

人聚财丰 才聚业兴

事业之成，成于人才；企业兴旺，旺于聚才。

杰出的企业家：左手揽才，右手拥财。

杰出的企业家：慧眼识才，智脑用才。



世界 杰出企业家 用人艺术宝典

侯书森 编著

SHIJIE
JIECHU QIYEJIA
YONGREN YISHU BAODIAN

石油工业出版社

人聚财丰 才聚业兴

事业之成，成于人才；企业兴旺，旺于聚才。

杰出的企业家：左手揽才，右手拥财。

杰出的企业家：慧眼识才，智脑用才。



世界 杰出企业家 用人艺术宝典

侯书森 编著

SHI JIE

JIE CHU QI YE JIA

YONG REN YI SHU BAODIAN

石油工业出版社

图书在版编目(CIP)数据

世界杰出企业家人艺术宝典/侯书森编著.
北京:石油工业出版社,2006.9
ISBN 7-5021-5710-7

- I. 世…
- II. 侯…
- III. 企业家-领导艺术-世界
- IV. F272.91

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 106096 号

世界杰出企业家人艺术宝典

侯书森 编著

出版发行:石油工业出版社
(北京安定门外安华里 2 区 1 号楼 100011)
网 址:www.petropub.com.cn
编 辑:(010)64523643 发行:(010)64523603
经 销:全国新华书店
印 刷:北京晨旭印刷厂

2006 年 9 月第 1 版 2006 年 9 月第 1 次印刷
720 × 990 毫米 开本 1/16 印张 18.5
字数:284 千字

定价:32.00 元

(如出现印装质量问题,我社发行部负责调换)

版权所有,翻印必究

前言

20 世纪末，曾有一批美国学者做如此断言：

领导 19 世纪的是政治家。领导 20 世纪的是军事家。
领导未来 21 世纪的将是企业家。

此言一出，举世哗然。很多人对此置疑：如果让只知赚钱谋利的企业家来管理人类社会，道德岂不危矣，世界岂不危矣。

其实，这种置疑是对企业家的偏见与误解。且不说当今世界有多少成功的企业家已经成为一些国家、地区和国际性组织的领导人，也不论当代企业家为整个人类做出了多少举世公认的巨大贡献，我们只需试想一下：仅凭钻营的技巧就能够将一个企业从无到有、从小到大引向成功吗？仅靠赚钱的手腕就可能创造出世界级的杰出成就吗？企业家的成功，需要有胆识、有智慧、有能力的超凡素质，需要会识人、敢用人、善励人的高超艺术。

自古以来，人旺财丰，才聚事兴。深谙此道的企业家，无一不是聚贤能于企业，揽人才为己用。近百年来，世界各地涌现出一大批杰出的企业家，他们左手用才，右手抓财，依靠济济人才加上大智大勇，在惊涛骇浪的商海搏击。他们正是凭借着杰出的用人艺术，才创出了一番事业。

世界杰出的企业家皆是杰出的用人艺术家。他们的经营之道各有千秋，创富之路各具特色，他们的成功之术各显神通，尽管国度不同、年代不同、经营的领域也不同，但他们都普遍具备一个共同的特点，那就是：视人才为企业的生命，视用人经营的灵魂。美国学者之所以称企业家能够

领导 21 世纪的世界，道理正是缘于此。

在充满挑战的 21 世纪，用人艺术更是人类社会开创未来所必需的成功要素。小到经营一个企业，统御一个组织，大到治理一个国家，领导一个民族，都需要运用高超的用人艺术。本书汇聚了近一百多年来最具代表性的中外杰出企业家的用人智慧与经验，以此供广大读者尤其是青年企业家借鉴与学习。其中有济人危困、结交显贵而跃入大贾之列的胡雪岩；有广揽人才、唯德任人而中兴家族事业的荣氏家族；有极力挖人、大胆用贤而创建汽车王国的福特世家；有重聘外才、让位于贤良而称霸全球的波音父子；有造物先造人，求贤若渴而成为“经营之神”的松下幸之助；有礼贤下士、诚求知己而被称为世界水泥大王的王永庆；有放手用才、汇萃精英而成为全球华人首富的李嘉诚；有独树一帜、破格用人而统帅“西武军团”的堤义明等。

本书内容削冗就简，富有特色。在总结杰出企业家们的人生历程时，提炼出精彩的识人用人新视点；在透视他们不凡的业绩中，浓缩出点睛的举才任贤大智慧。在揭示他们成功秘密的同时，让读者欣赏其用人的高妙与机巧，于品读中获得教益，于思考中获得启示。

文明的历史是由英才来主笔写就的；社会的进步，也是由人才来推动创造的。杰出的企业家，正是循着这一发展规律，以熠熠生辉的用人艺术，为我们奉献了丰厚的物质上与精神上的文明成果。我们期待着未来会有更多的杰出企业家，继续创造更美好的明天。

侯书森 谨识

于北京世纪城



目 录

倚重贵人，小伙计一飞冲天

——中国晚清商人胡雪岩的用人艺术

一、目光深远，“投资”王有龄/(3)

“雪轩，雪岩！”胡雪岩自己念了几遍，抚掌笑道：
“好极了，声音很近，好像一个人。你叫我雪岩，我称你
雪轩，从此就是一对兄弟了。”

二、再寻靠山，巴结左宗棠/(12)

当得知左宗棠将要上书弹劾他的时候，胡雪岩反复思
量，决定求见左宗棠，因为只有硬着头皮去见左宗棠，才有
可能使自己的人生危机出现转机，不仅如此，还有可能找到
新的官府靠山。

目

录





三、延揽人才，求教嵇鹤龄/(17)

嵇鹤龄见胡雪岩设身处地地为自己着想，不由得心头一热。其实他心里也愿意到新城“显示”一下自己的才华，只是需要官府礼贤下士，再三年来请，给自己以面子，现在胡雪岩的一番话，使他的虚荣心得到了满足。

四、为己所用，结交古应春/(21)

古应春平时很以自己在洋场多年依然有气节而自豪，对自己丰富的经验更是很自负，因此也遭到不少人的妒嫉。胡雪岩的这番话，可谓分量火候恰到好处，胡雪岩谦逊请教的问题，正是古应春长期以来埋在心头之事。

五、独具慧眼，提携刘庆生/(27)

在一个多小时的无聊之谈中，刘庆生明智而又平静的表现，令胡雪岩非常满意。胡雪岩知道刘庆生的意志力足以控制自己的情绪，理智很难为情绪所扰乱，能够清醒地觉察问题的实质并耐心等待，而这正是经营商业的主要素质之一。

六、不计其短，笼络陈世龙/(33)

胡雪岩替陈世龙准备了丰厚的定金，不但使阿珠的父母





大为开颜，觉得陈世龙这个女婿确实不错，而且阿珠明白这丰厚的“定金”实际上是胡雪岩给的，心里更是欢喜。

挖金掘银，重任大德之才

——中国近代荣氏家族的用人艺术

一、挖掘人才，礼聘王禹卿/(39)

荣宗敬决定把王禹卿聘来，为己所用，于是立即约见了王禹卿。见了面，寒暄了几句后，荣宗敬诚恳地向王禹卿请教面粉的销售之道，王禹卿果然出言不俗，他轻车熟道，侃侃而谈。

二、机敏识才，果断聘请薛明剑/(43)

荣德生切入正题，开口就说，他想请薛明剑到荣氏刚新建的中三纱厂当总管，这种直截了当的作风，使薛明剑怔住了，当时工厂还没有厂长这一职务名称，总管一职实际上就是厂长。

三、选子担纲，深虑用“虎子”/(49)

派谁去重庆合适呢？荣德生着实动了一番脑筋，决定派

目

录





第二子荣尔仁赴内地。荣德生认为，去内地联络和办理总公司登记事宜，关系重大，应当派精明强干、能孚众望的人前去。经过反复揣摩权衡，荣德生认为荣尔仁是合适人选。

四、恩威并用，实施劳工自治/(52)

“劳工自治区”的建立和“惠工”政策的实施，在社会各界引起了强烈的反响，一时间，到荣家企业参观、访问者络绎不绝，不少报刊也作了详细介绍，自然褒贬不一。

挖才任贤，共建汽车王国

——美国福特家族的用人艺术

一、寻找盟友，邀卡曾斯共创基业/(59)

卡曾斯感到了问题的严重性，主张解决员工流动频繁的问题。1913年圣诞节前夕，他阅读《社会主义倾向》杂志后，第二天早晨便向福特提出一项惊人的建议，将工人的月薪由2.5美元增加到5美元。

二、重用“神童”，构筑人才宝库/(64)

桑顿至今还记得那天的情景：福特二世容光焕发，年轻





果断。他说：“福特留着短平头，他的精神使人感到他身上有一股英雄气概。他笔挺地站立着，我们从他身上感觉到他十分诚恳。”

三、挖人墙角，重金聘用重臣/(68)

就在布里奇受挫的48小时后，布里奇接到了福特二世的电话，邀请他来福特公司工作。对于福特二世来说，他一直在密切注视着布里奇，得到这样一位杰出的财务专家和管理专家是他一个很大的心愿。

四、提携新秀，走出一位外交部长/(75)

福特二世经历了一个不小的打击，他甚至落泪说：“这可能是我一生中最坏的一天，我不相信发生了这样的事情，我花了多少年的功夫训练他，他是第一个不是福特家族成员的总经理。我不知道现在我该怎么办？”

五、不拘一格，艾柯卡脱颖而出/(78)

福特二世对公司出现了艾柯卡这位年轻的销售奇才而感到喜出望外。为了进一步提高艾柯卡各方面的才能，福特二世决定派他去大学深造。1957年初，将艾柯卡送到了戴尔·卡内基学院学习深造。

目

录





不拘一格,波音与人才齐飞

——美国波音公司的用人艺术

一、创立家业,重金聘用中国才子王苏/(85)

王苏果然身手不凡,在他身上不仅有中国人的聪颖、敏锐,更有中国人那种吃苦耐劳的优秀品质。他常常把自己关在研究室里,一干就是10来个小时,画图、计算、思考

.....

二、目光远大,让位于艾吉维特/(89)

艾吉维特身材魁武,体格健壮,像一台大功率的引擎,不知疲倦地运转着。他天庭饱满,一对如飞机后翼式的倒八字眉透出一股英豪之气。那气势,仿佛蓝天就在他的手掌之中。

目

录

三、出人意料,艾吉维特选定阿伦/(95)

艾吉维特毫不怀疑自己的眼光:“阿伦,您会干好的!”就这样,艾吉维特选定了外行比尔·阿伦为董事长。而实践证明,这位外行却成功地领导了内行。那些内行们都乐意在阿伦的领导下工作,因为阿伦理解并尊重他们。





四、实战比武,威尔逊公平遴选接班人/(109)

当施龙智走进董事会会议室时,他看见桑顿和几位提名委员会的委员一同走进了威尔逊的办公室。施龙智心想:大局已定,桑顿被选中了。他觉得这一切都是意料之中的事,所以仍然轻松地在会议室坐下,但是不一会儿,威尔逊却出来宣布:“董事会决定推选弗兰克·施龙智为董事会主席!”

以人为本,造物先造人

——日本企业家松下幸之助的用人艺术

一、慧眼识才,起用宫本源太郎/(117)

日本关东大地震后,松下公司重建东京联络处势在必行。可是派谁去呢?这可是一项繁重辛苦的工作,同时又需要机敏的商业头脑。松下反复思考着派往东京的人选,然而又一个个地否定了。最后终于选定了他:宫本源太郎。

二、造物先造人,雕琢中尾哲二郎/(120)

事后,这位青年人的形象深深印在松下脑海里。松下

目
录





想，这青年人叫什么名字呢？他是哪里人？什么学校毕业？他怎么来河尾工厂的？他在河尾工厂干得顺心如意吗？这位年青人就是后来成为松下电器副总裁的中尾哲二郎。

三、求贤若狂，“买下”高桥荒太郎/(131)

一个大胆的念头，闯入松下的脑海中，何不为了得到高桥，连同朝日电池公司一同买下，并入松下，岂不是两全其美吗？1936年，朝日电池公司与松下电器合并，这种变化决定了高桥日后的一生：埋骨于松下电器。

四、灵活多样，松下八方用才/(139)

有近重信怎么也没有料到，被他挡驾的人正是松下电器的老板松下幸之助。不过，松下并未责备他，后来，松下和干电池厂厂长谈及此事，还说有近是个“豪放的家伙”。就这样，松下对有近有了较深刻的印象，认为他是可造之才。





贤才立业,用人不论亲疏

——日本丰田家族的用人艺术

一、艰辛创业:丰田的发展历程/(145)

1945年8月15日,天皇裕仁通过广播颁布了停战诏书,宣布日本无条件投降。丰田企业集团则开始了自创办以来最艰难的岁月。颁布停战协定的第二天,石田退三这位日后中兴丰田的“日本商魂”实行“冷血裁员”。

二、移权“外姓”,诚用石田退三/(149)

沉默了好一阵子,喜一郎开口说道:“石田先生,现在丰田集团处于生死存亡的关头,我希望你接下丰田汽车工业公司社长职务。突然提出这个问题,你也许毫无思想准备,非常抱歉。……以你的才干,你是唯一公司内外都能接受的人选……。”

三、寻求将才,礼聘“神才”神谷/(162)

在现代市场经济中,销售是经营活动的“龙头”,从某种意义上讲,是销售决定生产。只有建立一个强有力的销售网络,生产才能发展。当丰田对此缺乏信心时,神谷回





答说：“需求是创造出来的，是可以不断加以开辟的。”

摒弃世袭，用贤不拘家族

——日本企业家本田宗一郎的用人艺术

一、求贤若渴，喜得藤泽武夫/(177)

宗一郎天天盼着藤泽武夫的到来，特别是将近两个月的那几天。他不时地扳着指头盘算，并自言自语地说：“怎么还不来，怎么还不来？……”每当听到外面有汽车轰鸣声时，他都会三步并作两步奔出去，但每次都是失望地转身回来。

二、放弃己见，重用科技英才/(184)

宗一郎一愣，他那握电话筒的手几乎在颤抖，半天没有说话。然而，理智终于使他清醒过来，为了公司的最高利益，为了一群有朝气的青年科技人才，为什么不可以放弃自己的意见呢。想到这里，宗一郎终于对着电话筒说出了重逾千钧的两个字：“好吧！”

三、以心换心，善待普通员工/(189)

藤泽说：“我还想了另一个措施，能不能让全体员工也





拥有股权？它的好处就在于：让员工们更加把本田技研公司看成是自己的公司。”“好啊，好啊！我看可以控制在10%左右。”宗一郎几乎要为藤泽的想法高兴得跳起来。

四、摒弃世袭，高风亮节用贤能/(195)

对已在本田公司干了多年，而且还干得不错的亲弟弟，又该怎么办呢？宗一郎犹豫了很久，但为了履行与藤泽达成的诺言，为了在全体职员面前树立一个“公司为公”的形象，他在极度忍受“手足之情”折磨的情况下，还是痛下决心，辞退弟弟。

礼贤下士，图谋百年基业

——中国台湾企业家王永庆的用人艺术

一、礼贤高人，进军塑料业/(201)

王永庆眼睛一亮，说道：“赵兄果然有远见卓识，佩服！佩服！”赵廷箴说：“不知永庆兄有没有兴趣投资于水泥业呢？如果有，我愿助一臂之力。”王永庆抚掌笑道：“赵兄有此诚意，永庆岂有不从之理？”

二、五顾茅庐，精诚求“孔明”/(210)

丁瑞铨还想推辞，王永庆用手势止住他，说：“陈逢源

目
录





兄对我说，丁先生是诸葛亮式的人才。我对他说，当年刘备三顾茅庐才请到诸葛亮，我不敢与刘备相提并论，如能请到丁先生，多顾几次又何妨？”

三、艰辛磨炼，苦心培育接班人/(216)

王永庆一方面明确表示如果有比儿子更能干的人，就不应让儿子接班，另一方面又加紧对儿子进行培养。同时，王永庆更重视制度建设，希望在台塑形成催人上进、人人成才的机制和环境。

英才辅佐，放手任用后俊

——中国香港企业家李嘉诚的用人之道

一、中西合璧，摒弃家族式管理/(223)

目

录

“任人唯贤，知人善任，既严格要求，又宽厚待人。”
香港作家何文翔曾这样评论道，“李嘉诚成功的关键，是他融汇了中西文化的精华，采用西方先进的管理方式。”

二、网罗人才，不拘一格选专才/(225)

李嘉诚得俊彦辅佐大业，得以从事无巨细一把抓的初级

