



每天读点

三字经

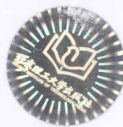
智缘◎编著

《三字经》
新职场时代的员工读本

重温《三字经》，
从《三字经》中学习管理之道，学习立人之本。
了解中华文化，掌握生存的智慧。



北京理工大学出版社
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS





三字经

每天读点

智缘◎编著



版权专有 侵权必究

图书在版编目(CIP)数据

每天读点三字经/智缘 编著. —北京:北京理工大学出版社,2010.7

ISBN 978-7-5640-3200-5

I. ①每… II. ①智… III. ①成功心理学-通俗读物 IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第088741号

出版发行 / 北京理工大学出版社

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街5号

邮 编 / 100081

电 话 / (010)68914775(办公室) 68944990(批销中心) 68911084(读者服务部)

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

经 销 / 全国各地新华书店

排 版 / 北京精彩世纪印刷科技有限公司

印 刷 / 三河市华晨印务有限公司

开 本 / 710毫米×1000毫米 1/16

印 张 / 15

字 数 / 121千字

版 次 / 2010年7月第1版 2010年7月第1次印刷

责任校对/陈玉梅

定 价 / 25.00元

责任印制/母长新

图书出现印装质量问题,本社负责调换

前言

国学是中华民族优秀的传统文化，是数千年来中国人思维方式、行为方式、生活方式的高度总结，凝聚着每个中华儿女的血液和灵魂。中华民族因为自己博大精深的文化而存续，而骄傲，而伟大！

随着中国经济社会改革开放三十多年来的飞速发展，中华民族以自己的智慧取得了历史性的伟大成就，中国传统文化也随之赢得世界的尊重，中国人对自己的文化逐渐恢复了自信，“国学”再度成为热门话题。

一个真正的企业家，也应该是一个道德高尚的实践家！一个不了解中华民族历史文化的人，一个不掌握这个民族生存智慧的人，一定会缺少对这个伟大民族的认识，缺少对这个民族情感的认知。那么，不管你是美国人、英国人，还是法国人、俄国人，在中国做企业或与中国企业打交道，一定很难成功。

中国管理哲学源于社会管理实践。百余年的中国企业管理，有成功的经验，也有失败的教训。我们可以从中国企业发展的社会实践中提升出科学的管理思想，诸如王永庆、李嘉诚、霍英东等的管理之道，中国改革开放后出现的“海尔”、“联想”、“蒙牛”、“万科”、“万达”、“海航”等知名企业的管理思想等。在构

建中国现代管理哲学体系时，必须努力做到理论与实践的统一。

构建中国现代管理思想体系时，一方面要强调继承和弘扬中国传统的管理之道，另一方面也要提倡努力学习西方的各种科学的管理方法。西方的管理思想和管理制度除了它的民族性之外，还有其相通性、普世性的地方，即适应于一切民族和国家管理的共同原则和普遍规律。这是人类文明的共同财富。

坚持“洋为中用”原则的同时，应反对以西方某种管理模式来剪裁中国固有的管理哲学思想体系，把中国管理哲学变成西方管理学的附庸和注解。两千多年前，《晏子春秋》的作者指出：“橘生淮南则为橘，生于淮北则为枳。叶徒相似，其实味不同。所以然者何？水土异也。”（《晏子春秋·内篇杂下第十》）西方的社会政治制度、传统文化背景以及人的心理素质和价值观念不同于中国，离开中国的国情、民情，照搬西方的科学管理，是不会在中国的土地上扎根，开花，结果的。

《三字经》自南宋以来，已有七百多年的历史，共一千多字，可谓家喻户晓、脍炙人口。三字一句的韵文极易成诵，内容包括中国的教育、历史、天文、地理、伦理和道德，以及一些民间传说，广泛生动而又言简意赅。《三字经》早就不仅仅属于汉族了，它有满文、蒙文译本；《三字经》也不再仅仅属于中国，它的英文、法文译本也已经问世。1990年，新加坡出版的英文新译本更是被联合国教科文组织选入“儿童道德丛书”，在世界范围内加以推广。

古人曰：“熟读三字经，便可知天下事，通圣人礼。”

《三字经》是我国古代历史文明送给每一个中国人的遗产。它短小的篇幅蕴含着许多深刻的道理，脍炙人口、广为流传。深

深深地吸引着我的，不只是它生动有趣的人物历史故事，还有它本身富有的内涵。在生活中，任何一个人都不可能做到十全十美，但无可否认，《三字经》的确是一个人人人生路上的良师诤友，在道德、历史、地理……文化上都会让我们受益匪浅。虽然，在这本书上，不免有些封建色彩，但这些不足之处不正是要我们这些现代化的、具有开放意识的中国人去改变、探索的吗？

作者

2010年6月

目 录

壹 团队管理

- 【1】后天成长环境和教育手段也很重要 / 3
- 【2】配合不越位，过问不干涉，监督不指挥 / 9
- 【3】企业的成败决定于中层 / 14
- 【4】独裁管理等于自杀 / 19

贰 企业战略

- 【1】企业发展不能脱离自然生态环境 / 29
- 【2】一口吃不成胖子，要脚踏实地，一步一个脚印 / 34
- 【3】适者生存是自然界永恒的规律 / 40
- 【4】方向对了头，一步一层楼；方向错了位，一切皆白费 / 46
- 【5】人不是死于无知，而是死于贪婪 / 53
- 【6】宁详毋略，宁近毋远，宁下毋高，宁拙毋巧 / 59

叁 职场修炼

- 【1】成绩是总结出来的，进步是批评出来的 / 67
- 【2】情商比智商更重要 / 73
- 【3】学会说“不”，学会听“不” / 78
- 【4】时常怀有一颗感恩的心 / 84

【5】勤奋敬业方能立业 / 89

肆 立人之本

【1】百善孝当先 / 97

【2】壁立千仞，无欲则刚；海纳百川，有容乃大 / 103

【3】半部论语治天下，经典国学知管理 / 109

【4】为人当自强 / 114

【5】每个人都要在社会上体现出自己的价值 / 118

伍 晋身之道

【1】道德和信仰，是人的立身之本 / 125

【2】找好接班人才能基业长青 / 129

【3】前事不忘，后事之师 / 134

【4】利润和企业社会责任不是博弈关系 / 139

陆 持续发展

【1】人的一生必须不断地学习 / 149

【2】技多不压身 / 155

【3】吃得苦中苦，方为人上人 / 160

【4】莫等闲，白了少年头，空悲切 / 166

附录 《三字经》全文

团队管理 壹



【1】后天成长环境和教育手段也很重要

原文

『人之初，性本善。性相近，习相远。
苟不教，性乃迁。教之道，贵以专。』

注释

初：此处指人刚出生时。

苟：如果。

乃：于是。

译文

人刚出生时，天性本来是善良的，性情也都差不多，只是因为后天的成长环境不同，彼此的习性才相差很远。如果孩子不严格管教，善良的本性就会慢慢改变。教育孩子最关键的一点，是要求他们专心致志、持之以恒。

解读

关于人性的直接论述，孔子只留下“性相近也，习相远也”

(《论语·阳货》)一句话,除去两个“也”,便只剩下“性相近,习相远”六个字。然而,就是这六个字,开启了中国哲学系统研究“人性论”的大门。

“性相近”是就人们的天性或本性而言的,只要是正常的、无生理缺陷的人,相互之间在本质上是接近的。也就是说,人们之间有善恶,君子与小人,仁与不仁的不同,并不是主要依据人先天的因素区分的。那么到底取决于什么呢?“习相远”给予了回答,即由于外界各种因素(社会政治制度、意识形态、风俗习惯、教育和主观努力)的不同,实际生活中人与人之间才会产生巨大的差别。这便暗含着一个极为深刻的道理:作为人,其本性都是相近的,但由于后天受熏染程度的不同,尤其是主体自觉有为的程度不同,会形成不同品性的人。因此,要重视后天“学、习”的重要性。

据《海外文摘》报道,德国马克斯·普朗克研究所的心理学研究员做了一个有趣的试验,他们在24名刚刚会爬的婴儿面前表演,由大个儿研究员假装打小个儿研究员耳光,被打者佯装掩面而泣。随着响亮的耳光声响起,所有的婴儿都震惊了,24双愤怒的眼睛都集中在打人者身上,然后婴儿们又以怜悯的目光投向被打者,有的甚至流下了同情的眼泪。有个叫贝克的婴儿,甚至爬到打人者脚下,狠狠地朝他的脚脖子咬了一口,疼得打人者捂着脚脖子怪叫,而婴儿们却哈哈大笑。研究人员还做了其他试验,结果,24名婴儿都表现出了关心他人、助人为乐的热情。

这个试验充分说明了“人之初,性本善”。其实人们本身并没有太大的差别,我们人人都有一颗本善的心,然而在后天的成长中,每个人却表现出不同的个性,有了美、丑、善、恶的分别,

这一切源自什么呢？源自后天成长环境以及教育手段的影响。



在企业管理中，猎头们经常会遇到这样一些奇怪的现象：有的人在原单位生龙活虎、如鱼得水，能够创造出令人瞩目的成绩，但换了单位之后却表现得极为平庸，做不出什么业绩。人还是原来的人，世界还是原来的世界，那么是什么造成了这样的局面呢？

我们必须注意到一点：企业发生了变化。无论一个人以往的工作成就有多大，一旦进入了新的公司，那就意味着要带着“空杯为零”的心态去重新适应新的工作环境，其中包括管理体制、团队状态、企业文化、同事关系、客户关系，等等。

尤其对于那些非技术类人才来说，跳槽往往意味着重新开始、再一次成长。对于公司来说，新员工的到来意味着输入了新鲜血液，引导得好会促进企业发展；引导不好，这新鲜血液可能就有毒，会阻碍企业发展。

人的成长依赖于他所处的环境，员工所在企业的管理环境不同，造成了他们的成长结果各异。而在一个企业中，员工成长的环境就是企业的价值观念所在。只有在那些管理者注重人性化管理的宽松环境下，员工们才能获得更好的成长，而员工的成长又是企业成长的本源。从这个意义上说，企业的成长就取决于企业的价值观念。企业由员工组成，员工成长了，企业才能成长，所以，注重员工的发展的企业才能够获得长远的发展。

有这样一家公司，当别的公司都在想方设法让员工加班的时候，这家公司的老总却反其道而行之，在鼓励员工努力工作之外，

还鼓励员工积极参加各类培训班。凡是参加技能培训的员工，除了在考勤上放宽政策以外，还制定了这样一个标准：每季度对员工进行一次综合考评，考评标准并不仅限于业绩，而是包括学习精神、勤奋程度、团队认可等多个方面。考评由全员投票再由管理层审定，凡是每季度达到考评前三名的员工，除了享受物质奖励以外，公司还为其解决参加业余培训班所花费的50%的学费。

结果，这个公司的业绩并没有因为鼓励员工不断提升自身技能而下滑，相反，公司的这一决策在员工当中掀起了再学习的风潮，为了能够在季度考评中脱颖而出，工作效率大大提高。

正确、恰当地对员工的工作动机进行引导和激励，是绝大多数领导者的重要任务之一。如何才能使员工把组织的任务目标看成是自己的任务目标？如何使员工为实现这个目标而自觉努力工作？这些都需要企业管理者对员工的工作动机进行引导和激励。

激励，一般是指通过影响人在追求某些既定目标时的愿意程度或是朝向某一特定目标行为的倾向，增强或削弱其动机，来调整人们的行为。激励是行为的钥匙，又是行为的键钮，按动什么样的键钮，就会产生什么样的行为。企业管理者重点要在以下四个方面做好工作，让员工在有效的激励中成长：

首先，物质激励要将薪酬与业绩挂钩。影响企业员工满意度的因素调查表明，薪酬待遇对员工满意度的影响很大。在目前阶段，许多企业的薪酬分配方案都已确定，且加薪的期望值不高。在这种情况下，应通过建立公平的分配体制，使员工感觉到：有创造才有回报、有贡献才有收益，从而激励员工把精力集中在工作上，发挥创造性和主动性，真正实现员工与企业的共同发展。另外，要从提高内部公平度入手，平衡员工的公平感，从而提高

员工对薪酬的满意度。

其次，精神激励要体现个人尊重和价值。要把“以人为本”的理念落实到各项具体工作中，以对员工保持不变的尊重，赢得员工对企业的忠诚和倾情奉献。对业绩好的员工，企业不但要给予物质奖励，还要公开表彰，让其上光荣榜或授予荣誉称号。对其中有能力的员工，要给予晋升机会。通过这些激励方法，鼓励更多的员工爱岗敬业、学知识、搞革新、作贡献。

再次，文化激励重在塑造员工的精神家园。企业文化作为企业形象和理念的氛围平台，往往会在激励人才成长的过程中起到巨大的基础作用。因此，管理人员的主要职责是创造一种环境，使每一位员工都能发挥其才干。以创新的企业精神激励员工，在共同价值观和共同信念的引导下形成相同或相近的心智模式，使企业产生一种特殊的凝聚力与和睦感，从而增强企业适应外部变化的能力。要通过创建“学习型企业、智能型员工”活动为员工提供适合其要求的成长道路，使员工的个人发展与企业的可持续发展实现最佳结合，让所有员工在欢畅、快乐的心境中快速成长。

最重要的是，还要从员工的成长环境入手，为每一个员工的工作生涯做出规划，让每一个员工都能看到自己的成长方向和成长空间，从而调动员工的积极性。同时，在此期间要进一步完善企业的人才培养和塑造的正确观念，并根据企业实际情况健全体制，努力使每一个员工的价值观与企业的价值观不断地融合和升华，最终使每一个员工都能够与企业融为一体。

在员工的学习环境上，要让员工能够方便、快捷地获取他们工作中需要的信息，同时满足员工在成长过程中的其他方面的学习需求，这需要相应的措施来管理，如图书室的建立、资料库的

管理等。同时还要设立相应的员工培训机制，根据企业的发展制订出相应的员工培训课程，并有针对性地对部分员工的弱点进行培训完善，使之更容易地应对工作中的难点。

当然，我们还需要让员工具有参与到企业中的动力，我们需要建立授权、信任以及给他们个人成长和改变环境的能力的机制，让我们的每个员工都可以拥有自己的梦想。这个梦想和企业是融为一体的，并在员工的脑海里形成一个清晰的图像，在员工与企业的不断交流中，使它逐渐变清晰。

台湾经营之神王永庆先生说过：“一个企业总离不开人和事，事是人做的，离开人无以成事。因人而成事，据事以断人。”可见，员工在当今时代，早已不是企业的一颗螺丝钉、一件工具，而是企业的大脑，是企业发展的核心力量。

由此可见，一个持续经营的公司经营的重点不仅仅是发展业务，还要培养员工队伍，要让大部分员工随着公司的成长而成长。公司的发展不仅仅靠少数的人才，更靠大批员工队伍的能力素质的提高。随着环境的变化，公司需要不断地完善并实施内部管理制度，需要不断地培养员工队伍。否则，就很容易被具有后发优势的新公司所赶超、所淘汰。

【2】配合不越位，过问不干涉， 监督不指挥

原文

『三纲者，君臣义。
父子亲，夫妇顺。』

注释

纲：纲领，法则。

顺：和睦，圆满。

译文

什么是“三纲”呢？三纲是人与人之间关系应该遵守的三个行为准则，就是君王与臣子的言行要合乎义理，相互之间遵守道义，父母子女之间相亲相爱，夫妻之间和顺相处。

解读

在中国封建社会，三纲五常便是确立人与人之间关系的基本准则，并且维系着数千年封建统治的运转。它反映出中国古代上