

“外来和尚”念的经并不适合中国国情
“中国和尚”却已把国学引入了管理中

老板要掌握的九个理念

团队

包容

谦虚

人本

慈善

模糊

激励

吃亏

尊重

道德也是推动力

国学中的36个管理理念

钟祥斌 编著

孝顺

敬业

敬畏

自省

沟通

事炼

义气

忍让

相融

员工要知道的九个理念

东方出版社

0
380

老板要掌握的九个理念

团队

包容

谦虚

人本

慈善

模糊

激励

吃亏

尊重

道德也是推动力

国学中的36个管理理念

钟祥斌 编著



员工要知道的九个理念

敬畏

事炼

相融

东方出版社

图书在版编目(CIP)数据

道德也是推动力——国学中的 36 个管理理念 / 钟祥斌 编著.

- 北京: 东方出版社, 2007 年 9 月

(《东方文化》丛书 / 张秀平 关宏 邵永忠策划)

ISBN 978-7-5060-2816-5

I. 道... II. 钟... III. 企业文化—研究 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 078352 号

道德也是推动力——国学中的 36 个管理理念

DAODE YESHI TUIDONGLI GUOXUE ZHONG DE 36 GE GUANLI LINIAN

作 者: 钟祥斌

责任编辑: 邵永忠

封面设计: 胡继红

版式设计: 陈 岩

东方出版社 出版发行

地 址: 北京朝阳门内大街 166 号

邮政编码: 100706 www.peoplepress.net

经 销: 全国新华书店经销

印刷装订: 永恒印刷有限公司印装

出版日期: 2007 年 9 月第 1 版 2007 年 9 月第 1 次印刷

开本: 730 毫米×970 毫米 1/16

印张: 12.125

字数: 160 千字

书号: ISBN 978-7-5060-2816-5

定价: 30.00 元

版权所有, 盗版必究。有奖举报电话: (010) 65251359

人民东方图书销售中心电话: (010) 65250042 65289539

道德也是推动力

老板要掌握的九个理念

团队
6

包容
12

谦虚
16

人本
20

慈善
28

模糊
32

激励
36

吃亏
42

尊重
46

孝顺
50

敬业
56

敬畏
62

自省
68

沟通
72

事炼
74

义气
78

忍让
82

相融
86

员工要知道的九个理念

目录

企业生存的九个理念

责任
92

厚德
98

和谐
102

细节
106

节俭
112

自强
120

诚信
126

感恩
138

忠诚
142

仁爱
148

思危
152

舍得
156

忧患
162

借鉴
166

应变
172

奇想
176

知机
180

超越
184

企业发展的九个理念

AND 18/05

道德也是推动力

老板要掌握的九个理念

团队
6

包容
12

谦虚
16

人本
20

慈善
28

模糊
32

激励
36

吃亏
42

尊重
46

孝顺
50

敬业
56

敬畏
62

自省
68

沟通
72

事炼
74

义气
78

忍让
82

相融
86

员工要知道的九个理念

目录

企业生存的九个理念

责任
92

厚德
98

和谐
102

细节
106

节俭
112

自强
120

诚信
126

感恩
138

忠诚
142

仁爱
148

思危
152

舍得
156

忧患
162

借鉴
166

应变
172

奇想
176

知机
180

超越
184

企业发展的九个理念

AHD18/05



序 言

国学是个老概念，曾几度被弃。在重新审视中国文化之后，这个概念再现生机，对其运用和研究愈渐昌炽。但国学是什么，特别是对国学的内涵和外延，在学术界是有争议的。笔者认为，国学就是中国之学，中国传统文化之学。它的主流派别当为儒、道、释三家，还包括农家、兵家、法家、阴阳家、纵横家等。对这些大概不会有更多争议，有争议的是国学是否包括少数民族的学说？是否包括受外来影响而形成的学说？本书不是专门做国学学问的，不参与争论，只能从关涉到的问题谈些认识。中国是一个有五十六个民族的统一国家，国学没有任何理由把少数民族的学说排斥在外。更为重要的事实是，中国的历史同时也是民族大融合的历史。少数民族的文化对丰富发展国学发挥了重要的、不可替代的历史作用。从这个意义上讲，国学是以汉学为主，多民族学说结合的

学说。任何一种文化都不是孤立存在的,都有其产生的文化背景,国学也必然在中外沟通中受到外来文化的影响。丝绸之路、郑和下西洋、鸦片战争等中西方文化的碰撞与交流,都对国学产生过重要影响,以至形成了新的载体,赋予了新的内涵。对国学影响最大的莫过于佛教的传入,而今佛学也成为了国学的重要组成部分。通过以上分析,我们可以这样来认识国学:国学是中国各民族共同创造并吸收了外来文化的、集五千年文明之大成的传统文化学说。

南怀瑾先生在其所著《孟子旁通》的前言中写道:“我们自己的文化,因几千年来的穷大而一时失去了本分的立足点,因而需要乞求外来的文明以自济困溺。所谓他山之石,可以攻玉。这是势所难免的事实。然而一旦自知久旅他方而无以自容于天地间,那便须知机知时而反求诸己,唤醒国魂,洗心革面以求自立自强之道。”我们为什么对传统文化的宝贵资源视而不见?最主要的原因,许多人的头脑还是冷战思维,对不了解的东西,不去了解,而是简单否定,不能不说是一种悲哀。德国古典哲学的先驱谢林说:“批判不能用零去批判。”简单的批判是三岁小孩子也能做的事情。由此,我们应当由此及彼、由外及里、去粗取精、去伪存真地从传统文化中吸汲优秀的东



西。只要有利于我们的发展,我们就要去做。我们捧了个祖宗铸就了五千年辉煌的金饭碗,不知道珍惜,不知道利用和开发,甚至弃之如弊履,这是应当反省的。

只要细心观察,随处都会发现今天的生活理念无不是国学传统理念的继承和发展。有的理念如同金子一般,历千年而不朽,至今依然熠熠生辉。中国的毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想既是马克思主义的中国化,又是中国优秀传统文化思想的集大成。毛泽东同志很善于从国学中汲取养分,把传统理念演化成时代精神,其所倡导的愚公精神就是如此。当前中国人民正在全面落实科学发展观,努力建设和谐社会。这一伟大的奋斗目标既是对中国马克思主义的发展,又是对优秀传统文化的继承,因为和谐的理念是国学的重要理念。由此,我们可以看出国学在现代社会生活中的重要价值。推及企业管理,国学的理念更为可鉴。国学的理念贴近中国人的生活,诸多理念本来就存在于人们的骨子里,书载文接、父子相传、师徒承递。国学的理念不仅精深,更是博大,而且与现代管理理念有着内在的一致性。国学的许多理念还融入了西方社会生活的理念之中,已产生了良好的社会效应。据称老子的“治大国如烹小

鲜”的理念早就写进了美国国会的文件之中。我们切忌不能再走“出口转内销”的路子，而要加倍地珍视我们的国学，将其不朽的思想理念开发出来，科学地用以治理社会、管理经济。

在企业界，人们一直将西方管理的理念奉为经典。这也难怪，近现代工业兴起于西方，并在西方首先发达起来，至今仍处于领先地位，其管理理念是从实践的经验与教训中来，自然是好用的。在人们热衷于“外来的和尚”并逐渐发觉他们念的“经”并不完全适用于中国的国情的时候，一些精明的企业管理者开始审视中国的“和尚”，尝试把国学的传统理念引入管理之中，并已取得了意想不到的实际效果。其中有何奥妙呢？是不是一种偶然？由于它尚无遍地开花结果，是不是就只是一种只适合于观赏而不利于推广的“盆景”呢？事实一天比一天多地在作出肯定回答。其实道理很简单，所谓企业管理不就是做两件事嘛，一件事是管事的，另一件事是管人的，两件事又可统称为管理文化。当我们对企业管理有了下面的认识就会把它与国学紧密地融合起来了。博大精深的国学涵盖了中国的整个生活，形成了难以数计的道理。在道理宝库中，最丰富的部分就是教人如何做人 and 如何做事的，其中不乏优秀的、有强大生命力



的、对管理企业有巨大应用价值的道理。这些道理我们找到了,而且比较系统地找到了,并把它们与现
代管理“牵手”,形成了《国学中的 36 个管理理念》一
书。希望读者读了这本书,能够从企业管理中找到我
们的国学,并在管理实践中应用我们的国学,使其产
生巨大的管理理念功能。

道也是力
德推动



团队

【古语】一人之谋，不敌两人之智。

【阐释】此语出自汉代任奕《任子》，意思是：一个人的智慧抵不上两个人的智慧。

团队是企业的基础意识

凡企业，不论大小，都是一个组织，一个团队，企业成于团队，也败于团队。中国自古流传很广的一根筷子易损，一把筷子难折的理念故事，讲的就是团结起来的团队力量。企业既然是一个团队就有若干人，若干个人就会有若干个大脑，若干份力量。一个企业如果只有一个或几个大脑在使劲，能力总是有限的，如果把企业内的所有大脑都调动起来，把大家的力量都集合起来，必将形成强大的合力。



怎样才能使企业形成合力呢?英国学者贝尔宾曾经考察了 1000 多个团队,之后得出结论:“不能预测一个团队一定成功,却可以预测一个团队一定失败。”他还研究理想团队的构成,最后提出了“8 种角色”论,即一个成功的团队必须有 8 种不同品格的人组成,这 8 种人是:行政者——讲标准,讲秩序,讲效率,讲条理,办事有章法,不喜欢突然的变化,喜欢结构清晰的环境。协调者——具有天生的领袖气质,心理和情绪比较稳定,自制力强,有一种非权力因素的影响力。推进者——工作很有效率、有速度,总是充满紧迫感,想问题不远不细,对周围人气的变化很麻木,粗放,心直口快易伤人。创新者——标新立异,思维活跃,现实感差,想法多,点子多,经常用否定的语气表示相同的意见,决不附和,喜欢与众不同。信息者——对外敏感,善于交际,消息灵通,一有事就兴奋,像个雷达。监督者——冷静、理智、有判断力,一般不想事情怎么办,只想这事不能办,爱泼冷水,喜欢从反面看问题,与大家在情感上不是很紧,对提出的好建议不感兴趣。凝聚者——对内敏感,随和、易优柔寡断,常用和缓的语气表达意见,密切关注人气的变化。完美主义者——做事追求完美,举重若轻,细致、一丝不苟,容易陷入细节。哪个人也不可能同时具备这 8 种性格,要成功只能靠团队、靠集体、靠班子来弥补个人性格的不足。联想集团老总柳传志说过这样的话:我们都是有缺欠的,要做完美的事就得靠团队。人无完人,而一个团队却可以完美。如果组织一个拔河队,只要有指挥,指挥有法,大家劲往一处使就能形成团结的力量。企业的团队合

力也是这么简单。但是问题的关键是,怎样使大家的劲往一处使,并使足劲呢?办法有很多,其中有一个办法不容忽视,那就是找出一种员工认同并有支撑作用的理念来,用理念的力量凝聚力量,引导力量,这大概就是培养团队精神吧。确立团队意识,发扬团队精神无疑是一种较好的方法。有了团队精神,大家共同谋划一件事,计策就会多,且可从中选优;大家往一处使劲,劲可集,劲可长。由此可见,只要办企业就要以团队精神统领员工,让团队精神维持企业的统一,增强企业的合力。

► 案例一:惠普公司的表彰原则

惠普公司建立在广泛的理解与互助合作的基础上。公司强调,只有通过组织间和组织内的有效合作,公司才能完成共同的目标,在惠普公司内,你可以看到,全体员工都主动地以一个团队的形式去满足顾客、股东和其他人的期望。公司鼓励全体员工参与管理,既提倡个人的自由和主动性,同时也强调目标的一致性和团队协作精神。例如在分享利润时,不是只发给经过挑选的某些个人或群体,而是发给所有合格的雇员。正如惠普公司创始人所说的那样:“我们要表彰每一个人的贡献,而不只限于某些特殊人物。”惠普公司的团队协作精神在公司人事政策的分享观念里得到了充分的体现——分享确定和实施目标的责任;分享个人的职业发展的机会,甚至分享由于经营偶尔出现下降趋势而造成的负担。公司要求工程师们将手中的工作显示在台式机上,供别人品评。以便大家一起出谋划策,共同解决困难。



惠普公司鼓励所有层次的员工都要有高度的热情，特别是高级管理人员，他们不仅必须自己有热情，而且必须能够使他们周围的同事也有热情，激励大家一起怀着满腔热情去达到共同的目标。

► 案例二：微软的秘密

微软公司创办之初，产品仅有一种，人员仅有3名，年收入仅有16000美元。1975年，这样的公司在美国是微不足道的。可20年后，微软公司一跃成为风靡全球的高科技企业，已拥有200种产品，雇员178000多名，年收入60多亿美元。该公司创办人之一比尔·盖茨1995年成为世界首富，个人拥有资产130亿美元。微软公司是高科技领域里快速发展的电脑软件开发公司。它是致力于PC软件开发的迄今为止世界上最大的最富有的公司。微软以令人吃惊的速度成长。

美国麻省理工学院M.科索马罗和南加州大学计算机科学的研究者R.塞尔比合作撰写的《微软的秘密》中指出，微软成功的一个重要战略是建立学习型组织。根据高科技企业的特点，微软建立学习型组织的突破点放在加强团队学习上面。两位专家评论说：“拥有大量聪明人才的公司很容易退化成一个由傲慢的、极端独立的个人和小组组成的混乱的集体，他们不分享知识，不吸取教训，不倾听消费者的意见。微软过去正是这样一家公司，许多观察家还可能说公司在某种程度上仍保留着这一传统。我们认为事实上目前已不再是这样。从20世纪80年代末以来，公司利用多种机制从过去和现在的项目中汲取经验和教训，从消费者使用微软产品的经验中学习有用的知识，开发出了一些多

个项目可以运用的构件。分享和标准化节省了工程成本和测试成本,使产品更适合于消费者使用,并减少了用户支持人员的需要。”

分析微软的经验,我们会对团队学习有一些更加感性化的认识。比如,从微软的“事后共同分析”、“过程审计”、“休假会”中,我们可以看到这些团队学习的设计都符合我们讲到的几个条件:悬挂假设、所有参与者被彼此分为工作伙伴,团队学习都有一个好的“过程顾问”。在微软公司,通过电子邮件等方式进行交流不是难事,可是他们还是热衷于“博览会议”、“自带酒食午餐会”等“面对面的交流”,正如盖茨总结的那样,“公司所有的成员都在一块儿工作,只有少数例外。这样,当你急需某人帮助时,你便可以与他碰头,当面求教。这是一个很重要的优势所在。”

► 案例三:平安的“1+1=3”

平安倡导团队精神。平安人认为:企业团体的精神、员工精诚的协作不仅能产生量的突破,而且还会产生质的提升。

平安人深深地懂得相互帮助、相互协作的重要意义。平安强调各自的责任,更强调整体的团结。一个部门,一个企业的整体业绩,不仅取决于个体的强弱,更主要的取决于整体团结的力量。一个木桶是由众多木块组成的,它的盛水量并不取决于最长的木块,而取决于最短的木块。所以,个体的优秀并不代表团体的成功,只有大家齐头并进、齐心协力,才能发挥更大的作用,扩充更大的容量。

平安人信奉“1+1=3”的团队精神。“1”是最小的自然数,但它意味着每一位员工个体,意味着从一点一滴的工作做起,意