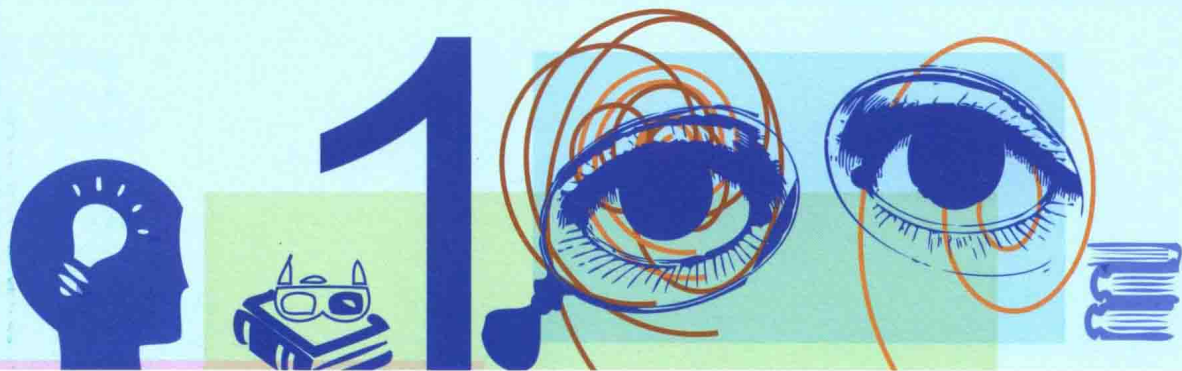




稻盛和夫、宁高宁、潘石屹、柳传志、马云联袂推荐

# 孝经智慧



## 企业管理

谭小芳 著

### ENTERPRISE MANAGEMENT

孝经

中央广播电视大学出版社



# 孝经智慧与企业管理

谭小芳 著



中央广播电视大学出版社  
· 北京 ·

## 图书在版编目(CIP)数据

孝经智慧与企业管理 / 谭小芳著. ——北京: 中央  
广播电视大学出版社, 2014.2  
ISBN 978-7-304-06443-3

I. ①孝… II. ①谭… III. ①企业管理 IV.  
①F270

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第022316号

版权所有, 翻印必究。

孝经智慧与企业管理  
Xiaojing Zhihui Yu Qiye Guanli

谭小芳 著

---

出版·发行: 中央广播电视大学出版社  
电话: 营销中心 010-58840200 总编室 010-68182524  
网址: <http://www.crtvup.com.cn>  
地址: 北京市海淀区西四环中路 45 号 邮编: 100039  
经销: 新华书店北京发行所

---

|           |           |
|-----------|-----------|
| 策划编辑: 李文静 | 版式设计: 赵 振 |
| 责任编辑: 窦晓群 | 责任印制: 吴勇强 |

---

|                     |                   |
|---------------------|-------------------|
| 印刷: 北京中科印刷有限公司      | 印数: 1~5000册       |
| 版本: 2014 年 2 月第 1 版 | 2014 年 5 月第 1 次印刷 |
| 开本: 787×1092 1/16   | 印张: 15            |
| 字数: 192千字           |                   |

---

书号: ISBN 978-7-304-06443-3  
定价: 68.00元

---

(如有缺页或倒装, 本社负责退换)

## 序

壬辰暮春，友人谭小芳女士把《孝经智慧与企业管理》书稿放在我的案头，请我品评。这本书很独特，我很高兴能为这样一部弘扬中华传统美德的精品书籍做点工作。该书的出版，既是对她管理实践的总结，也是对弘扬传统孝道的贡献，更是推陈出新的典范。

《孝经》今本仅有1799字。就是这样一本不到两千字的“小书”，已经主导中国社会2000年。但不得不说，我们面对《孝经》有很大的困惑，言辞太晦涩，毕竟它出自2000年前古人之手啊！而那时候的人又追求“微言大义”。然而今天“孝”依然是我们的核心价值观之一。我们都希望——家和万事兴。孝道，依然是家庭的基石。因此即使我们在言辞上有困难，也必须面对《孝经》，理解“孝”，执行孝道。

谭小芳女士通过她自己的工作，不仅解决了言辞上的困境，更做出几件与众不同的事，让本书充满亮点。

谭小芳女士勇敢地告诉大家《孝经》部分内容已经过时，必须舍弃。这是本书第一亮点。那些条条框框诞生于当时的社会，在今天完全不适用。但打破那些条条框框，并不是否定“孝道”；恰好相反，是把它的“内核”引申出来，引申到现代社会中。这是一项相当可敬的探索。如老子所说：“执古之道，以御今之有。”

谭女士用简单明了的论证，把“古”和“今”联系起来，并用一系列让人信服的实例证明之，让人耳目一新，惊叹不已。这是本书第二个亮点。一本书能做到这个程度已经让人满意了，但谭小芳女士的工作不仅于此。

谭女士明确指出，孝道，也是管理之道。我们在现实中习惯把“孝”和“管

理”看成两件不相干的事，由于现实忙碌，常常有顾此失彼之感。谭小芳告诉我们，两件事可以兼容。《孝经》是一本伦理规范。孝道，本有管理职能。所以古人追求修身、齐家、治国、平天下这样一个理想。用今天的话说，就是追求成功的方式而已。这个前提在于自我管理，提升自身能力。

关于管理之道，有很多书籍和道理。谭女士指出，管理之道的核心在于自身的管理。这本书写得很明白，管理核心在个人身上，集中在“内心”和“大脑”。无论何人，都可以通过管理“内心”和“大脑”的方式提升个体能力，在竞争中走向成功，赢得一个美满的人生，同时为社会作贡献。这样又和古人提倡的“孝道”遥相呼应。谭女士用大量笔墨描述这些，用心良苦，成绩斐然。

看完这本书之后我想到一句话：不读它，可能有损失；读了它，必会有收获。

著名企业家、商业思想家张明辉

壬辰霜降于金辉置业总部办公楼

## 开 篇

读者是上帝。

谭小芳说：我希望能让我的上帝在有限的时间里有所收获，并且精神愉快。如果未能做到，请万能的上帝原谅。

时至今日，总有许多人把古与今割开，认为古就是古，今就是今。有人以为：古好，如今垃圾，厚古薄今。也有人认为：今好，古代垃圾，厚今薄古。

事实已经无数次证明：即使天才的头脑也无法弄清古今之间的楚河汉界。

古今之间有很多桥梁，可以彼此鉴别得失。所以执着于其中的裂痕，不如寻找裂痕之间的桥梁，把二者结合起来看。所以明智的做法应该是古为今用，创造价值，实现人生，走向成功。这也正是本书的宗旨所在。

本书主讲：孝经智慧与企业管理。

何为孝道？今人提起古之孝道，以为就是孝顺父母，逢年过节给他们多买点好吃的，多给点钱，常回家看看。孝顺父母天经地义，也只是孝道的一部分而已，即狭义之孝道。广义的孝道，古人已经给出明确答案。

只是，那答案是用古人思维方式写成，今人要明晰其中的奥秘颇为不易。在此谭小芳将用现代人习惯的思维方式并结合个人的理解进行阐述。

何为管理之道？时至今日，这种书籍已经浩如烟海，内容之繁杂，条条框框之多，穷一生精力也未必能看完一遍，让人望而生畏。然而任你口吐莲花，说得天花乱坠，最终都是为万能的读者服务。

孝经智慧与企业管理之间有何联系？这个问题不难回答。但要回答它之前必须先弄清楚另外一个问题：古人和今人有何差别？答案可以说没有不同，也可以说区别很大。

说没有不同，那是因为古人或今人，最基本的需求是一致的：都是吃、喝、拉、撒、睡而已。所谓万变不离其宗。

说区别很大，那是因为古人和今人吃、喝、拉、撒、睡的方式不同而已。在这些同与不同之间，有一系列经济上、文化上、生活上、政体上的差异。所以吃、喝、拉、撒、睡的差别也很大。这个问题先放一放，后面再说，这里先看看古今社会最大的不同。

古代社会为农耕社会，种地为生，大家围绕着自家田地吃、喝、拉、撒、睡。

当今社会为工业社会，社会基础是工业生产，大家围绕着各自行业吃、喝、拉、撒、睡。今天的社会基础是企业。

古代家族的核心——孝道。

今日企业的核心——管理之道。

这就是二者之间的联系，皆为社会核心纽带。古人遵守孝道，推而广之，形成一种约定俗成。今天社会已经巨变，管理规范已经变化，但仍需要向古人吸取经验，完善管理之道。

古人云，百善孝为先。孝道是一种伦理规范，也是一种管理规范。

站在伦理规范上看，孝是稍纵即逝的眷恋，自觉实践，不需强求；孝是无法重现的幸福，有着强有力的吸引力；孝是经不起等待的感恩，时光易逝，恩情要还。

站在管理规范上看，孝行生智慧，小孝治家，子孝家兴。所谓家和万事兴。没有家，任何事都免谈。孝道生德行，大孝怡国，民孝国兴。孝道是一种责任，是一种智慧，是一种管理规范。时至今日，依然有着其独特的内涵和无可替代的功能。

夫孝，天之经也，地之义也，人之行也。古人把孝道归纳概括总结为一个小

本子，名曰《孝经》。短小精悍，字字珠玑，生涩难懂。但归根结底一句话：孝道可以让世界充满和谐，包括个人心态和谐、家庭和谐、社会和谐。并为此制定一系列条条框框。

今日社会基础已经发生巨大转变，古人那些条条框框已经不适用。但是毫无疑问，今人也追求和谐社会，包括个人内心和谐、企业和谐、社会和谐。

今人也提倡“孝”，孝顺父母长辈等。但是今人提倡的孝道，仅仅局限于家庭成员中，为古之狭义孝道。今人追求和谐的主要方式还是管理之道。管理之道有三层基本含义和两个要诀。

第一层：管理之道在于精心构建的规则。在如今社会中，规则是一切的基础。无规矩不成方圆。无方圆，寸步难行。在如今这个日益复杂的世界里，对规则要求越来越明显。如此，为管理之道之基础。

第二层：管理之道在于精细无间的协调。在规则和规则之间，常常存在这样或那样的缝隙甚至冲突，必须弥合裂痕、消除冲突。否则，将会酿成更大的冲突，也就是管理之道的失败。如此，为管理之道之升华。

第三层：管理之道在于雷霆万钧的决策。

那么如何制定规则、协调和决策，需要记住两条要诀。

要诀之一：管理之道在于注重细节，纠正个体行为之偏颇。

要诀之二：管理之道在于掌控全局，引导整体方向之走向。

也就是局部和整体的关系。

那么古人孝道和今人管理之道有何异同呢？

孝道偏重于内心的认可，更偏重于主观世界的感受，修心。管理之道偏向于头脑精密的思考，更偏重于实际功效，修脑。两者谁更重要呢？

偏向修心的孝道有重大缺陷，数千年来，从个体角度看，逻辑思维缺失；从整体角度看，法制思想缺失。

偏向修脑的管理之道同样有重大缺陷，现实世界，从个体角度看，人情偏冷；从整体角度看，人文缺失。

今人批判古人缺少法制观念和逻辑思维。但今天的问题则是人与人之间的赤裸裸的欲望、工具化的冷酷、数字化的冷漠。物质越来越丰富的今天，大家习惯了头脑里各种算计而少了内心的对他人的关怀和对企业的归属感。蓦然回首，感叹现代人的心灵怎么会如此这般滞后于社会物质的进步？

如果把古人的修心追求和现代人修脑追求结合起来，会不会变得更好一些？这就是《孝经智慧与企业管理》的宗旨：解释经典，诠释管理，兼容并包，进而让人生达到一种幸福的境界。

## 孝·孝道·孝经

中国传统文化中，伦理规范的核心就是孝。前文说过，所谓伦理规范，也是管理规范。通过家天下的伦理道德维护社会和谐。

那么何为孝文化？所谓文化，是一个民族或国家长时间生活的自然沉淀。想追溯，很难，但也不是无迹可寻。

中国第一部诗歌总集，被尊为现实主义诗歌之源的《诗经》就描述过孝文化：“率见昭考，以孝以享。”讲的就是大家在为了吃、喝、拉、撒、睡而奋斗时，献上祭品祈求祖先保佑。

古人对孝颇多描述，《尔雅》：“善父母为孝。”《礼记·祭义》：“君子之所为孝者，先意承志，谕父母于道。”《墨子·经上》：“孝，利亲也。”《经说上》：“孝，以亲为芬而能利亲，不必得。”《吕氏春秋·孝行览》：“夫孝，三皇五帝之本务，而万事之纪也。”《中庸》：“夫孝者，善继人之志，善述人之事者也。”

这段话的大意是：想办法干好事、不要干坏事就对了。类似于学习雷锋好榜样，或者好好学习，天天向上。尽管孝文化有这样或那样的缺陷，但是核心价值观还是值得肯定的。现代社会强调管理之道，也应该吸收积极有用的成分。

经过春秋战国数百年残酷的考验，孝道在孔子手上走向成熟：小孝立家，大孝献国。

孔子将“孝文化”进行理论化、系统化、模式化的解构，把孝道大约分为五个层次，依次是：天子之孝——（一把手）应该遵守的游戏规则；诸侯之孝——（独当一面之人）应该遵守的游戏规则；公卿之孝——（高管）应该遵守的游戏规则；士之孝——（基层管理者）应该遵守的游戏规则；庶人之孝——（老百姓）应该遵守的游戏规则。这五种人，就是孔子那个年代的社会主体。所谓伦理规范，所谓管理规范，只要把这五种人搞定，社会就和谐了。

现在需要指出的是，对一般人而言，别说去认可实践，就是看到那些生僻的字样与艰涩的文章就够头痛的了。

然而必须认识到，那些条条框框虽然已经过时了，其背后的精神内核永不过时。因为孝道是传统伦理规范的核心。老祖宗的点点滴滴依然影响着如今的我们。

古代社会的基础、家族、门阀不存在了。今天又有了新的社会基础，林林总总的企业如同雨后春笋。这叫推陈出新。

古代社会的天子、诸侯、士大夫尘归尘去了，今天出现了董事长、总经理、部门经理、技术主管。这也叫推陈出新。

那么传统伦理规范为何就不能推陈出新呢？

对比一下西方世界，从奴隶制城邦进化为如今高度发达的社会形态，他们伦理规范的核心还是基督教思想。当然现在基督教思想的功能和之前不同。因为他们进行过多次推陈出新。时代在转变，社会制度不同，经典的表述也需要相应改

变。孝道既可以推陈出新，也可以不同。后人根据孔子的言谈将孝道总结成一部经典，叫《孝经》。

它只有十八个短小的篇章，一共1799个字。平均下来，每章不到一百字。到如今已经两千多年。两千多年的时间，那些字、那些篇章被反反复复地研究、引申。可见其魅力。

它是孝道的理论总结概括，又是古代“五经”之总纲、“六艺”之根本。儒家经典中，《孝经》流传最广，不仅是权贵士大夫的必修功课，普通老百姓对它也很熟悉，其他经典就没有如此功效。原因主要有两条：一是由于统治者对它极力宣扬，二是因为注重孝行是中国传统社会伦理道德的首要特征。

汉武帝罢黜百家、独尊儒术之后，儒学地位上升。汉儒郑玄说：“《孝经》者，三才之经纬，五行之纲纪。”

汉帝国解体之后，经过三国魏晋南北朝将近三百年的战乱，隋唐再一次统一，推广科举制。儒学再一次兴盛。薛放说：“《孝经》者，人伦之大本，穷理之要道，真可谓圣人至言。”唐帝国之后，宋面对北方牧民豪杰无能为力，最后被蒙古人灭掉。

明朝复兴汉人朝廷之后，儒学再一次到达高峰。吕维：“《孝经》继《春秋》作，盖尧舜以来帝王相传之心法，而治天下之大经大本也。此义不明，而天下无学术矣。”他盛赞道：“大哉《孝经》乎！参两仪，长四德，冠五伦，纲维百行，总会六经。”

再看《孝经》在古代政治生活中的影响：历代统治者对它都极力推广。比如说汉代时，地方学校安排专门讲解《孝经》的老师，《孝经》为基本科目。到了唐代，有了科举考试，就规定：在官学中学习的人必须兼通《孝经》和《论语》。很多皇帝亲自为《孝经》作注。比如唐玄宗李隆基写出一卷《孝经注》。

这些都说明《孝经》很重要。其重要程度可以用如下几句话概括：

智慧太深而让人生畏，  
义理太重而显得迂腐，  
层积太厚而望之简陋，  
社会作用太大而难以测度。

一言以蔽之，想要立身干事业不能不了解社会，《孝经》是了解社会的钥匙。尽管它看起来是那么的古旧，那么让人费解。在当今这个功利主义至上的时代，它是一部不该被遗忘，却仿佛被遗忘了的经典。

我认为现代人有责任用现代思维从中演绎出现代智慧，滋养现代人的血脉，超拔现代人的灵魂。

那么《孝经》有哪些值得去学习的呢？

人生在世，无非两件事，做人和做事。

做人是基础。不会做人，这一生也很难有大的成就。做人的根本则是与人相处。人际关系是从亲人开始的。所以讲人际关系，可以从孝悌入门，研习孝道。不通孝道，不知和亲人相处，如何懂得同他人相处，何谈做人？

古人做事，通过家族平台。今人想做事，正常情况下都要通过企业平台。无非是站在别人的平台上发挥能量，土话说，给别人打工；或者创造平台吸引别人，找别人给自己打工。无论任何一种方式，首先都要为人处世，《孝经》恰好阐述了为人处世的基本道理。

如果你在构建平台，可以通过《孝经》得到如下结果：引导企业员工树立仁爱心、宽容心、欣赏心、合作心、激励心、尊重心、快乐心、责任心；引导他们努力做一个具有高度自律能力、高尚道德感以及强烈责任感的人，同时更高效地完成工作，取得双赢。

如果你站在别人的平台上，可以通过《孝经》得到如下结果：体会到文化的博大精深，领悟为人处世的基本道理；通过吸取前人修身处事的智慧，从自身、

从每一个细节做起，在社会中做一个好公民，在单位中做个好员工，在家庭中做个好成员，知廉耻，明是非，懂荣辱，辨善恶，培养健全的道德品质，同时博得更高的平台，更大的生存空间。取得双赢。

现在的企业，很多方面如同古之诸侯国。

企业是工业社会的基石。企业的核心要素有两条：一条是硬实力，即各种规则；另一条是软实力，即企业文化。

所谓硬实力，就是管理之道。各路专家已经说得足够多。所谓软实力，说白了也很简单，就是能把员工的心吸引进来，产生向心力和凝聚力，再辐射出去。

儒家的政治理想拿到现实世界中来，可以为企业家提供很多有利因素。员工心中有孝，就有了对领导、主管的敬重，就有了对同事的友爱，就有了对企业的认可；领导心中有孝，就有了对员工的慈爱，就有了对下属的爱护；企业里面有孝，团队就像一个大家庭，员工就有了凝聚力，就有了归属感；当这种孝道在企业 and 员工心里生根发芽的时候，便有了践行王道的基础。以德服人，孝悌为本，这样的国家，才是中兴王道的国家；这样的团队才是践行王道的团队；这样的组织才是和谐并能够充满永恒动力的组织。

## 孝经解读

《孝经》曾经的影响范围非常大，不仅仅影响汉人世界。与汉人世界相伴而生的少数民族，如鲜卑（南北朝）、高昌（唐朝）、西夏（北宋）、女真（宋）、蒙古（元代）、满族（清朝），均受到不同程度的辐射。早在唐朝，《孝经》就传到朝鲜、日本。清朝末年，《孝经》又有英、意等译本，传播于欧美地区，被当成经典研究。

《孝经》从诞生开始之际到民国，已知的研究性著作就有四百多种。考虑到

历代失传的部分，只会更多。2000年来，历朝历代的知识分子争论不休，滔滔不绝的口水化为大刀长矛匕首没完没了。

古人中，以朱熹（春秋战国之后，古代中国三个最好的哲学家之一）最为特殊。朱熹把《孝经》十八章分为经文和传文两部分，并且作了一番考证。所谓经文是指前六章，所谓传文，指后十二章，后世儒者的解经文字。文章一出，天下轰动，被视为独立思考的典范。

那么现代人又该如何解读《孝经》呢？

我认为《孝经》就是一部管理学经典，一部与众不同的管理经典，一部与现代意义上的管理差别很大的管理经典。尽管条条框框已经陈旧过时，尽管言语表述生涩难懂，但是它可以弥补现代管理学上的重“修脑”而轻“修心”的弱点。

现代意义上的管理学，从各种理论入手，基本上教人如何用脑子。《孝经》讲的是古人管理之道（孝道），从内心入手，教人如何用心办事。时至今日，《孝经》已不再有经典的神圣光环，但它作为产生过巨大影响的古籍，仍值得重点研究，推陈出新。这样做不仅有助于我们了解已经过去的时代，而且可以从中提炼积极的成分，古为今用。

从管理学角度解析：《孝经》应该在朱熹讲的“经文”和“传文”基础上再一次解构，应该有三个部分。

第一部分，《孝经》第一章为总纲，讲孝道的梦想和实现梦想的方法。

第二部分，第二章到第六章，讲社会各个层次的人应该如何面对自身的处境。

第三部分，朱熹的“传文”部分，主要进行细节上的补充论证。

我认为古人可以孝道治国；今人除了用孝道治家之外，可以把孝道融入现代管理中，形成一种崭新的管理之道。

农业时代，家族兴衰关系民族兴衰。工业时代，企业是民族兴衰之命脉。

进入正文之前，先看几个案例。剖析一下古人和今人在孝道和管理之道之间的努力。

## 案例之一：李隆基治国

中国历史上最强盛的朝代是唐朝，天下归心，四海来朝。唐朝最强盛的时间在安禄山叛乱之前那段时间，史称开元盛世。当时的大唐帝国有如下优势：

政治上，有当时最先进的政治体制，周边国家纷纷学习模仿。比如说东边的日本，就不辞劳苦，不断地派遣留学生跨越海洋，穿过半个中国到长安（西安）留学，虚心学习，以出口转内销的海归身份把各种盆盆罐罐、条条框框搬回日本，那些留学生都成为各界精英，推动本国文明。

军事上，有当时最强大的帝国军团，威慑各路牛鬼蛇神。

文化上，以李白、杜甫为代表的诗人熠熠生辉。唐玄奘西行万里，取得真经若干卷，志在救世。可见其文化上的包容性。

经济上，遥遥领先全世界很多年，占有当时全球四成的财富。首都长安被誉为世界之珠，胜过同时代所有城市。那个时代的罗马城已经灰飞烟灭，当时巴黎、伦敦还摆不上台面，只有长安城照耀着世界。

在长安城里掌控大唐帝国枢纽的大当家叫李隆基，一个有着雄才大略的男人。如果把国家看作一个超级公司，那么李隆基无疑是非常成功的大老板。因为他的公司是无与伦比的，冠绝古今中外。但是李隆基的结局不太好，晚景凄凉，这一切又是怎么回事呢？

李隆基重用贤臣良将，一手创建了开元盛世，把大唐帝国推上巅峰。从这方面来说，李隆基的管理方式是很棒的。李隆基的管理大纲就是那本《孝经》。

唐朝是一个高度开放、兼容并包的时代，出了很多有趣的事。比如说唯一

的女皇帝武则天就出于唐朝。但也正是武则天的出现，导致唐朝政局动荡不安。武则天掌权后期，宰相张柬之发动政变，推翻中国历史上唯一的女皇帝。时间是705年。七年之后的712年，李隆基登基。前后八年时间里，发生七次政变，皇帝更换四次，中间还发生了韦皇后毒死老公唐中宗的事。政局可以说极为混乱。

李隆基继位之后，面临的最大问题就是如何稳定政局。

要稳定政局，必须稳定人心。于是他想到《孝经》。他采取两个办法，一是让群儒注释《孝经》；二是他亲手为《孝经》作注。

李隆基的目的很简单：推广孝道，聚拢人心。他干得很成功，也很失败。

说成功，是因为李隆基成功稳定了政局，聚拢了人心，把李世民开创的贞观之治发扬光大，开创了开元盛世，把大唐帝国的风骨完全展现出来。

说失败，是因为李隆基把孝道推广得太畸形了：他竟然认可又粗又黑的野蛮人安禄山拜娇嫩的杨玉环为干妈，希望用孝道给安禄山的脖子上套上一条绳索。然而安禄山骗取李隆基信任之后，不仅没有像儿子一样知恩图报，反而举旗反叛，把强悍一时的大唐帝国推向低谷，迫使李隆基远离长安，逃亡四川，十分狼狈。杨玉环也在马嵬坡下、李隆基的眼皮底下被迫上吊自杀，让李隆基余生都在思念中度过。

从唐玄宗和安禄山这件事可以看出：孝道，作为一种伦理规范，可以是一种软实力，能收拢人心；但缺陷也很明显，不具备法规的硬性约束。如果李隆基能设计一种有效的制度约束安禄山，那么大唐帝国还能风光一阵子。

搞管理，一条腿不行。软实力不是万能的。

## 案例之二：曾国藩治军

鸦片战争之后，清帝国受到空前挑战。太平天国运动乘势而起，短时间内横扫江南半壁江山。清帝国的看家部队——八旗军——已经腐化堕落，无法对抗太平军。此时还有谁能拯救摇摇欲坠的大清帝国？有一个人——曾国藩。

曾国藩生于1811年，以儒学为基础，集传统学问于一身。

曾国藩的性格：谨慎，（尽量）不干没有把握的事；果敢，想好了就干，一往无前；冷酷残忍，干事过程中铁血无情，不在乎生灵涂炭。

曾国藩的一生相当成功：他的书法和文章写得都不错，甚至还是一个文坛派别——湘乡派的创始人。他的官当得很大，他的实业干得很好，社会地位很高。他的最大功绩是创建了一支部队——湘军，拯救了大清帝国。

大清帝国的八旗军都不能自救，湘军是怎么做到的？曾国藩组建湘军的方式很特殊，以兄弟、师生、同乡为基础，以亲情、师生之情、乡情为纽带打造一个“一家人的湘军大家庭”，从而达到这样一个目的：每一位士兵不是我们的兄弟，就是我们的儿子。对于自己的亲人如何相爱、相救，就应该怎么对待我们的士兵。

打虎亲兄弟，上阵父子兵就是这个意思。

如果曾国藩是现代人，用现代话说，就是让我的士兵（员工）有归属感和凝聚力，拧成一股绳，战无不胜。这也是现代企业家们的追求。

一言以蔽之，曾国藩按照孝道的要求管理军队。湘军士兵手中拿的不是《孙子兵法》，而是《孝经》，哪怕大老粗手中都有。这样是不是有些本末倒置？我们要注意到这样一个事实：手拿《孙子兵法》的政府正规军内斗不断，而且手边还有大烟枪，和太平军交战结果基本上都是悲剧收场；手拿《孝经》的湘军经过十年苦战，从湖南开始，沿着长江一路向东，攻武汉，克九江，占安庆，定南