Atitit.研发团队的管理原则---立长不立贤与按资排辈原则

[1. 组织任命原则概述 1](#_Toc31469)

[2. 历史的角度看，大部分组织使用的立长不立贤原则 1](#_Toc16957)

[3. 论资排辈 立长不立贤原则 1](#_Toc2820)

[3.1. 资格和辈分是硬指标，不容易争议，能够持久。 2](#_Toc4030)

[3.2. 权力的轮流坐庄，实现一定的管理民主化 2](#_Toc29388)

[4. 选贤任能模式属于补充原则 2](#_Toc2714)

[5. 无为而治 抽签大法（这个也可以作为补充原则） 3](#_Toc570)

[6. 管理的权利分散民主化原则 3](#_Toc6256)

[6.1. 2.2. 管理问题的解决------分权制衡-最高七大组织机构 3](#_Toc28668)

[6.1.1. 2.2.1. 宗教事务部（公司集团文化部，很重要） 3](#_Toc9852)

[6.1.2. 2.2.2. 1.1. 制度与重大会议委员会（公司的制度立法部门） 3](#_Toc26757)

[6.1.3. 2.2.3. 1.2. 纠纷处理部：（公司制度的解释与冲突裁决） 3](#_Toc23296)

[6.1.4. 2.2.4.  1.3. 行政部（即是传统的公司组织架构） 4](#_Toc24124)

[6.1.5. 2.2.5. 1.4. 保安与治安维护部：（维护最基本的公司秩序） 4](#_Toc30514)

[6.1.6. 2.2.6. Ceo 与董事会   4](#_Toc27716)

[6.1.7. 2.2.7. 制度检查委员会（确保各个组织机构在制度框架下运行） 4](#_Toc5472)

[7. 结论，综合使用比较好，比较看好分权原则 4](#_Toc26755)

# 组织任命原则概述

一个组织，当权力比较集中式，管理方式常见的有论资排辈 vs 选贤任能 无为而治等好几种

# 历史的角度看，大部分组织使用的立长不立贤原则

包括中国历史，国外欧洲历史，绝大部分也都是长子继承制度。。当然，五子分家，幼子守成的蒙古与日耳曼蛮族也是一种较少的选择。。

# 论资排辈 立长不立贤原则

论资排辈和抽签一样，堪称高明。算是在组织中阻力最小，压力最轻，各方面都能接受的分配办法。

作者:: 绰号:老哇的爪子 （ 全名：：Attilax Akbar Al Rapanui 阿提拉克斯 阿克巴 阿尔 拉帕努伊 ）

汉字名：艾提拉（艾龙），   EMAIL:1466519819@qq.com

转载请注明来源： http://blog.csdn.net/attilax

## 资格和辈分是硬指标，不容易争议，能够持久。

长的标准比贤的标准明确无歧义！所以立长是个很客观的标准。  
如果是立贤，主观性太强，就容易出乱子。贤的标准是什么？  
首先，贤的标准很难确定，到了个相关人这里，基本上就成了自说自话了，屁股决定脑袋。比如某一群人赞同这个，那一群人赞成这一个，这样会形成派别，造成组织对立内耗

其次，大多时候，各人选的水平差不了太多，很难有“贤”比较卓尔不群。  
所以，立长，在大多时候，是最保险的、可靠的方法。

所谓长幼嫡庶有明确的定义，一目了然，而且是老天规定，难以改变。  
至于贤明与否，主观性太强，张三说老大贤，李四说老二明，没有明确定义，根本无法比较。更何况一旦开始对比会掺杂其他因素，比如亲疏不同等等。

## 权力的轮流坐庄，实现一定的管理民主化

人都会老的，谁都不会觉得这个办法对自己格外不公平，这就容易接受。

其次已经老的人关系多，经验丰富，常常还是年轻人的师长师兄，年轻人很难公开反对他们，这就让反对者难以成势。

# 选贤任能模式属于补充原则

长和嫡就是最简单也最稳定的原则，当然，未必是实际操作中最好的原则。  
相比之下，贤是很难法条化的，当然，不贤倒可以确定化，可以对继承人进行负向选择，即使在皇位继承最固定化的君主国家，也有继承人因为行为不端或者有不合国体的行为而被剔除出继承序列，但正向选择是绝对不可行的，它只能是继承人选择上的补充性原则而不是根本性原则，历史上所谓立长立贤，后者在大多数情况下说穿了就是政变。（一个不恰当的比喻，相当于现代国家有一派人要废除宪法）

当然，这个选贤任能模式也是比较重要的，主要用来负面选择。把一些不贤的人们排除出去。。

# 无为而治 抽签大法（这个也可以作为补充原则）

这个也有他的优点。。特别在能力相近，资历相近的人们之中。。比较各方都有所接受的程度。。

# 管理的权利分散民主化原则

分权也是个比较好的办法。实现了管理的民主化。。可以给与贤能的人，以及资历较高的人共同管理组织。。可以把组织职位下分，拆分职权，互相制衡。。7权分立。。

## 2.2. ****管理问题的解决------分权制衡-最高七大组织机构****

目前的很多公司实际上就是一个大的行政部，导致权利高度集中，很容易导致决策错误，波及整个公司买单。。必须建立分权制衡机制。。这里的7大组织结构都是互相高度独立的，可以很好的互相制衡

### 2.2.1. ****宗教事务部（公司集团文化部，很重要）****

处理公司内部成员的宗教事务，务必做到宗教融和，建立自己的宗教文化

### 2.2.2. ****1.1.**** ****制度与重大会议委员会（公司的制度立法部门）****

类似于董事会的扩大版，将所有人参与进来讨论制度建设，包括所有人员

### 2.2.3. ****1.2.**** ****纠纷处理部：（公司制度的解释与冲突裁决）****

负责裁决不同的冲突

### 2.2.4. ****1.3.**** ****行政部（即是传统的公司组织架构）****

### 2.2.5. ****1.4.**** ****保安与治安维护部：（维护最基本的公司秩序）****

### 2.2.6. ****Ceo**** ****与董事会****

Ceo不止对行政部负责，还要对其他6大部门负责。。

限制ceo 与董事会的权利。防止一家独大，造成权利失衡，危及整个公司

### 2.2.7. ****制度检查委员会（确保各个组织机构在制度框架下运行）****

# 结论，综合使用比较好，比较看好分权原则

世界组织的大部分权利都是可以分散，使用这个原则最好了，各得其所。大家各安天命。。

但对于不可分割的极少部分权利，应该主体以长幼原则，配合其他三大补充原则来完善。。

atiend