

# 公司政治解密

李直 编著

廣東省出版集團  
廣東人民出版社

## 前 言

对于政治的感受，人们总是难以名状的。但有一点，人们都是心中有数，那就是政治活动在任何时候都是现实的。这种现实性的表现之一，就是人们所感受到的政治，无一不是一种“既成事实”，而至于成就事实之前的情况则是隐秘的。

——张玉亮

公司政治一直是个上不了桌面的话题。知名学者王育琨曾说过，过去，中国人曾经忌谈性；今天，中国人忌谈公司政治。一如鱼总是最后一个知道水的存在，职场人士往往最后一个意识到公司政治的决定性作用。

不谈不等于不存在。恰恰相反，公司政治就像空气，无时不在，无处不在，它时时刻刻有意无意地存在于公司管理者的心中，与公司管理者的命运和成败紧密相连；公司的各种文化、制度、管理之中都有它的影子，是它的具化形式；它与公司的前途息息相关。在理查德·瑞提和史蒂夫·利维的《公司政治》一书的扉页上，我们看到了这样一段话：“公司政治是公司生活中的根本性因素，是一种谁也无法忽略、更为隐秘，也更有决定性的力量。可以毫不夸张地说，公司政治是公司生活的精髓。公司政治是一套真正有效的控制系统。能否成功驾驭公司政治，是企业家们能力高下的一个关键指标。”

不谈公司政治，是因为人们错误地把原本中性的“政治”等同于贬义词，把公司政治与结党营私、勾心斗角、借刀杀人、谗言诽谤、打击报复等不道德的行为混为一谈，以至于有“公司政治猛于虎”的偏见，谈虎色变。

改革开放二十多年是中国企业迅猛发展的二十多年。在这二十多年中，我们有海尔、联想、华为、中兴等名企发展壮大起来了，也有巨人、

三株、爱多等名噪一时的过客；我们有张瑞敏、王石、柳传志、李东生、任正非等著名企业家，也有胡志标、姜伟、万平等曾风云一时的悲剧性人物。成功各有高招，失败各有错棋，不可一概而论。但无论成功还是失败，都有一点共性，那就是都没有离开公司政治。成功的企业如联想、华为，是在不断地解决非良性公司政治，解决公司的政治失衡、制造公司的政治平衡中发展壮大起来的，失败的企业如爱多、金正，是在公司政治失衡后衰败的；成功的企业家如任正非、张瑞敏、柳传志、张朝阳、李东生，是在不断地追求政治平衡中成长起来的，失败或出局的企业家如胡志标、王惟尊、陆强华，是在政治失衡中黯然退出的。

企业的政治平衡与否是伴随企业终生的关键性问题，企业家处理公司政治能力的强弱，决定了企业家的命运和前途。

所以，大有必要好好谈谈公司政治，还公司政治一个清白，给职场中人一个正确的认识。

谈公司政治，就需要给它一个定义。不同的人出于不同的目的，对公司政治的定义是不一样的。比较流行的定义是：“公司政治是公司利益相关者，经由公司显规则背后的潜规则组成的一些约定俗成的日常事务处理法则，是围绕对公司资源的占有和分配，公司上下所形成的心理契约。”基于我自己的认识，我给公司政治一个简单的定义：公司政治是借助权力实现利益的行为、手段、措施。

但这种中性的定义并不一定会被人们普遍接受。人们已经习惯地认为，公司政治就是用不正当的手段打压别人，获得不正当的权力和利益。因此，“公司政治”作为一个名词，前面会习惯性地被人加上一个“玩”字。如果说“公司政治”是个中性词，“玩公司政治”就有贬义的意思了。在公司里有个奇怪的现象，就是“玩政治”这种带贬义的行为一方面被人深恶痛绝，另一方面却可能随时发生在任何人身上，只不过有时是操刀者，有时是受害者。

仔细揣摩，“玩政治”这个短语的构成是挺有意思的。“玩”有戏耍的成分，而政治却应该是很严肃、很残酷甚至带有血腥的。能够把二者结合在一起，我想不外乎两个原因：一是“玩”和“政治”都是带点艺术性和技巧性的；二是以戏耍般悠闲轻松的心态搞无情、残酷的政治，应该



是政治的最高境界吧？

但是，政治不应该是用来“玩”的。公司政治更是如此。在我看来，公司政治是企业的孪生兄弟，并且是决定企业存亡的重要因素，因此，企业管理者的重要工作之一（也可以说是首要工作），应该是在企业里建立良性、稳定的公司政治，那么这要求管理者特别是领导者应该有着严肃、认真、公正的态度，而不是“玩”的心态。张瑞敏曾经说他每天都是战战兢兢、如履薄冰，我猜想他的这种心态和体会应该有很大程度是来自于建立良性的海尔政治过程中吧。

但是，在本书中，我并不想婆婆妈妈地不停告诉读者们，公司政治是个中性词，你们应该改变以前对公司政治的认识。我知道这样是毫无意义和效果的。我只想把自己的理解尽可能地通过客观的案例客观地表达给大家。

下面的这些观点，是我在本书中力图通过对案例的分析展示给大家的：

只要是公司，就会有公司政治，不良公司政治会造成企业的失衡。公司和所有的组织一样，是一个政治体系。组织内的所有机构和正式团体可能被描述为相互支持的、协调的、相互信任的、齐心协力的和通力合作的。如果一个人不从政治的角度看问题，他就会相信所有员工的行为都会始终与组织的利益保持一致。反过来，如果从政治的角度看问题，组织中的许多非理性行为就很好解释。因此，公司政治有着政治的一切特点。

公司政治平时就是保持基本平衡的状态下，人们一起为某个明确的目标和谐地工作——这自然是最理想的情境，但基本不可能实现。一旦这种平衡被打破，就会争端四起，紊乱丛生，政治就成为显性的意识和手段。公司政治的激化往往是一个人或者一个利益团体打破了平衡，而又不能与原来的体系或者利益团体达成和谐共处，建立起新的一套真正有效用的控制系统。

公司政治的表现形式无外乎权力争夺、利益分配、人事调整等方面。但同样是公司政治，在不同企业中的影响却不一样，所产生的结果也大不相同。良性的公司政治，会引导公司的员工认同企业的愿景和使命，并为着这样的愿景和使命，暂时搁置眼前的利益纷争而共同奋斗，会使公司的

权力分配和利益格局处在一个比较平衡的状况下，不至于因为这种平衡的失控而造成公司的动荡不安；而恶性的公司政治，其最大的表现就是公司根本的、长远的利益与员工的利益之间，员工的利益与老板的利益之间以及员工与员工利益之间的辩证关系被破坏，大家都为了眼前的、一己的利益而互相争斗，互相倾轧，人际关系变得复杂而微妙，组织的凝聚力遭到破坏，而难以获得前进的力量。

在公司里，人们关注的是公司的产品和利润，因此往往忽视了公司内部激烈的政治斗争。但我们可以毫不夸张地说：不懂企业政治的人同样在企业里没有政治生命。

由于对公司政治有着错误的认识，因此一般人都有这样不正确的观点：公司政治都是私下里进行。人们持这种观点是把公司政治等同于背后的动作。公司政治既然是利用权力来实现目的行为，那么它更多的是发生在公司的管理者之间，因此它在大多时候都是通过正常途径和渠道，以正常的方式、方法表现出来。

引发组织政治行为的因素，有些属于个人特质，是由组织员工表现出来的；另一些则是与组织文化或组织内部环境互为因果。而特定的情景和文化更有助于政治行为的产生。而这种特定的情景和文化往往是由公司的最高负责人制造的。就像公司文化的最初源头是公司的创始人一样。

一般情况下，公司的内部管理都是为公司政治服务的，因此，良好的公司政治有利于倡导良好的执行文化，有利于激励员工的斗志，振奋员工的士气，降低交易成本，增强员工的凝聚力，而不健康的公司政治不仅会让公司的管理成本大幅增长，而且还会给公司带来诸多危害，这些危害有时甚至是致命的。

在后面的案例分析中，我们可以观察到，有些企业是开明的、公开的、有规可循的，喜欢一切都摆到桌面上来谈，我们说这种企业的政治结构是“阳性的”，这以跨国公司居多；另一种企业则是表面与背后相差很大的，台下的或私下的活动很多，阴谋、“小动作”充斥了企业的管理活动，可以称这种企业政治是“阴性的”，这种代表多是中国企业。

政治通常是一场正负平衡的游戏，它通常跟三类个人的实际行为有关：追求地位，控制资源，或者达成个人目标。政治产生胜利者的同时，

也使得失败者必须离开。因此，为了公司政治的胜利，各方往往只考虑置对方于死地，公司的愿景和目标在此时也要让路于公司政治。

“当组织中的员工将他们的权力付诸实施时，他们就从事了政治活动。那些政治手段高明的人，能更有效地运用他们手中的权力基础。”发动公司政治的主要目的是完全掌控公司。其实就是权利之争。因此，公司政治是权力的游戏，公司政治的过程是利用权力获取权力的过程。在中国，权力的游戏被称为“权术”，以人的服从为目标，是对人际关系进行把握的技巧。

在公司政治斗争中，最顶级的公司权力游戏是公司所有权与控制权的争夺。成功的企业家都能顺应以公司权力游戏为核心的公司政治的规律。李朝曙在他的《公司权力》里指出，从老板/董事长的角度，如何授权并能达到权力制衡是其高超的领导水平的体现，而作为经理人，要权、用权则须有高明的技巧，同时在权力与责任之间要保持平衡，才能更好地行使权力。

对企业而言，公司政治的本质是商业赢利而非纯粹的政治权术，其中心目标和落脚点是谋求利益最大化。无论是普通员工，还是公司经理人，抑或公司老板，都可以运用公司政治的力量实现个人和企业的成功。

公司政治的最常见的外化表现形式是人员震荡，核心高管、关键性人才的出走或多或少与公司政治有关，甚至可以说，人力资源危机多是因公司政治而产生的。比如我们本书将要涉及的大多数案例都属此类，但公司政治的实质利害是对公司的发展方向和业绩产生影响。因此，决定公司命运的往往是公司政治。从现有的例子来看，公司政治有导致企业成功的，而导致失败的更多。爱多，金正、小霸王、方正、恒基伟业、美尔雅、康赛、健力宝……众多耳熟能详的企业都因公司政治而受伤。

至于置身于公司政治中的职业人，有人喜欢琢磨如何利用政治为自己的工作升迁和谋求利益最大化带来好处；也有人认为，靠自己的本领干活吃饭，无需靠关系谋生。从其实质来说，用诚实的劳动自食其力地生活和平衡人际关系并不矛盾。对于普通职业人士来说，公司政治的意义应该是工作维度上的信任关系，是一种良好的人际沟通和团队精神。既要给人以信任感，也需要有过硬的技术和本领，这已成为现代职业人新的职场能力，也是公司政治的底限。

## 建立良好的公司政治

企业和国家一样，都是人员的集合体，而且按职能分部门分地区而经营管理。国家有政治，企业亦然。经营管理的各种措施，不论是对事对人，事实上就是公司的政治。公司经营管理的目标，最主要的就是创造利润，并在创造利润的过程当中及之后，善尽社会责任，努力发挥社会使命，包括提高就业、促进工商、发达经济、繁荣社会及增强国力等。运用各种卓越有效的经营管理理念、策略、制度和执行，结合所有的员工，共同完成企业创造利润和社会使命的目标，是企业最重要的政治任务。

在企业中，由于各人各单位的立场、困难、感情和归属各不相同，或因需求、目标、利益和分配的差别和争夺，于是又产生了许多差异化的政治。其中，良性的包括分工合作、互相配合、主动协助和相互支援等，非良性的包括争权夺利、打击报复、拉帮结派、相互斗争、官僚主义和本位主义等。良性的企业政治，就企业的利益和目标而言，将企业的摆在第一位，将部门的放在第二位，个人的则放在最后的第三位，而且彼此互相考虑互相协调，经由共同协作而达成企业的目标。非良性的企业政治，是企业资源和力量无谓的内耗，使企业动荡不安及分崩离析，也往往让个人饱受伤害，常使许多员工又痛心又无奈，一般人常说的公司政治即指此而言。有人说，历来许多中国人的毛病，就是勇于内斗怯于外战，内斗时个个神勇无比，外战时则人人软弱无力，各企业员工实应竭力避免。

建立良好的公司政治，解决企业政治的失衡，是每一位企业员工的责任，尤其是高层领导和各级主管更应以身作则及努力推动。因此，在企业管理上，首应建立正确有效的企业精神、经营理念和价值观，不断对员工教育宣导，并将之实践在企业经营管理的策略、计划、制度、规范、执行、检核和总结中，形成优良的企业文化。在组织领导上，对所有员工要



建立积极正面的思想和心态，运用目标管理、分层负责和制度管理等，持续提高组织力。此外，还须运用训练、指导和监督严格要求成果，建立员工激励和成果共享的机制，努力消除本位主义和官僚主义，严厉打击拉帮结派和相互斗争。在推动的过程中，还要不断地沟通观念、建立共识和解决冲突。

由此看来，要经营管理好企业，除了制订及实施各种卓越的经营管理措施外，所有员工都还要致力实践良性的公司政治，避免和消除非良性的公司政治。李直先生的《公司政治案例解析》一书，解析国内许多企业的公司政治案例，包括良性的和非良性的，而且对于如何建立良性改善非良性，提出许多具体有效的看法，值得大家研读、参考及借鉴。让我们大家一起共同努力，诚心诚意做好经营管理，尽心尽力搞好公司政治，更大更有力地发挥企业创造利润和社会使命的政治任务。

是为序。

2006年6月

(作者系美国 OCU 企管硕士 MBA、台湾大学工商管理学士、联合国开发计划署企业改革国际专家、朝春集团副总裁，著有书籍多本及 VCD 多种，是闻名海峡两岸的经营管理实务专家)。

## 保持企业的政治平衡

如果从职场人士常用的词汇中，寻找一个最能体现管理矛盾性的词句，“公司政治”无疑是最有代表性的。一方面，每个人都认为自己的职场中，经常会遇到有关公司政治问题的难题；另一方面，它却因为人们的误解，而不上了正式研讨的台面。

那么，到底有没有公司政治？套用中国式管理常用的一句话：有没有其实并不重要，能不能产生功效比较要紧。不可否认，企业的政治平衡与否是企业能否健康持续发展的重要因素。在李直先生的这本书中，我们看到了很多因政治不平衡导致企业动荡甚至衰败的企业案例，也看到了如联想、华为这些众多的可资借鉴的政治平衡的标杆。

什么是公司政治？每个人的理解可能不一样，没有必要给出一个统一的解释。但如果把它理解为企业的组织行为的构成部分，也就是企业内部人与人、人与组织的关系，应该是没有问题的。

从这本书中，我看到的亮点，是李直先生提出的公司政治平衡这个概念。正因为人们对公司政治的误解，企业内部政治失衡问题，已经成为管理学中的一个盲点，也正在成为企业的一块顽症。

解决企业政治失衡的方法有两种：一是主动解决，二是被动解决。运用第一种方法的企业，遇到政治失衡，会自觉主动地调整。顺应自然规律，让企业始终保持动态的平衡。这种调整分为有机的两部分，一是让企业顺其自然的发展，由不平衡走向平衡，也就是企业从某种程度看似无为和放纵，有时则要在不同时段通过制定各种规定，创造适宜的文化。运用第二种方法的企业是当企业内部的不平衡性达到一定程度的时候，各种失调的现象日益显露出来，一些企业和企业家在经过一段观察和思考以后，会采取比较大的步骤，使企业取得暂时的平衡。我们称之为改革。



由于管理者的工作，就是通过平衡各种人、事关系来保证企业的正常运转。因此良好的保持企业内部政治平衡的能力，将是管理者的一种宝贵、甚至是必需的技能。所以非常有必要把这个管理中的盲区提到台面上来。

中国式管理也强调平衡。无论在什么情况下，我们的企业都需要内在的政治平衡，人与人的平衡，人与集体的平衡，人与组织的平衡。达到这些平衡的过程就是政治平衡管理。

企业要想和谐发展，及早认识公司政治及政治平衡管理是很有必要的。这一本书的阅读价值，由此可以体现。有机会先睹为快，特乐为之序。盼望本书的问世，可以早日促成企业的政治平衡。从内部和谐，达成社会整体和谐的共同愿望。

于伟强

2006年5月30日

于北京旅次

# 目 录

## 第 1 篇 公司政治：无处不在

第 1 章 公司政治是企业的孪生兄弟 .....	2
<input type="checkbox"/> 西山的老虎也吃人 .....	2
<input type="checkbox"/> 亲兄弟，明争斗 .....	4
第 2 章 公司政治是利益平衡的必然手段 .....	9
<input type="checkbox"/> 天下熙熙，皆为利来 .....	9
<input type="checkbox"/> “利”通过政治手段来实现 .....	12

## 第 2 篇 个体政治术：自知自律

第 3 章 自我调节 .....	16
<input type="checkbox"/> 掂准自己的斤两：多反省自己，少埋怨体制（制度） .....	16
<input type="checkbox"/> 安全是最高原则 .....	20
<input type="checkbox"/> 尊重资本的意志 .....	25
<input type="checkbox"/> 改改你的坏脾气 .....	28
<input type="checkbox"/> 韬晦之术 .....	30
第 4 章 公司政治不是道德败坏的借口 .....	33
<input type="checkbox"/> 坚守道德 .....	33
<input type="checkbox"/> 不要对道德败坏者抱任何幻想 .....	37
<input type="checkbox"/> 警惕以道德的名义搞公司政治 .....	40

### 第3篇 群体政治术：相识相处

第5章 结盟，广泛结盟 .....	44
<input type="checkbox"/> 与关键人物结盟（阿附之术） .....	44
<input type="checkbox"/> 得到支持（结党之术） .....	47
<input type="checkbox"/> 入帮派在所难免 .....	51
<input type="checkbox"/> 庸俗化的关系随时会砸伤你自己的脚 .....	57
<input type="checkbox"/> 保证相关人士的利益（笼络之术） .....	60
<input type="checkbox"/> 警惕难缠的“小鬼” .....	64
<input type="checkbox"/> 天下没有不散的筵席 .....	68
<input type="checkbox"/> 不要超越公司政治的层级搞公司政治 .....	73
第6章 学会沟通 .....	76
<input type="checkbox"/> 通过沟通维护人际关系 .....	76
<input type="checkbox"/> 沟通方式会成为公司政治的工具和角斗场 .....	78
第7章 妥协是解决冲突的最佳方法 .....	80
<input type="checkbox"/> 冲突是无法避免的 .....	80
<input type="checkbox"/> 学会有艺术地妥协 .....	84
第8章 做一个“政治领导” .....	89
<input type="checkbox"/> 做一个企业政治家：好的企业家都是企业政治家 .....	89
<input type="checkbox"/> 成为权力核心 .....	92
<input type="checkbox"/> 接受只有一个老板的现实 .....	97
第9章 核心是控制 .....	109
<input type="checkbox"/> 不换脑袋就换人.....	109
<input type="checkbox"/> 掌握核心资源 .....	114
<input type="checkbox"/> 借助外力.....	120
<input type="checkbox"/> 划分权力.....	122
<input type="checkbox"/> 一朝天子一朝臣.....	134
<input type="checkbox"/> 专制而且开明.....	137
<input type="checkbox"/> 不战而屈人之兵.....	143

第10章 取得信任 ..... 146

- 信任是一切的基础..... 146
- 用人不疑与用人必疑..... 147
- 不要多次成为政治的矛盾中心..... 150

## 第4篇 组织政治术：人治法治

第11章 管理是公司政治的“遮羞布” ..... 156

- “微软政治”通过管理实现 ..... 156
- “大午宪法”是企业“君主立宪” ..... 160
- 讲政治就是讲服从..... 161

第12章 公司的战略和决策有时与公司前途无关 ..... 165

- 关键时刻公司的愿景和目标要让路于公司政治..... 165
- 战略只是借口..... 167

第13章 制度同时为“人治”和“法治”服务 ..... 169

- 制度不等于“法治” ..... 169
- 组织架构的调整往往是公司政治的外化形式..... 172

第14章 公司政治是企业文化的人际化反映 ..... 176

- 文化和政治体现的都是老板的价值观..... 176
- 因政治需要进行文化运动..... 180
- 文化环境能改变人..... 183
- 变革是发动公司政治的突破点 ..... 186

第15章 人力资源管理有很强的政治目的 ..... 191

- 有目的的人力资源管理制度..... 191
- 敏感的接班人制度..... 195

后 记 ..... 199

# 第1篇

## 公司政治：无处不在

“政治是在一定的经济基础上，人们围绕着特定利益，借助于社会公共权力来规定和实现特定权利的一种社会关系。”

——王浦劬

## 第1章 公司政治是企业的孪生兄弟

### □ 西山的老虎也吃人

有一个朋友是一所知名大学的 MBA，毕业后被中部地区的一所国企以高薪请去做了副总裁。不到一年，此公因“不堪忍受公司政治”而辞职，改任深圳一家私企的副总经理。半年后，再次因公司政治原因离职。此君非常苦闷，在第三次求职时，他这样告诉这家在美国纳斯达克上市的公司老板：我只需要您给我一个平台，给我一个目标，没有复杂的人际关系，没有公司政治斗争，我一定会给你一个满意的答卷。这个老板笑了笑，意味深长地说：你只知东山的老虎吃人，不知道西山的老虎也是吃人的呀。

是老虎就都吃人，是企业就都有政治，这位老板的评述真可谓精辟。

听完这个故事，我明确告诉我的朋友：你和我一样，还不是一个合格的管理者。通常自认为有能力的人都不屑于办公室政治，但政治是客观存在的。多年财经记者的经历，让我有幸看到了存在于大大小小、古今中外的企业里的一个现实现象：权力斗争、争宠、勾心斗角、本位主义、官僚主义、贪赃枉法、以权谋私等现象，潜伏在企业深层，渗透于企业活动的每一个角落。如果管理者对此没有准备，就可能陷入种种矛盾和纠纷之中。而且，没有一个企业仅仅靠制度文化就能消除这些企业的政治和道德问题。因此，要处理好这些问题，需要高超的领导艺术和政治手法。所以我们说，管理实践中蕴涵着政治。像我的那个 MBA 毕业的朋友一样，对政治一无所知的管理者绝非好的管理者。从这个角度来讲，如何处理企业内部权力斗争、官僚主义、勾心斗角等问题，形成相关的政策、程序与措施是管理者必备的技能之一，这也属于公司政治能力的范畴。因



此，企业管理者的职能，一方面是决策、指挥、协调、控制与政治无关的企业行为，另一方面就是处理公司政治。

一个管理者的工作时间有多少是在处理公司政治，这个比例不太好估算，但我们从一个著名的企业家身上可以看到，公司政治在某种程度上就等同于公司事务。

这位著名的企业家名叫柳传志。可以毫不夸张地说，柳传志的创业史一直都伴随着公司政治。

柳传志 1984 年开始创业，创业初，柳传志邀请了著名的科学家倪光南加盟。从那个时候到倪光南与柳传志反目为政治潜伏期。为了打倪光南这块牌，柳传志在公司内外大竖倪的地位和权威，把倪推到了联想“神”的高度。这种典型的公司政治行为——鼓吹——确实起到了非常好的效果，“联想汉卡”成为联想打的民族牌，为联想的发展起到了重要作用。但这种行为也把倪光南这位纯粹的科学家变成了“市场型科学家”，而且是高高在上，不容侵犯。柳传志把倪光南推上了神坛，但“请神容易送神难”，联想的公司政治危机的爆发已是迟早的事。

这个时段为联想的公司政治危机爆发期。应该说，这个时段的柳传志被公司政治耗掉了大部分精力和时间，他被弄得身心疲惫，焦头烂额。倪光南的不停上告，上级一次次对柳传志的调查，以及柳传志的反击是这个时期联想的主线。

此后的联想进入了真正的柳传志时代，联想的公司政治也进入了一个新的阶段。此时的公司政治已不像“倪柳之争”那样是争一口气，也不再是两个拳手在拳台的对打，而是柳传志一个人在进行公司治理。从孙宏斌入狱事件到联想分拆，无一不是柳传志玩的政治平衡。

可以这样说，从开创公司开始，各种公司政治行为就成为“好人柳传志”工具，联想也从诞生那一刻起就没断绝公司政治。

不仅仅联想这种并非传统的国企是这样，外企、国企、民企无不如此；不仅柳传志如此，任何一个企业家都要经常面对这样随时存在、随时可能爆发的政治斗争。

## □ 亲兄弟，明争斗

斯蒂芬·P. 罗宾斯的《组织行为学》，将组织政治定义为：“不是由组织正式角色所要求的，但以影响或试图影响组织中利害分配的活动。”这种定义用在公司政治中显然是不恰当的。前面我们已经对公司政治下过定义，但我们也可以把公司政治理解为公司里的有权力的小集体之间的利益争斗行为。作为与别的组织不同的根本要点，公司是因利益需求而产生和生存的，因此追求利益最大化对公司来说肯定是主要目标。而公司利益与个人利益、团队利益、集体利益是环环相扣的，因此围绕利益的争斗是贯穿公司始终的。

纵观众多的凭借兄弟合力艰难起家，历经起步、发展、壮大、衰退的民营公司，可以证明我的上述观点不是信口开河。

俗话说，“打虎亲兄弟，上阵父子兵”。实行“改革开放”政策之后，凭借着建立在血缘、亲情基础上的信任和团结，民营企业在我国迅猛发展。但在猎物越来越多、企业一步步发展壮大的过程中，围绕着如何分食、分权而产生在企业里的公司政治也在同步发展，因此，我们看到了太多的兄弟阡于墙、父子分家的悲喜剧。希望集团的刘氏兄弟、吉利汽车的李氏兄弟、宗申摩托的左氏兄弟、远大的张氏兄弟、国美的黄氏兄弟、苏宁的张氏兄弟……一个个大名鼎鼎的企业，都没能逃脱公司政治织就的樊篱所决定的宿命。

神光咨询的孙氏兄弟分家是这些案例中的典型代表。

国内证券咨询业的知名企业——神光是一个典型的家族民营企业。和所有的兄弟创业的民营企业一样，神光是兄弟二人共同艰苦创业打拼出来的。哥哥孙成刚从武汉钢铁学院采矿工程专业毕业后，被分配到山东莱钢的矿山里；1992年开始研究股票，撰写股评文章。弟弟孙成旗大学毕业后在一个山区中学当哲学老师，每月工资几十元钱。只做了一个月，在父母的建议下，孙成旗以请假的名义离开了学校。到济南之后，兄弟俩就决定搞神光工作室。孙成刚负责撰写股评，在山东证券报开辟了神光专栏；孙成旗则主要负责对外联络，开展业务。工作室接收了原山东证券报的一些