

最新管理类书籍全套册读后感 管理类书籍读后感(模板5篇)

当认真看完一部作品后，相信大家的收获肯定不少吧，是时候写一篇读后感好好记录一下了。可是读后感怎么写才合适呢?下面我给大家整理了一些优秀的读后感范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

管理类书籍全套册读后感篇一

经过读这本《现代管理学》，我对管理学这门学科有了更深刻和系统的认识。

管理学的普遍性和必要性让我们不得不去接触管理学，它让我们知道，我们在以后的生活和工作中，都要涉及到管理，它既深奥，又普遍。

深入地理解一下管理学，管理学的职能包括决策，组织，领导，控制和创新。首先，管理需要决策，而决策又包括计划和决定，这是做一切事情的基础和前提，只有把做事的方向和目标定好，才能有一个好的开头，俗话说，好的开始是成功的一半。这也与决策者的价值前提和追求目标有关。其次，组织，领导，控制是其他一切管理活动的保证和依托以及指导人们的思想和行为。一个领导者只有具有组织，领导和控制的能力，才能组织他的员工有条不紊地工作，反之，得不到很好的组织，领导和控制，这个团队会因没有秩序和规章制度而混乱，从而引发一系列如不能准时完成任务，员工没有责任感和使命感之类的问题，最终导致团队溃散。而对于一个成功的管理者来说，没有创新意识和创新思维是没办法在社会上众多企业中脱颖而出，并立于不败之地。创新是一个民族进步的灵魂，其在管理循环中处于轴心地位，成为推动管理循环的原动力，在当今社会，创新愈来愈成为决胜的关键，管理者要做到在各项管理职能上都有自己独有的表现形式才

是最好的。

将问题转移到怎么来管理上，针对管理的方法，我总结，共有三大类。第一类，就是通过行政，法律这些强制性的，严格性的`手段进行制约，其效果明显，范围广泛，但是其缺点也十分明显，如给员工造成工作呆板，没有余地，没有自由的后果，会影响企业的活力性；第二类，是通过为员工经济，物质上的控制而达到对其工作量和工作效率的控制，其效果也较明显，实施方便，但是长此以往，会对员工的价值观和金钱观产生消极的影响，甚者会影响整个企业的风气和名誉。第三类是教育方法，它是通过说服教育的方式把管理意志传达给被管理者，以求得到被管理者的响应和配合。这种从精神上改变员工工作态度的方法很深入，持久，而且方法柔和，脱俗，是我比较欣赏的方法，但是其效果也许没有前两类那样明显。

作为当代管理类大学生的我们，我们应该有能去感知认识当代国际国内的管理形式变化和发展。面对管理的复杂性和不确定性和危机，我们应该能沉稳面对。例如在面对管理危机时，这不是一个当时准备统筹就可以解决的问题，而是要在企业刚开始形成体系的时候，便要想到和做好各种方案才可以在危机这种紧张时刻临危不惧，冷静正确的按部就班地处理，化险为夷。因此，在创业的开始，我们要想地尽可能全面，将发展可能面对的每一个可能都考虑在内，做到有备无患。这也是我读这段书本最深的感受。

要想成为一个成功管理者，就要让自己努力成为“经济人”，“社会人”，“自我实现人”，“复杂人”，“文化人”，“创新人”。成为一个尽可能全面的人，还有一个最重要的能力，那就是要有足够的管理道德和社会责任，道德不仅体现管理目的，并对管理进行价值导向，决定管理理念与管理品质：其也是实现管理效益的手段与来源；也是管理者走向卓越必须的基本素质之一。而且，道德素质问题也成为全社会的焦点问题，只有坚持诚信管理，道德管理，你的公

司将很快进入快速，乐观的发展的企业行列！

以上便是我对这本现代管理学的认识和体会，我从这本书中学到了很多经营管理的道理和方法，希望我也以后会在我具体的实践生活中好好地应用，也成为一名成功的管理者！

管理类书籍全套册读后感篇二

我公司于20xx年9月对财务与审计管理制度进行规范汇总，对切实保证会计资料真实、完整，加强经济管理和财务管理，提高经济效益，维护市场经济秩序等，都具有重要意义。切实加强会计核算、会计监督，努力做好会计工作，加强内部管理，是今后会计工作的重要任务。

1、依法建账，遵守记账规则设置会计账册是记录经济业务情况，明确经济责任，考核经济效果等的重要依据，是会计工作得以开展的重要基础。一个单位从设立就应当依法设置会计账册，进行会计核算，保证会计核算的有序进行。遵守记账规则，则是依法建账的重要保证。在全面加强会计工作的同时，不断规范会计行为，保证会计资料质量。并结合本单位会计工作实际，制定单位内部的会计核算和会计管理制度。

2、切实加强内部监督和内部控制进行会计核算，会计核算和会计监督是相互联系、相辅相成的。没有有效的监督和控制，会计核算的质量就难以保证；会计监督如果脱离了会计核算过程，也就难以取得好的效果。应当将会计监督寓于会计核算中，在会计核算过程中实行有效的事前、事中、事后监督。单位应当充分认识到加强内部会计监督和内部控制的重要性、紧迫性，建立健全会计监督和内部控制制度，明确会计工作相关业务的程序和相关人员的职责权限，在机制上、制度上规范行为，切实保证会计工作规范有序地进行。

3、会计机构、会计人员应当在依法做好会计工作中发挥重要作用，会计人员是会计工作的主要承担者，应当以《会计法》

和国家统一的会计制度为准绳，认真做好会计工作。一方面，要认真学习，掌握会计法律、法规、制度，并按照规定办理会计事务，进行会计核算，实行会计监督。

4、加强会计监督，规范会计秩序

《会计法》在赋予财政部门管理会计工作职责的同时，明确财政部门作为执法主体，赋予了财政部门相应的行政处罚权，财政部门应当切实履行《会计法》赋予的监督职责，监督各单位依法建账和进行会计核算，取得和填制会计凭证，设置和登记会计账簿，编制和提供财务会计报告，保证会计资料真实完整；监督从事会计工作的人员持证上岗，促进会计人员依法履行职责；对做假账，提供虚假信息等违法行为，必须依法追究有关单位负责人和直接责任人的责任，维护《会计法》的权威。

公司从事的是消费金融业务，进入公司快一年了，开始接触公司盈利模式、产品设计的一些内容，发现要把这些搞清楚，最好有一些财务管理的基矗于是就找到了《经理人员财务管理：创造价值的过程》这本书，读了一下感觉非常好，这本书把复杂的问题讲的浅显易懂。为了更好的学习这本书，开始写读后感。

《经理人财务管理——价值创造的过程》第一章已经读完。通过第一章的学习发现财务管理的本质并不复杂。

可以从投资开始看财务管理，财务管理的一个重要作用就是进行投资决策。投资包括投资成立一家新公司，为公司添加设备，向银行借钱投到企业，甚至包括兼并一家公司都属于投资的范畴。财务管理就是看看投资会不会赚钱，投了以后赚了多少钱。这个赚钱是要考虑资本成本的，资本成本由风险和时间两个因素决定，风险越大成本越高，时间越长成本越高。财务管理中判断有没有赚钱或者是有没有创造价值，用的是净现值(npv)[]内部回报率(irr)[]市场价值增加和经济价

值增加(eva)这四个概念，实际上这四个概念是相通的，搞清楚净现值的概念，其他的概念就很容易懂了。这几个概念都是在讨论一个问题：你付出了多少成本，赚了多少钱。

在一个公司的经营过程中，除了看价值有没有增加，还有一个关键的要素就是现金流，这个要素关系到公司的生死存亡。在这里首先要搞清楚的一个概念是净利润不等于现金。比如应收账款是算作利润的，但它却不是你的现金，应付账款是算作负债的，但它却是你的现金，利润是在一个记账规则下面产生的，而现金却是实实在在的可以用来投资买东西的钱。

企业要保持运营，必须满足营运资本需求。营运资本需求(wcr)=应收账款+存货-应付账款。这个资本需求就是现金，一般情况下wcr \geq 0也就是说我们要有现金来维持这个需求，如果我们没有多余wcr的现金，现在的营运就维持不下去了，这就是通常说的资金链断裂。怎样才能更好满足营运资本的需求那 我们可以从两个方面来努力维持营运，一方面获取更多的现金，另一方面，降低wcr营运资本需求的计算公式给出了降低wcr的答案：

(2)降低存货，丰田jit模式就是通过降低存货，来减少资金占用，提升营运效率；

(3)增加应付账款，这个就比较坏了，因为你的供应商和你一样想降低应收账款。国美被业界诟病的类金融模式就是通过大量占用供应商的货款来投资，赚了很多钱。

人类管理实践活动几乎是与人类曙光同时出现的，探索规律的研究公作可以追溯到公元前的中国和古希腊。一般认为，19世纪末期和20世纪初期，美国人泰罗开始使用秒表研究如何如提高工作效率，而法国人法约尔一直在思考组织管理活动的普遍性和独立的规律，这标志着管理学的诞生。管理是人类各种活动中最普遍和最重要的一种活动。近百年来，

人们把研究管理活动规律所形成管理基本原理与方法，统称为管理学。

关于管理必要性的观点，随着企业改革的深化，已经成为全国上下的共识。

- 1、作为发展中国家，资源短缺将是一种长期的经济现象，特别是资金、能源、原材料往往成为企业和社会经济发展的桎梏。
- 2、作为发展中国家，科学技术落后是阻碍生产发展的重要因素之一。
- 3、高度专业化的社会分工是现代国家和现代企业建立的基础。
- 4、实现社会发展和企业和任何社会组织发展的预期目标，都需要靠全体成员长期的共同努力。
- 5、近几年来，以计算机技术为基础，信息网络、互联网等在中国各行各业中得到了空前迅速的应用和普及。

管理是管理者为了有效地实现组织目标、个人发展和社会责任，运用管理职能协调的过程。这一简短的定义包含了丰富的内涵。

- 1、管理是人类有目的有意识的活动。
- 2、管理应当是有效的。
- 3、管理的本质是协调。
- 4、协调是运用各种管理职能的过程。

管理有五大基本职能，分别是：决策、组织、领导、控制、创新。

1、决策：为了实现某一特定目标，借助于一定的科学方法和手段，从两个和两个以上的可行方案中选出最优方案，并组织实施的全部过程。决策具有目的性、可行性、选择性、满意性、过程性、动态性等六个特点。决策受到环境、过去决策、决策者对风险的态度、伦理、组织文化、时间等因素的影响。

2、组织：组织设计的实质是对管理人员的管理劳动进行横向和纵向的分工。它坚持因事设职和因人设职相结合的原则、权利对等的原则和命令统一的原则。它受到外部化境、经营战略、技术企业发展阶段、规模等因素的影响。

3、领导：是领导者为实现组织的目标而运用权力向下属施加影响力的一种行为或行为过程。领导工作包括五个不可少的因素：领导者、被领导者、作用对象、职权和领导行为。领导具有指挥、协调、激励作用。

4、控制：是为了保证企业计划与实业作业动态适应的管理职能。控制工作的主要内容包括确立标准、衡量绩效和纠正偏差。控制的目的是保证企业活动符合计划的要求，以有效地实现预定目标。为此，我们应该适时控制、适度控制、客观控制、弹性控制。

5、创新：是一种思想及在这种思想指导下的实践，是一种原则及这种原则指导下的具体活动。它的基本内容是目标创新、技术创新、制度创新、组织机构和结构的创新、环境创新。

通过三个星期对《管理学原理与方法》的阅读，我能够清楚地认识到，管理与我们是息息相关的。一个学校能够蓬勃发展，久立不倒离不开校长等各级领导的管理；一个院系能够积极竞争，为院争光离不开院领导及分团委的管理；一个班级能够能够团结向上，通力协作离不开辅导员和班团的管理。我们要更好的生活下去，就必须适应各种各样的管理制度。

首先，我们要有计划性，计划是我们从事一项工作的前提和基础，好的计划能够是我们的工作事半功倍，提高工作效率；其次，我们要服从领导，这里的‘服从并不是一味地盲从，要在坚持大方向的前提下勇于发表自己的看法和观点；再者，我们必须是有组织性的，良好的团体协作总是可以带来意想不到的结果，真正将自己融入一个集体可以体会到管理带来的许多趣味；同时，我们要在不断的学习中提高自己的管理能力，这就要求我们要有创新精神、实践精神。在今后的学习和生活中，要向管理化方向发展，为更好地融入这个社会，为将来的发展奠定良好的基础。

近日，阅读了德鲁克的经典著作之一《卓有成效的管理者》，此书虽然写于1966年，但是其基本的理论和思想，在四十多年后，仍然影响着许多现代的管理者，在企业经营中发挥着重要的作用。

本书围绕着“管理者的工作必须是卓有成效的，而卓有成效是可以学会的”的核心观点，分为八章展开。第一章主要论述了管理者为什么要卓有成效及先关问题，二到七章则针对如何实现卓有成效的五点要求分别进行了详细的论述，最后一章回扣主题。整部著述结构清楚，层次分明，使人一目了然。虽然，书中有些专业的内容我并不能完全理解，但是，读过此书，仍然使我受益匪浅。在我看来，书中的许多观点并不仅仅适用于管理者，对我们日常的生活及学习也有着许多的帮助。

一直以来，我在很大程度上认为管理是需要天分的，而书本的知识更多的是纸上谈兵，无法真正的在真实的管理中发挥作用。但是《卓有成效的管理者》一书却改变了我的想法。德鲁克讲到“知识工作者的生产力，就是‘做好该做的事情’的能力，也就是有效性。”而“一个人的有效性，与他的智力、想象力或知识之间，几乎没有太大的关联。有才能的人往往最为无效，因为他们没有认识到才能本身并不是成果。”这些论述，激发了我学习管理的动力，并了解到有效

性才是管理者所应追求的目的。

同样令我改观的还有德鲁克对管理者范围的限定。在书中作者将管理者的范畴扩大到了更宽的领域，不仅仅是企业，政府，军队，医院也都需要管理。而管理者也并不都是经理人，而是泛指知识工作者、经理人员和专业人员。他们可以下属众多，也可以没有下属，可以职位崇高，也可以职位低微，但是他们必须有一个共通点，就是要在工作中作影响整体绩效和成果的决策。这一概念的提出，改变了人们对管理者的传统理解，在我看来，在一定程度上，日常生活的我们都是一位管理者，因为我们许多时候要为自己的未来决策，因此，无论是为了将来踏上工作岗位，或者仅仅是为自己的现实生活，我们都应学会使自己的工作卓有成效。

针对如何卓有成效，德鲁克先生提出了五点要求，分别是掌握时间、讲求贡献、发挥人的长处、要事优先及有效的决策。而这五点，必须成为管理者思想上的习惯。换言之，“有效性是一种后天的习惯，是一种综合的实践。”而“既然是一种习惯，便是可以学会的”。管理者要学会这种习惯，必须经过训练。“一个人如果没有经过这些训练，则无论他有多大的智慧、多大的努力、多大的想象力和多丰富的知识，也必是一位缺乏有效性的管理者。”因此，在日常的生活中，我们就应该努力的去接受训练，培养使自己有效的习惯。

尽管德鲁克先生的五点要求，部分内容我还无法会意，而且对于并未踏上工作岗位的我们来说，实践起来有些困难。但是他对时间、发挥人的长处等方面的论述，仍然给了我很多启示。

首先是在时间方面，德鲁克先生强调了管理者的时间总是被一些并不重要的事情占据，而且职位越高，时间被占用的比例就越大，因此，管理者应该学会管理时间，用有限的时间创造更多的成果。他在时间上的论述对我启发很大，因为虽然身为一名学生，我同样也有感到时间不足的经历。而且很

多时候，原本感觉时间充分，但依然不能完成预定的计划。对此，我认为德鲁克先生的解决方法是值得借鉴的。他告诉我们，首先应该进行时间的记录，认识自己的时间究竟用在哪些事情之上，从而针对性的避免不必要的时间浪费，其次，要进行系统的时间管理。德鲁克先生特别强调了要整块的运用时间，多数情况下，一些事情需要连续的时间才能完成，例如写一份计划书，连续的3个小时可以完成，但如果分成6个30分钟，则可能毫无进展，我便常常范此类的错误，经常把几件事情一起来做，一件事情没完成又去进行另一项工作，而结果往往是浪费了大量的时间。相信，如果可以如德鲁克先生所讲，整块的运用时间，我的效率可以提高很多。

另一使我印象深刻的是德鲁克先生对发挥人长处观点的论述。他讲到“充分发挥人的长处，才是组织存在的唯一目的。”因为“世界上没有真正全能的人”我们要做的是充分的发挥人的长处，而“使人的弱点不影响其工作和成就。”他列举了许多名人，都有着各样的缺点，但是最终这些缺点并没有影响他们的成就。这一点也可以运用在我们的实际生活中，对自己来讲，我们不应该总关注与自己的弱点，的确，弥补不足很重要，但更重要的是应该努力发挥自身的长处，这样，才能取得更多的成就；对待他人，我们更应该着眼于对方的优点，包容他人的不足，毕竟，人无完人，发挥他人的长处，不仅可以与他人更融洽的相处，而且可以获得更多的价值。

在这一章中，德鲁克列举了日本的例子，使我感触颇深，他讲，日本不注重考核，也基本不解雇职员，而是注重怎样培养职员，这一例子我的日语老师也曾讲过，他讲到日本企业宁愿用更高的工资留住职员，而不会用更低的费用聘请更多的人。抛开这一制度其他的缺点不谈，日本企业这种注重人力的做法，确实令我怦然心动，因为他更加注重人的价值和长处，使职员可以更有动力和激情的投入到工作中，从而为企业创造更多的价值。

以上仅仅是我此次阅读的感受，相信，随着生活和工作经验

的增加，我会从这一书中获得更多的启发。经典之所以被称之为经典，就在于其经久不衰的价值，我相信，会有更多的人因此书而受益。

管理类书籍全套册读后感篇三

人类管理实践活动几乎是与人类曙光同时出现的，探索规律的研究工作可以追溯到公元前的中国和古希腊。一般认为，19世纪末期和20世纪初期，美国人泰罗开始使用秒表研究如何提高工作效率，而法国人法约尔一直在思考组织管理活动的普遍性和独立的规律，这标志着管理学的诞生。管理是人类各种活动中最普遍和最重要的一种活动。近百年来，人们把研究管理活动规律所形成管理基本原理与方法，统称为管理学。

- 1、作为发展中国家，资源短缺将是一种长期的经济现象，特别是资金、能源、原材料往往成为企业和社会经济发展的桎梏。
- 2、作为发展中国家，科学技术落后是阻碍生产发展的重要因素之一。
- 3、高度专业化的社会分工是现代国家和现代企业建立的基础。
- 4、实现社会发展和企业和任何社会组织发展的预期目标，都需要靠全体成员长期的共同努力。
- 5、近几年来，以计算机技术为基础，信息网络、互联网等在中国各行各业中得到了空前迅速的应用和普及。

- 1、管理是人类有目的有意识的活动。
- 2、管理应当是有效的。

3、管理的本质是协调。

4、协调是运用各种管理职能的过程。

1、决策：为了实现某一特定目标，借助于一定的科学方法和手段，从两个和两个以上的可行方案中选出最优方案，并组织实施的全部过程。决策具有目的性、可行性、选择性、满意性、过程性、动态性等六个特点。决策受到环境、过去决策、决策者对风险的态度、伦理、组织文化、时间等因素的影响。

2、组织：组织设计的实质是对管理人员的管理劳动进行横向和纵向的分工。它坚持因事设职和因人设职相结合的原则、权利对等的原则和命令统一的原则。它受到外部化境、经营战略、技术企业发展阶段、规模等因素的影响。

3、领导：是领导者为实现组织的目标而运用权力向下属施加影响力的一种行为或行为过程。领导工作包括五个不可少的因素：领导者、被领导者、作用对象、职权和领导行为。领导具有指挥、协调、激励作用。

4、控制：是为了保证企业计划与实业作业动态适应的管理职能。控制工作的主要内容包括确立标准、衡量绩效和纠正偏差。控制的目的是保证企业活动符合计划的要求，以有效地实现预定目标。为此，我们应该适时控制、适度控制、客观控制、弹性控制。

5、创新：是一种思想及在这种思想指导下的实践，是一种原则及这种原则指导下的具体活动。它的基本内容是目标创新、技术创新、制度创新、组织机构和结构的创新、环境创新。

通过三个星期对《管理学原理与方法》的阅读，我能够清楚地认识到，管理与我们是息息相关的。一个学校能够蓬勃发展，久立不倒离不开校长等各级领导的管理；一个院系能够

积极竞争，为院争光离不开院领导及分团委的管理；一个班级能够能够团结向上，通力协作离不开辅导员和班团的管理。我们要更好的生活下去，就必须适应各种各样的管理制度。

首先，我们要有计划性，计划是我们从事一项工作的前提和基础，好的计划能够是我们的工作事半功倍，提高工作效率；其次，我们要服从领导，这里的服从并不是一味地盲从，要在坚持大方向的前提下勇于发表自己的看法和观点；再者，我们必须是有组织性的，良好的团体协作总是可以带来意想不到的结果，真正将自己融入一个集体可以体会到管理带来的许多趣味；同时，我们要在不断的学习中提高自己的管理能力，这就要求我们要有创新精神、实践精神。在今后的学习和生活中，要向管理化方向发展，为更好地融入这个社会，为将来的发展奠定良好的基础。

管理类书籍全套册读后感篇四

首先说一下我的感受，公司领导班子换届以来让我体会到了耳目一新的感觉，不一样的管理模式体会到了不一样的希望。快节奏的工作方式让我已经忘记了自己的初衷；陈春花，华南理工大学工商管理学院教授、博士生导师，新希望六和股份有限公司联席董事长等等等等头衔，怀着好奇而又急需充电的心情，翻开了本书的第一页……其实此书是我第一次翻开管理类书籍，印入眼帘的。一行小字增加了我真认真读完此书的决心，“献给那些下决心不再在工作中折磨自己和下属的经理人”，这句话让我想起了我一直在思考的问题的答案，如何更好的“承上启下”？答案就是首先要在“同一个频道”去做事情，自己不懂管理怎么可能知道上级布置任务的目的。

经过10多个小时的阅读，心中的感慨又深了一步，陈教授厉害之处在于，他把管理总结的就像生活中的小常识一样，就像数学中的公式和定理一样，我们可以直接拿来用到我们日常的管理工作中，现将从书中学到的一点小皮毛总结如下。

管理是一种决策，管理所要求的合格决策就是让下属明白什么是最重要的。管理中最怕的就是下属去揣摩领导的意图，这说明领导的指令不清，往往忙了半天，工作结果却不一定符合标准。

好的管理是靠指令去做更多的事。只有上下岗位都做相同的事，说明这个单位的管理是合格的，但现在很多公司都是做不到的，所谓的没有执行力和效率就是这个原因。领导有时喜欢把自己变得复杂和不易理解，以显示自己卓尔不群，真正的管理只能凭指令做事，不能凭经验、情绪和情感做事。

管理是以结果评价，不是以对错评价，一定要追根到底能否解决问题、获得结果，而中国人的思维习惯是喜欢评判对错。作为管理者最重要的是取得绩效，如果让企业亏损，没有任何理由可以解释。不管有什么委屈，有多大约束，有多少无奈，这个责任给了你，你就得承担。在我们的管理中，为什么效率非常低，陈教授认为，原因在于很多人做出决定，不是马上去执行，而是去评判对错。

人会犯错误，但对错在管理中不是最重要的，即使你证明自己是正确的，领导是错误的，也于事无补，最重要的是做事的结果。

管理的重点是管事，同时也要理解人和尊重人。管理不是管人，如果你不懂得理解人和尊重人，那么你一定不懂得管理。很多管理的问题就出在管理者只关心人们的态度和表现，并没有地界定必须要做的事情，以及做事的标准。对于大多数员工来说，他们并没有清晰的指引应该做什么事情，所以只有凭着兴趣、情绪或者感情做事，这样的做事方法一定是无法评级以及无法控制结果的。界定应该做的事情，就是管理。

管理没有对错，但有好坏。好坏的标准只有一个：个人目标和组织目标是否合二为一，两者是否一致，是管理中最大的挑战。中国企业大都把忠诚看得很重要，其根本原因是管理

水平不够。企业需要关注个人目标的变化，在企业组织目标不断实现的同时，个人目标也不断实现和提升，管理的挑战在于，让优秀人才的个人目标和组织目标达成一致。

管理的关键在于，要让企业的一线员工得到企业资源并有权力运用这些资源，要把所有的资源放在一线，并尊重每一个人。中国企业管理中最大的浪费是资源集中在二线管理者手中。

通过读书知道自己需要学习的实在是太多太多了，我争取在以后的工作生活之余养成爱读书的好习惯，多读书，读好书，充实自己，培养能力，实现人生价值最大化。

管理类书籍全套册读后感篇五

书上还有一些观点深得我心，让我不禁反复翻阅细细体味。这就是中国人擅长的“把二看成三”，以“二合一”来代替“二选一”。庄子说：“万事有所分，必有所成；有所成之后，也就必有所毁。一切事物，若是从通体来看，既没有完成，也没有毁坏，都复归于一个整体。”把二看成三，便是分析成为二以后，不要二中选一，因为二选一的结果往往是趋于极端的。梁漱溟曾指出：“把一个道理认成天经地义，像孔子那无可无不可的话不敢说出口。认定一条道理顺着往下去推，就成了极端，就不合乎中”。就像老师上课时讲到的头脑风暴法一样，最好的方案并不是一个人的主意，而是将所有的好点子融合成一个绝妙的方案。二选一其实是形而上学的观点，不符合辩证思想，更不符合咱们中国的阴阳交融的思想，二合一才是大事化小，小事化了的精妙之处。

无为的领导精神也是我从书中学到的一种管理方式。提起无为，大家就会想起老子，因为老子主张“道常无为而无不为”。当然，这里的无为并不是什么也不做，而是“为而不争”，是为无为的态度，无欲的心境记忆虚静的状态来达到无为的管理。这的确，无为不是一种具体的行为，如果一家企

业有了全面而完善的规范制度，分工明确的指挥，领导人无须有所作为，企业的工作也是能够井然有序地开展的。上司无事，大家才有时间把自己的工作做好；上司无欲，大家便朴素过日子。这样的无为才是一个团队甚至一家企业所需要的管理方式。

除了这些以外，还有许多观点引起我的共鸣。例如“以不变应万变”是管理的最高智慧，“持经达变”是最有效的管理方式，实实在在。这句话完全应和了“纵横不出方圆，万变不离其宗”的道理，持经达变更是符合了具体问题具体分析的方法论。很多时候，中国人更喜欢讲道理而不是条条框框来强加于人，西方国家倾向于法律法规的透明化、台面化，将一切请勿都要用法律包装起来，一点都不近人情，而国人讲求衡情论理，不死守法律条文。就像台湾的“立法院”天天打架，不立法，难道“行政院”就要苦等法律出炉后才执行吗？行政院明知无法可依，或者原有法令已经不合时宜，仍然天天上班，办理很多事情，所做的便是“有法中无法”。这没什么不对的，准确把握随机应变，而不是投机取巧，理法自然就合二为一了。

中国式的管理行为，将起来更像是水的治理。和美国式管理偏向火的管理方式颇为不同。中国人主张以柔克刚，先礼后兵，继旧开新，生生不息，无一不和水有关系呢。曾老师的中国式管理行为真真是中国人的管理理念精粹，一字一句中都是五千年传承下来的智慧，读起来既不晦涩难懂又趣味盎然，新世纪的中国既要顺势而为，又要逆流而上，这需要我们作一番思考。