

《从历史看组织》

图书基本信息

书名：《从历史看组织》

13位ISBN编号：9787208061606

10位ISBN编号：7208061602

出版时间：2006

出版社：上海人民出版社

作者：许倬云

页数：185

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.tushu111.com

《从历史看组织》

前言

《从历史看组织》是另一本拙作《从历史看领导》的姊妹书。后者是三天讲演与讨论的记录，前者则是从四次口述转录的文字。本书没有《领导》一书的讨论问答，但是多了一些征引文献的原文。凡此是两书的差别。两书的内容却是相补的。在《领导》一书中，焦点是领导人物的作风与特征。本书中，着眼处则是组织的结构与其所依赖的人力与物力资源。单有人而没有组织，任何人才都没有用武之地，正如有了御者而没有乘车，御者不能驰骋。单有结构，没有资源，结构也是空的，正如有车无马，车辆也只是停置而已。本书十六章，从先秦到清代，每一代都找几位宰辅作为线索。这些人物，有能力，也有功劳，他们是相当于今日企业的主管，主持决策及执行。不过，讨论的主题，则还是组织与制度。每一个朝代的章节，其实都有些特定的主题。周代诸节，讨论创业时如何设计一个可以运作的规模。秦汉诸节，着眼在一个复杂组织的扩张与深化。三国与南北朝诸节，叙述一个复杂组织瓦解后的重组，尤其是重组过程中的族群融合。唐代诸节以谏诤为主题，因为决策的权力，已不在宰辅了。宋明诸节，主题在写怎样将已经成型的组织，从内部的改革，求取增加效率。清代诸节则着重在组织于转变阶段新资源的开辟。本书由中国古代治国的历史，汲取可供参考与咀嚼的经验。今日，民间社会拥有的资源及面临的困难，其丰富与复杂，均不下于古代政府组织凭借的资源与处理的事务。企业经营，借用太史公的譬喻，与治国及用兵都有相通之处。而且，治大国如烹小鲜，只要是人类的组织体系，一些结构性的问题，都会涌现。本书讨论古代宰辅治国经验，也只是借譬而已。一九九七年四月四日

《从历史看组织》

内容概要

本书第十六章，从先秦到清代，每一代都找几位宰辅作为线索。这些人物，有能力，也在功劳，他们是相当于今日企业的主管，主持决策及执行。不过，讨论的主题，则还是组织与制度。每一个朝代的章节，其实都有些特定的主题。周代诸节，讨论创业如何设计一个可以运作的规模。秦汉诸节，着眼在一个复杂的组织扩张与深化。三国与南北朝诸节，叙述一个复杂组织瓦解后的重组，尤其是重组过程中的族群融合。唐代诸节以谏诤为主题，因为决策的权力，已不在宰辅了。宋明诸节，主题在写怎样已成型的组织，从内部的改革，求取增加效率。清代诸节则着重在组织于转变阶段新资源的开辟。本书由中国古代治国的历史，汲取了可供参考与咀嚼的经验。今日，民间社会拥有的资源及面临的困难，其丰富与复杂，均不下于古代政府组织凭借资源与处理的事务。

《从历史看组织》

作者简介

许悼云，1930年生，江苏无锡人。国际著名历史学家，美国芝加哥大学博士，香港科技大学荣誉博士，台北中央研究院院士。先后执教于台湾大学、美国匹兹堡大学，其间多次受聘为香港中文大学、美国夏威夷大学、美国杜克大学、香港科技大学讲座教授。主要著作有《汉代农业》、《求古编》、《西周史》、《中国古代社会史论》等。

《从历史看组织》

书籍目录

序 许倬云读史之乐 简静惠序论

第一章 设计管理的机密 · 西周天命的继承 分封众建 天命的问题

第二章 不同形式的管理制度 · 春秋战国齐国的失败 贤相晏婴 主权与授权 凌空监督

第三章 中央集权的管理 · 秦重用六国人才 封建到郡县

第四章 开放管理的核心 · 汉赏罚分明 征求民意的察举制度 汉代丞相财政问题 组织改革制衡的作用

第五章 分裂与扩张 · 三国强势CEO 开拓疆域 结合地方豪杰 诸葛亮的困难 透视情况，判断形势 南朝的整合 只求一线产品

第六章 解体与整合 · 南北朝与地方势力 结合南方整合：利益交换 北方整合：缓慢且武装 王猛治秦

第七章 融合与重组 · 南北朝整合步骤 彻底重组 均田和三长 府兵制

第八章 整合与重组的检讨 · 南北朝南方失败之因 北方的兼并融合的心态 诸葛亮的例子 胸襟是融合成功主因 西周一春秋，封建一郡县制 汉：扩大社会基础 南北朝：扩张经济 组织更新 总结：人的因素，而非谋略

第九章 领导与纳谏 · 唐集体宰相制度 副署制度 唐朝盛世 盛世转弱 经济生活

第十章 权力集中 · 唐单一首长制 唐朝的经济 财经专家：刘晏 唐代的谏官 诚信为要 罪己诏 君主专权 企业与组织的运作 天子所作，天下式瞻

第十一章 结构的老龄化 · 宋宋朝的内政 宋朝的外交 王安石变法 整顿制度 变法的评价 政治斗争 变法失败之因 党派之争 用人不当 新旧冲突 缺乏新陈代谢 防止老化

第十二章 知识与视野 · 宋新经济体的出现 重儒重农 文章天下事 专业与敬业

第十三章 选才与考核 · 明唐代的考核制度 宋代的文官制度 张居正的事功 考成法

第十四章 组织与效率 · 明最高首长：皇帝与宰相 董事会 组织公司的组织单位

第十五章 形势与资源 · 清清代的经济制度 国防问题 中国经济改变 湘军之起 筹募经费

第十六章 创业与接班 · 清军队近代化 近代化的财源 曾国藩的办事精神 培育接班人 掌握资源 为国家做事 结语

《从历史看组织》

章节摘录

假如我们把周代建立的制度，当成是中国第一个有规模的组织，就必须从周公说起。当然周代以前，中国并不是没有这样的组织，但是商代的历史我们知道的不够详尽，并没有足够的资料让我们进行细节的讨论。从西周开始，我们才有了比较清楚的历史资料。基本上由西周以至后来的王朝，我们都可以将王权(君主)当成是董事会，相权(宰相的权力)当成是经理人——CEO (Chief Executive Officer, 公司或机构的最高行政主管)的位置来讨论。王权常常可以影响宰相的决定，但是王权并不能完全推翻宰相的决定，就像一个公司中，董事会和总经理是必须相辅相成的。在中国历史上，第一个有作为的总经理是周公，周公是武王的弟弟，武王带领着周人推翻了商朝，而周公却是这个王朝的真正缔造者，因为武王还没有来得及建立制度就死了。相权在周公的手上是相当有力量的，这个总经理是很有力量的，因为他的董事长，也就是成王，是自己的侄子。到现在我们还不能完全确定，究竟成王那时是不是只是一个空名的董事长，还是因为信任周公，所以完全交给他去做；我们甚至不能确定周公是不是曾经做过代理的摄政王——不过这些并不在我们的考虑之列。我们要注意的有两项，一是这个公司成立的使命。王朝这样的公司并没有一个经济部的注册登记立案，它的法定地位是什么？自西周开始，中国的王权必须依靠一个法定程序，那就是天命——皇天给你的使命，也就是上天承认的统治单位，给予合法地位。天命的继承在西周建立之初，西周以天命作为一个宣传的借口，来说明为什么一个小国能向商挑战，为什么这样的小国能统治这样大的王朝。西周在人口上、文化上、武力上，都不如它的敌手商王朝，可是居然很快就获得了胜利，理由在哪里？周人就以天命作为理由：皇天在众生之中寻找品德好、有能力的人，赐给他们天命，让他们管理天下；天命原来是在商人手里的，但商人是很差的统治者，所以皇天将原来赐给商人的天命收回。用天命为宣传的口号，使得西周的人民及士兵都很有信心去打这一场看来没有赢面的战争。他们的敌人是不是相信？我们不知道，但至少他们成功以后，敌人不得不相信，这便是历史上以既成事实来说明合法性。武王故去之后，周公和召公共同辅佐朝政，二者是平行的地位，周公担任的是宰辅的职务，召公担任的是太保的职务，他们是当时最有权力的两位大臣。甚至有一种说法认为，召公管理西边原来的王畿，周公管理东边新增的领土。这样的分界，历史上无法证明。从青铜器的铭文看来，西周的国土的确有本土与新增国土的区别，却并没有西边和东边明确的分野。但召公享有充分的权力与威望，则大约无疑。在两人共同辅政期间，周公以先王的弟弟、今王叔父的身份，可想而知，权力是相当大的，因此也引起了他的兄弟对他的猜忌，认为他会对成王不利。有所作为的人通常会受到排挤，这是古今中外都有的事。周公当时就处于这样的环境下，所有的流言都指向周公，认为他会取成王而代之，于是召公也质问他。在《尚书》中的一篇文章《君?》中，记载了以下一段谈话，周公一开始就称召公的名字——“君?”，而他们两人辩论的内容，却是关于天命降给谁？在过去许多文字如《尚书》中《召诰》、《多士》、《多方》及《诗经》许多篇中，都提到天命是降给周的。可是，承受天命的是周王，也就是文王、武王、成王这一王系呢？还是由周人集团，周的全体来共同承担？用一个譬喻：这家公司是一人无限公司呢？还是股份共同的有限公司？《君?》篇的讨论，主要就是围绕着这个问题。P5 -6

《从历史看组织》

编辑推荐

《从历史看组织》从一个全新的角度诠释历史——假如我们将治国当成是在管理一个企业，那么中国就是很大的一个公司。如果国家是一个公司，政府就是经营单位，国家的产品就是对国民的服务，其中包括安全和繁荣；而它的市场就是全国人口……当公司的产品不受市场欢迎，于是，就有了革命或王朝的颠覆……从这个角度看历史，哪怕您是学历史的，您在《从历史看组织》中会有全新的发现；如果您是经营者，这本讨论古代宰相治国经验的书，会给您很多借鉴。

《从历史看组织》

精彩短评

- 1、与钱穆先生的《中国历代政治得失》一样，简短的对历朝政治制度的一个梳理，却也不乏独到见解
- 2、中国历史中的管理哲学
- 3、角度很新颖
- 4、依然感觉很生涩.....前面几个故事认真看了，感觉不错~
- 5、轻松明快
- 6、此书大可不读
- 7、不错的书，兼修古今。
- 8、偶尔觅到了这本书,读完再写感想...
花了一个周末看完了,很多分析很有意思.作者对历史有高屋建瓴的把握.
- 9、有点意思。
- 10、历史随笔类的书，适合休闲看看。
- 11、回家的时候是读书的时候
- 12、一般
- 13、大师风范，但是由于是讲稿性质的一本书，所以是很轻松的诉说历史与现在的关系。
- 14、对中国历史上各个朝代政治组织结构的分析非常精当，然而在联系到现代公司管理架构上时，许多论述则显得突兀和不自然。许老先生还是应该老老实实做自己的历史学家，不要赶时髦涉足管理领域，呵呵！
- 15、视角蛮独特的
- 16、许倬云这一系列的书，都很不错
- 17、6
- 18、2007-03-11前某日看完

1、说来已是二次拜读，始发现其中之兴、之妙也。历史，不过是他人的故事，但历史又总是在不断地重复上演着，所以，从窥探他人的故事中，发现并借鉴出一二，实为吾辈之幸也。许倬云先生正是这样一位善于联系和发掘之前辈。许老以当今企业组织角度为出发点，在历史长河中穿梭，挖掘出一些值得我们阅读并深思的东西。总的来说，许先生将中国视为为一个延续了几千年一直在经营的公司，从有据可考的公司创办期—西周谈起，结束于大清帝国之消亡。以组织为主线，从组织的形成、组织的老化到组织的变革一路延续下来，读起来恰如文章创作一气呵成，饮酒时的一饮而尽，快意之至。大体来说，主要有以下几个方面，组织的不同的管理的形式（有总公司—子公司制、中央集权制）、组织中人才的引进方式以及途径（是因袭、抑或是选贤任能，还是其它）、组织中（姑且称之为君权与相权吧）君权与相权如何相处、组织的发展策略局限考虑分析、组织成员班子的培养与训练、组织接班人培养。

1.组织的不同的管理的形式（有总公司—子公司制、中央集权制）历史的发展已经证明西周式的总公司与分公司制不是很适合中华这个大公司的运作，但是其在草创之时所起的作用是不可忽视的，在推翻商王朝之际，固守中央王朝之基地，运用分封赏赐有功之臣以及将本家族内部亲贵派往新收之地进行管理，很快的实现了和平安稳的局面，并且也维持了几百年的寿命。之所以后来走向崩溃，出现春秋战国争霸局面，主要在于总公司的资源基本被耗尽，而总公司对子公司也缺乏有效的制约能力，这时子公司就可以在不顾及其它地区发展的情况下，竭尽所能发展和巩固自己地区实力的壮大，出现子公司之间的兼并，进而向总公司提出挑战，争当新的霸主。运用这样一种运作方式，其利在于刚开始时能够迅速的开拓市场，扩展业务以及影响范围，其弊在于总公司并没有有效制约和监督子公司的手段，发展到后期，即面临有限资源争夺的时候，谁是一个裁判者，谁是一个仲裁者，没有定论，子公司发展的雄心必然促使着去瓦解总公司的结构。走过春秋战国诸多子公司互争的局面，秦朝将诸多公司合并，建立了大型公司，即迎来了中国的大一统，由此创建了郡县制的管理方式，主要的权力归中央所有，地方基层政府的职责是只要维护好治安，保持稳定就可以，最终的所有重大决策权归中央所有，统一度量衡，铸造统一的货币，使用同一种文字，为有效的管理和交流沟通提供便捷的条件。此后的两千多年，中国可谓是一直沿用着这种管理模式，当然偶尔也有小修小补，但是主要的框架基本上是承秦制。

2.组织中人才引进问题组织，是由人构成的，没有了具体的人的存在，何谈组织。所谓组织，就是一群人为了共同的目标相互集合起来，运用集体的智慧和力量来完成个人有限能力下不易实现的目标。组织要想得到良好的发展，就必须能够引进到人才，历代历史的发展可为明证。这里可以探讨的是组织人才引进的三大方式，因袭制、选贤任能制、混合制。所谓因袭制，就是子承父业，由有功勋的或者是贵族身份的子孙来接替其前人的工作以及爵位，整个组织的模式就是一个由拥有着相同血脉的人所继承和延续，其有利于在于这些继承的子孙在平时都已经能够受到政治治理的管理经验，耳濡目染，所以在接位时能够很熟练的操作其组织的运转，其弊在于我们并不能总是能够保证这些子孙们个个有能力，个个都熟悉国家大事，明白治理的道理，所以就会出现庸者、无能之辈，更甚者有祸国殃民之辈，再者，这种模式也阻断了人才的流通渠道，贤能之辈没有实现自己人生理想抱负的途径，空怀热情，无有报国之门，所以这样的组织模式很快就会僵化掉，比如魏晋南北朝时期的九品中正制，意图是好的，但是任人的途径被豪门世家大族垄断，下层精英人才无法实现向上流动，最终导致体制的僵化，被其它模式所取代。选贤任能制无疑是一项制度创新，通过察举也好，通过科举制度参加考试也好，基本上都能够实现人才的流动，不同的新鲜思维能够得到应用发挥的场所，上升的渠道依靠的是个人自身的能力，为大众提供了一个平等的平台，能者居之，得到了支持与合法化，能够有效的维持组织的运转和积极实现组织目标。混合制是指采用因袭制与选贤任能制相结合的一种模式，这种模式可以说是一种妥协的结果，在中国这种语境下，君主依靠诸位忠心耿耿之人打下江山，理应对这些人的后裔特殊照顾，另外还可以起到拉拢这些用功之臣，即用恩荫换取有功之臣的忠心，起到维护政权稳定的效果。还可以通过科举考试来录用有能的贤才，两者相结合，即讨好上层大臣，又能满足下层人员流动和上升，可谓是一举两得。但是有一点值得注意的是，对于恩荫的王公贵族子孙来说要注意因人而用，有能力的话就安排要职，没能力的话就让其赋闲，以防止其滥用权力，反而造成乱子。家中子孙继承制的存在，会使其“富不过三代”，如若无能的话，也许一代也不会保持得很久，这样就形成了一种好的模式，值得今天的组织运转借鉴。

3.君臣关系君臣关系历来是一个大问题，翻开历史，例子比比皆是。好的、坏的，俯拾皆是，有信而见疑、忠而被谤的，有君臣关系如鱼得水的。这里要探讨的有两个问题，一是一代君臣相处关系问题，二是忠臣或有功之

臣在两代君王更替下的生存境遇问题。先来说第一个，自古以来，在中国语境下，有着“君要臣死、臣不得不死”的道德或者权力束缚，君臣之间的关系，特别是君与相的关系，很大程度上能够影响着国家的发展程度。君与相相处融洽的，刘备与诸葛亮不得不说是个典型，自从三顾茅庐（正史如何，不详，就当存在吧）以来，诸葛亮为报知遇之恩，夙兴夜寐、殚精竭虑，一心为了蜀汉鞠躬尽瘁，刘老板也是相当放心，一切大权全部交与诸葛亮，凡事不决问诸葛，诸葛说了算，从不嫉贤妒能，害怕手下能力太强掩盖住自己风头，比那个武大郎开店、净挑个低的素质可强多了，这样，蜀汉事业蒸蒸日上，至少比先前刘备四处投奔的境况好多了。不过，细想之，刘备最大的能力也就是会使唤人，靠着忠义、贤明等道德品质在江湖混，而且还很吃得开，连曹阿瞒都称其一雄也，可见刘老板的领导能力确实挺高的，是个当领导的料，打住，闲话领导就扯到这里。当然，不知这一家君臣如鱼得水，王猛和前秦苻坚的配合也是一个好样板，上下和谐同心同德，共同开创了一番事业。来说说君臣不和谐的，可举屈原一案。屈原满腹经纶，有治国之才，正处人生得意之时，却遭贬黜，以至投江而亡，悲也。是什么因素造成的呢？君王个人能力问题——昏庸，是非不辨、易受蛊惑；官员问题——馋臣迎合君王歪曲事实、官员争宠，争夺权力；屈原个人因素——权力微弱、刚直、不趋炎附势、不会见风使舵。“举世混浊而我独清，众人皆醉我独醒”，身处浊世，固守内在精神高尚不易兼容于社会，一心为国、为君王考虑行事，而不去考虑身边各种可能因素的制约导致的障碍，想要取得理想效果难上加难，归根结底可以这样说，屈原不懂得为官之道，不懂得官员之间的相处，不懂的君王的昏庸之处，可以说屈原是一个理想主义在现实下的牺牲品。下面来谈一下忠臣或有功之臣在两代君王更替下的生存境遇问题。能臣在前任君王的充分信任之下，竭尽所能为君王效力，在继任君王面前，由于能臣由于为先王效劳而占据着很大的资源优势（权力、领地等），继任君王在本身猜忌的情况下，加上身边昏庸之人的建议或者说受到敌国的反间计的推波助澜，继任君王就会对能臣发生严重猜忌。如果能臣能预见到这种情形，则可以及早选择隐退，如果能臣意识不到这点，能臣的悲剧也就不可避免的发生。比如伍子胥在阖闾以及夫差当政期间所受到的遭遇即是明证，可对比范蠡在助勾践取得地位后所作出的选择。在中国古代这种家天下、君王独大的政治局面下，能臣发挥的效力很大程度上依赖于继任君主的贤明与否。从另外一个角度来说，人皆有趋利避害之心，继任君王产生猜疑之心是人之本性，这一点是改变不了的，这时候，能臣要么肝脑涂地继续为君王服务，等着死亡的随时来临，要么趁早放权、弃物，打消君王对自己的猜忌，从而得以自保，要么不动声色的选择隐退，以求自全。

4.组织接班人培养这个问题很重要，不管你打造的现实有多么辉煌和壮观，如果没有一个好的接班人的话，也许你所创造现实很快就会成为昙花一现，如过眼云烟。历朝历代，接班人出问题造成的悲剧何其多也，打江山易，守江山难，多少的不合格、不达标继承人断送了祖业、江山，被他人所替代，不断的循环更替。刘氏集团的消亡很大程度上与那位乐不思蜀的阿斗有关，扶不起的阿斗已是至理名句，做臣子的再怎么肝脑涂地，做领导的不想再发展，没有雄心壮志，偏安于一隅，怎能求得发展？

2、出于对公共组织的兴趣，这本书的题目对我有很大的吸引力，作者是学历史出身，之前看过周振鹤先生的《地方行政制度志》，颇受启发，故而也希望这本书能从历史的角度来考察组织的兴衰变迁。书并不厚，两天的时间抽空翻阅完毕，感觉有点失望，最起码书的题目就很不贴切。正如作者自己总结的那样，本书的内容主要涉及三个方面的内容：“第一是权责要清楚，第二是权力和能力最好要分隔开，执行者的工作由有所有权的人来替他做考核，第三是平时不断的稽查很重要”。本书来源于讲演和讨论的纪录，我想对象大概应是一些老总董事之类的人物，所以书的主题始终没有离开现代企业的管理，只是例子用的是老黄历。当然，不是没有关于组织变迁和比较的内容，但基本上是停留在中央的层面上，关注的是宫府之间权力分配的问题，这其中就涉及组织机构的设计，讨论如何能既有效率又有效用的来治理国家。历史上提供了很多的组合选择，能在其中发现规律来指导现在的行动，会是很有益处的。虽然内容离我的想象很远，但不乏引人入胜的地方。比如作者谈到周人的天命观，天命是降临在周人集团身上的，而不仅仅是在王的身上。这一点极其重要，后来的儒家就继承了这样的观念，王固然是至高无上的，是世间权力的核心，但是更为重要的是，王和他的子民是休戚与共的，是一同承担天命，如果只考虑皇室一家的利益，那天命是可以择他人去降临的。孟子不是说人民最重要，社稷次之，王是最轻的吗？他不是还说有道可以去诛无道吗？到了后来，董仲舒的天人感应说上天是可以感应人心的，那么上天如果不高兴，皇帝老儿的位子就做不长了。用政治学的术语来讲，这是一个合法性的问题。儒家归根结底为政权奠定的合法基础就是要与民为善，在这个基础上，再去谈老子儿子的继承问题，如果这个基础没有了，统治的底限也就没有了。这与现代的民主政治看起来

道理差不多，但实际上的制度安排却是大相径庭，民主是不是只有一条路可走，还能怎么走，这是个大问题，关系到民族国家未来发展的大问题。又如作者谈到我们的文官制度，历史很悠久，其中积淀下古人智慧的结晶。在春秋的时候，齐国管仲就改革要求有专门的人才来政府里面工作，这种专业化的思想其实已经超越了他本身的时代，所以能将齐国推到五霸之首的位置。后来如王安石的变法，希望能由专门的学校来为政府提供专才，区分通才和专才，有点像我们常说的政务官和事务官。虽然没有实现，但是这个想法却是很超前的，毕竟在当下都没有这么做过。总的来说，这本书讲历史信手拈来，可以看出作者的功底很深，我推荐给高中的学生看看，对树立一个正确的历史观有很大的帮助。

3、每一次进步都是来自对权利的争夺，个人进步在于独立自主，国家进步在于改朝换代，利益总会在平衡和消失中游走。周朝：周公开始确立组织关系，强调董事会>董事长，侧面说明ceo重要性，每个人都有好处，对新土地分封(商朝，和新开垦)。调用新资源(商朝军队和技术人员)援建，分公司有独立权利。总部负责调度周边的分部来支援需要的地方。维持靠亲戚感情，随着发展对总部依赖变低。春秋：齐国：生产者，工匠，商人不用服兵役(经济自足外销，人才引导)。到处帮忙，扩大地盘和影响力，一户一兵，国家抚恤，加强底层上升空间(更多专业人才)，提出尊王的口号。管仲未获得合伙人的头衔，得罪原有合伙人。专权使得没有很好的管理接替者外加出现5子分齐继承人问题。出现的问题：因为能力，授权无法有明确性，监督者越权成为管理者。秦朝：不已忠诚用人才，开始集权制，这样也会人走茶凉。汉朝：采取郡县制+考察制度，军功不封，赏罚分明，功臣集团把握朝政，地方推荐民意代表(察举制度)。好公司有好数据(萧何重视数据)，官府分开(权在宫中，能在府中)，保证政府的稳定性。财政尽量不扰民，国家铸钱，屯田制度，边境买粮高价，做好边境基础设施建设。官府分开类似董事会和经理人关系，董事会是股东推举的，经理人对董事会负责。董事会要篡权。地方推举经理人总是自己，屏蔽了底层的上升空间。三国：依旧存在，宫中抢府中饭碗，诸葛亮采取法家的作风。广招合伙人，让地方获利。但是要守法。本钱低的情况下，只能做防守小区域的打算。对南方的开发处于短暂阶段。晋朝：败退的南朝：逃难的贵族和原始居住的贵族矛盾，通过王导个人威望，形成联盟，但是政府只是空架子。只能以防守为主。驻守江北为专业人员，地抢到就是自己的(南宋面临同样问题)。散户只会顾及自己利益，就像连锁店，需要打通连锁店。将散户领导人加入中央，参与决策，使得地方利润加入中央。保护南方利益，插入北方势力。前秦：压制敌方贵族，不再对外掠夺。法家政策，底层汉人上升空间，进入决策层。敌方是贵族统治，中央是平民组成。北魏：均田制，三长制(郡县制)，人人有土地，农耕社会后，逐步汉化。府兵制，汉人进入军队，屯田，自给自足。南朝失败，由于对原有贵族的和当地贵族之间相互抵制。军队相信北府兵，南方人没有上升空间，造成自己做小团体。北朝知道自己的弱势，愿意使用汉人，但是最后又限于ceo断档的时候。唐朝：三权分立：中书省(立法)尚书省(执法)门下省(考核)，强化单一首长制，集体意见制度，使用雇佣兵(倒霉的标志)，科举制度替代大贵族。恢复汉朝的货币经济。单一首长制，需要有有能力和不出风头的下属。首长的正确选择，不讨厌谏官。设立价格监测点，计划经济，政府负责倒卖东西。仓库调配，卖给商人。有粮食危机前放粮。亲自组织查账。简化税务，容易稽查，货币收取。争强好胜，不听别人，喜欢辩论，自以为是，爱逞威风，拒绝建议唯唯诺诺，阿谀奉承，看脸色实在不行就罪己诏宋朝：王安石变法，往下执行变成成扰民工程。可见任何经济方式，在政府手上都会变成苛捐杂税。官吏分开，吏，专业化，无约束，地位低，世袭，贪赃枉法，掌握太多的资源，不会认同变革。新旧官员间交替出现党争。结构老化，谁都不想改变。缺乏文官淘汰机制，退休后更高的工资。没有分化，智囊和执行。专业化官员的使用，使得上升和调用变得困难明朝：考核办法改革春秋：考核制度，考核通过，第一年代理，第二年正式，保举人会说牵连。汉朝：郡县长官，对吏使用有决定权。逐级推荐。皇帝身边做侍郎，皇帝考察。南北朝：氏族把持，选用佐史。唐朝：独立的考核部门与上司推荐结合，德才政绩为指标，完全的长官负责制，层层自己找帮手，效率高，但容易把持，后继官员讨厌。宋朝：人事档案，每天做事有记录，通过考核院和审官院生效。一定工作年限，党校制度，通过学习时候时候表现考核。明朝：张居正考成法连续追踪考核，规则细化，还能从记录中找到，财政和社会问题。类似行政三联制。类似一般公司：会计部和核查部门由董事会领导。设立档案室，董事会负责。人事和销售都是经理自己负责。清朝：太平天国的兴起，清朝逐步衰败。汉人再次站上管理前台。当然他们很聪明：做好自己的事情，寻找一个新市场。厘金(保护费)和捐献成为新财源。官业民办民生工业项目(给利润，给官衔)。对培育接班人有很好的诀窍：挺下去，不贪财，不恋栈。

《从历史看组织》

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.tushu111.com