做不好。这样就更容易把二者结合成"命运共同体"。先看案例：2011年4月29日，英国威廉王子迎娶相恋8年的女友凯特。新一代"平民王妃"能否将自己的幸福进行到底？2011年4月27日，凤凰网独家对话性格色彩专家邢宏伟，解读准王妃凯特在未来婚姻中的幸福指数。邢宏伟分析称威廉王子趋向于蓝色性格，而凯特趋向于红加黄的性格。这两种性格互相吸引、组成家庭的概率非常高，并认为威廉和凯特的婚姻幸福指数将高于查尔斯与戴妃，两人婚姻的持久性和忠诚度也要高得多。对威廉与凯特的性格分析：威廉，趋向于蓝色性格。蓝色性格特征：情感丰富、内敛、追求完美、做事执著，要么不做，要做一定要坚持做到最好。在情感方面，内心丰富、内敛、持久、专一，而且怀旧。凯特，趋向于红加黄性格，以红色为主。红色性格特征：向外、直接、开放，内心渴望自由，不喜欢被束缚和压制。红色性格的人在成长中，受外界环境影响比较大，可塑性强。而黄色性格做事目的性很强，理性，注重结果。凯特性格中红色为主，她还是以爱情为主。但因有黄色性格的成分加入，不排除她的目的性，具体体现在爱情中，就是说黄色性格的人不会轻易因为情感放弃原则，随波逐流，或者委曲求全。结论：红色性格与蓝色性格的共同点是情感丰富。在恋爱中，红色和蓝色两种性格互相吸引的概率非常高；在生活中，这两种性格组成家庭的概率也很高。什么叫做需要呢？简单来说，需要就是没有满足的愿望和欲求。以需要的视角来看管理与哲学的结合，就会很有生活情趣。管理与哲学为什么会结合呢？简单来说就是因为"管理需要哲学，哲学也需要管理"。

(三) 结合的层次 管理与哲学的结合，可以分为两个层次：一是管理理论与哲学的结合，二是管理实践与哲学的结合。其中，管理理论与哲学的结合包括管理学与哲学的结合、管理哲学与哲学的结合。管理实践与哲学的结合包括无意结合和有意结合，前者是指管理者在进行管理实践时与哲学进行的无意结合，即不知不觉地在运用哲学进行管理，而后者是指管理者在进行管理实践时与哲学进行的有意识的结合，即自觉主动地运用哲学进行管理或者通过管理实践来有意识地认识、检验和创新哲学理念。

(四) 结合的演进 管理实践与哲学的结合具有悠久的历史，这也是中华文化的特点和优势所在。管理理论与哲学的结合，特别是管理学与哲学的结合，则是近百年来发生的事情，这是西方文化的特点和优势所在。然而，管理与哲学的结合并非一步到位，而是经历了一个慢慢磨合、逐步融合的过程，是一个从自发结合走向自觉结合的过程。最初，二者的结合往往是自发的、偶然的和不经意的，后来才慢慢发展到自觉的、必然的和有意的。到最后，进而产生出一门高度自觉和理性化的交叉学科——管理哲学。

(五) 结合的结果 结果问题与层次问题相关联。处于不同层次的结合，有不同的结合结果。管理理论与哲学的联姻，出现管理理论的哲学化（也有人称为走向形而上的管理理论），并最终产生管理哲学。管理实践与哲学的联姻，出现了哲学管理，主张哲学是管理的核心、精髓和灵魂（managementofphilosophy），管理要依靠、借助哲学（managementbyphilosophy），进而催生"管理实践家应该是也必须是哲学家"的思维革命和

管理革命，使柏拉图的"哲学王"理念成为现实。大家现在会注意到一个很有意思的现象：许多著名企业的CEO在讲管理的时候，往往都会大谈特谈哲学问题。

比如，许多企业管理在实践中所推行的零缺陷管理本身就是一种哲学管理。

(六) 结合的实质 管理与哲学结合的实质是管理与人的结合。这是人本管理的必然结果。因为人是哲学存在物。管理与人结合，必然会走向管理与哲学结合。在现代社会中，人总是从属于一定的管理系统之中的，既不存在不参与管理的人，也不存在不接受管理的人。同时，时代呼唤哲学与管理走向联姻与结合，管理一方面需要科学化、规范化，但另一方面更需要哲学的关照与指导。"科学管理从本质精髓来说，包含某种哲学。"首先，"管理、实践、管理理论自身的发展客观上存在管理科学哲学化趋势的因素"；其次，"人们在建立管理理论，进行管理实践时，主观上需要借助于哲学概念、哲学方法、哲学思维。哲学渗透到管理科学之中，哲学的功能得到发挥，推动了管理科学的发展。"人类所有的管理活动都离不开人，科技进步，社会发展，经济繁荣，人类物质与精神财富的创造归根结底都是以人为动力并要服务于人的发展的。但是，在如何看待管理过程中人的问题上，人们的认识却经历了一个漫长的演变过程。在科学管理时代，泰罗的管理理论和管理实践，始终是以"经济人"假设为出发点的。泰罗认为员工所关心的对象是经济收入和就业安全，因而，金钱和惩罚成了刺激员工具有生产积极性和工作主动性的基本手段，其管理的重点便当然地转向了如何最大限度地发挥机械设备的功能以实现组织利益的最大化，这种管理理念可以说就是典型的"物本管理"。在行为科学时代，美国管理学家梅奥通过著名的霍桑实验，开拓性地提出了"社会人"假设。梅奥的"社会人"假设并不否认人有追求经济利益的一面，但除此之外，人更重要的是具有社会和心理方面的需求。人之所以选择工作，并不单纯是为满足自己及其家人经济利益的需求，而更多的是为了通过工作使自己的社会需求得到满足。为此，"社会人"假设特别强调，管理必须重视人的因素，服从于人的需求与特点，把满足人的需求、协调人际关系、激发人的工作热情、发挥人的潜能作为管理的根本点，管理理论的这种转变，为人本管理理论的提出奠定了基础。20世纪70年代以来，兴起于西方学术界的权变管理理论，针对当时管理实践中面临的复杂问题，又提出了"复杂人"假设。"复杂人"假设是对原先管理理论中人性假设的超越与完善。"复杂人"假设的基本观点是：人的需求既是复杂多样的，又是动态变化的，而且不同人的需求往往表现明显的个体差异。因而，在现实生活中，并不存在一成不变……

[显示全部信息](#)

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.tushupdf.com](http://www.tushupdf.com)