

水煮红楼

吕叔春 / 主编

品大观园职场那些事

看职场人事沉浮

大观园里参进退得失

一部《红楼梦》，给**管理者**以棒喝，给**职场人**以警示。

水煮红楼，煮的是管理学的奥秘。

通过抽丝剥茧的分析，本书为我们一层层地展示了管理学的真相，
解答了一系列家族企业管理常遇到的难题。



金城出版社
GOLD WALL PRESS

品大观园职场那些事

水煮红楼

吕叔春 / 主编

 金城出版社
GOLD WALL PRESS

图书在版编目(CIP)数据

水煮红楼:品大观园职场那些事/吕叔春主编. —北京:金城出版社,
2011.10

ISBN 978-7-5155-0218-2

I. ①水… II. ①吕… III. ①企业管理—通俗读物
IV. ①F270-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 199054 号

Copyright © 2011 GOLD WALL PRESS, CHINA

本作品一切中文权利归**金城出版社**所有,未经合法许可,严禁以任何方式使用。

水煮红楼:品大观园职场那些事

主 编 吕叔春
责任编辑 雷燕青
文字编辑 陈珊珊
开 本 787 毫米×1092 毫米 1/16
印 张 14.25
字 数 200 千字
版 次 2011 年 12 月第 1 版 2011 年 12 月第 1 次印刷
印 刷 香河利华文化发展有限公司
书 号 ISBN 978-7-5155-0218-2
定 价 29.80 元

出版发行 **金城出版社** 北京市朝阳区和平街 11 区 37 号楼 邮编:100013
发 行 部 (010)84254364
编 辑 部 (010)84250838
总 编 室 (010)64228516
网 址 <http://www.jccb.com.cn>
电子邮箱 jinchenghuban@163.com
法律顾问 陈鹰律师事务所 (010)64970501

前

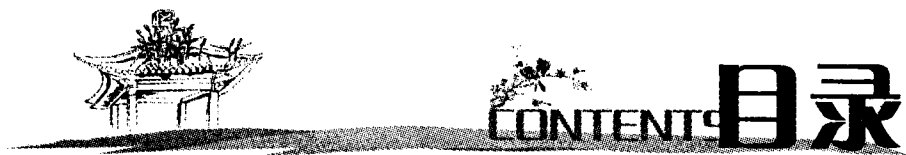
言

一天我心血来潮,心想,我一个歪才,怎么也得歪出点门道,何不从《红楼梦》入手,弄一些歪点笑料与读者共享?虽是“满纸荒唐言”,但绝没有“一把辛酸泪”,作者有点“痴”,但也不解其中味,只是想给各位管理者提供些无厘头的语言,一同娱乐娱乐,也希望读者读完此书后能在窃笑之余,引发一些深思。

本书以《红楼梦》中的人物与故事为背景,窃笑大观园企业由盛转衰的过程,其间虽颇多嬉笑怒骂之言,但皆含讽古喻今之意。

本书最主要的目的是借这个由头,使中国家族企业无论是领导者的心态还是在管理方法上,都有一个很好的借鉴作用。特别是能给一些私企老板以警戒:经营时是凌云壮志,有点成绩后是不可一世,最后还可能是唯我独尊,结果只能落得身败名裂的下场。如果你也是如上的其中一位,最好把本书放在案头,虽不能对你的人生和企业起到扭转乾坤的作用,或许也能给你以警示。想想福布斯那些上榜富豪,多少人刚功成名就,却转眼成了问题富豪,把企业做垮了。其中变数,也许就是家族企业自身的弊病太多,无论是在用人、投资、策划、营销上都有其不合理之处,甚至有些人制假贩假、偷税漏税以谋取不正当利益。如此经营者,焉有不败之理?

当然,我不是文豪,也不是大师级人物,只是在一个论坛杂志社给企业做做咨询而已,也写不出“语不惊人死不休”的语句。所以我增删七次,伏案一年有余,只能追求更好,不能说是最好。



第一章 拯大厦于将倾， 大观园以人才为中心

初上任的贾宝玉，凌云壮志，纳良言，招贤才，他舍得花钱，敢于“出血”。招黛玉，纳宝钗，引来凤凰史湘云就是见证。不怕人笑其痴，也不怕人笑其狂，为了企业，他敢于豁出去。

好领导能听取不同的声音	3
大观园重金招“金领”	6
为优秀人才清出一条“血”路	9
为人才搭建舞台，好戏才会上演	11
“挖墙脚”的好处与坏处	15
领导下属最好的方式是言传身教	18

第二章 贾宝玉的发家史： 在人“心”上做文章

人心是最难测的，人心也是最奇怪的东西，管理者若能收服人心，就能把一个企业搞定。作为家族式的大观园公司，在人心上没

少下工夫,无论是增薪还是减压,贾董事长的梦都是越做越完美。

员工是人不是机器	23
金钱并不是激励员工唯一的工具	27
从小处着手,赏罚要分明	30
坏事绝不能纵容	33
朽木也可雕	35
斥骂也能激励人心	38

第三章 授权的秘密:

授权不当比不授权的后果更严重

一个成功的管理者应该懂得和掌握授权这一艺术,需要注意的是授权虽然重要,但并不是人人都会授权,授权不当比不授权的后果更严重。

代儒给宝玉补课:做指挥者不做执行者	43
授权一定要有目的	45
不该授权的事要亲自做	47
掌握发布命令的技巧	49

第四章 王熙凤的独门暗器 ——四辣俱全

王熙凤是“大观园”里最生活化、最生动、最丰富的人物,她最显著的性格特点是四辣俱全,即:香辣、酸辣、泼辣、毒辣。





香辣:用爱心与热心感化人	55
酸辣:工作中少点抱怨	57
泼辣:“办公室恋情”的恶果	60
毒辣:清除不利的因素	62

第五章 林黛玉的玉女心经: 柔中有刚,刚柔相济

说林黛玉是美女,一点都不过分:气质高雅,有如空谷幽兰。无论从外貌还是从个性上,她都是一个标准的美女。在企业管理上,她也有一套独特的玉女心经,虽人情没练达、八面不玲珑,但她就是她。

“夹心饼”管理之道	69
把权威剔除掉	72
学会自我控制情绪	75
林黛玉的竹子定律	77
从创新中寻找成功的突破口	81
在“失败”中找灵感	83

第六章 薛宝钗的八面玲珑哲学: 世故成熟,人情练达

薛宝钗圆滑世故、八面玲珑是出了名的。她有人缘,善于待人接物;她思想开放,善于社交攻关;她世事洞明,人情练达,在复杂险恶的管理中能做到方寸不乱,不吃大亏。无论是管理还是做人做事,她都有她的绝对方法,这就是薛宝钗的八面玲珑哲学。

坦率道歉,由被动到主动	87
宝钗的“难得糊涂”意义大	90
要把自己当成一枚戒指	91
有错就改——给员工上的一堂生动课	92
做人的艺术——请教不择人	94
替人出“馊主意”的智多星	95
要人服,就要做给别人看!	96
懂得拒绝	98

第七章 大观园里的职场规则

职场里面的规则多,“大观园”里的职场规则更精彩,由于家族企业里什么样的人都有,出现混乱的规则也在所难免。但这正是企业走向失败的隐患,作为管理者,应警惕呀!

在赛马中识出好马	103
在节骨眼上赞美	104
批评是指出不足而不是发泄愤怒	106
掌握批评的艺术	108
不要在下属面前摆架子	113
敢于替下属承担责任	114
经常给自己充电	115
众人拾柴火焰高	116

第八章 管理札记： 企业是管理出来的

贾董事长对管理札记并不怎么“感冒”,但作为家族企业领导





可一定要“感冒”，有时“感冒”后的几个喷嚏能给人以很多警示，当没有喷嚏时也许会让你尾巴往上翘，那也是你的企业走下坡路的开始。

重要的事先做	121
程序和纪律是企业的生命	124
以身作则的重要性	125
摒弃多余的管理层	127
奇迹是管出来的	130

第九章 大观园里的营销策略

营销是企业最重要的一环，你的产品再好，如果销不出去，一切都是瞎扯。

大观园的营销出现很大问题，无论是促销活动还是广告，他们都做得不如人意，不仅让员工受气，更让大观园无法喘息，至此，大观园开始走下坡路了……

250 定律	135
有烟窟窿的晚礼服	137
微笑服务很重要	139
营销方法很重要	140
为新产品作秀，却功亏一篑	141
灵光闪现出不花钱的广告	143
营销制胜的 10 种推销方法	144

第十章 窃笑大观园里的大危机

在竞争激烈的服装业,危机是在所难免的,关键是你如何应对危机,如果方法得当就能化危机为转机。

大观园时装有限公司就是不懂得化危机为转机,最终致使企业走向溃败。

撞出来的创意给贾环毁了	151
遇到问题最忌不及时解决	154
在细节上也不能出错	156
良好沟通,雄关可越	157
危机得到暂时解决	160

第十一章 贾雨村的背叛: 堡垒最容易从内部攻破

贾雨村被独裁的宝玉一脚踢走了,为了报复,他去了子兴服装有限公司,带走了大观园的一大批人才,并且呕心沥血,终于与大观园展开了激烈的角逐……

贾宝玉为了独裁,把贾雨村踢走	165
干柴与烈火大碰撞	167
振兴子兴公司的第一步——做到公正无私	169
大力挖“大观园”墙脚	172
做真正的领导者——“细水慢流”施奖励	174
站在市场前沿,追求高额利润	175





第十二章 战略投资大失败： 混乱的人心混乱的账

一个雪球，放在雪地上不动，只能是越来越小，相反，如果把它滚起来，就会越来越大。钱财亦是如此，只有流通起来才能赚取更多的利润。

“大观园”走下坡路，很多时候与它的战略投资有很大关系。

反对投资——让钱生钱没有行通	181
向银行贷款——贷钱容易还钱难	183
财务规划是重点	184
精打细算、节约开支	186
给企业的一个启示——聘请优秀的财务主管	189

第十三章 爱情大碰撞： 玩不起的感情游戏

在企业里，人人都说“男女搭配，干活不累”，在“大观园”更是如此。美女如云，让人垂涎欲滴，这就难免产生许多爱情大碰撞，撞得好的，是恩恩爱爱把家还，撞坏了的，头破血流大受伤。

宝玉与靚女秘书晴雯	195
宝玉与黛玉的爱情观	197
爱情与面包，孰轻孰重	199
凤姐玩感情游戏	202

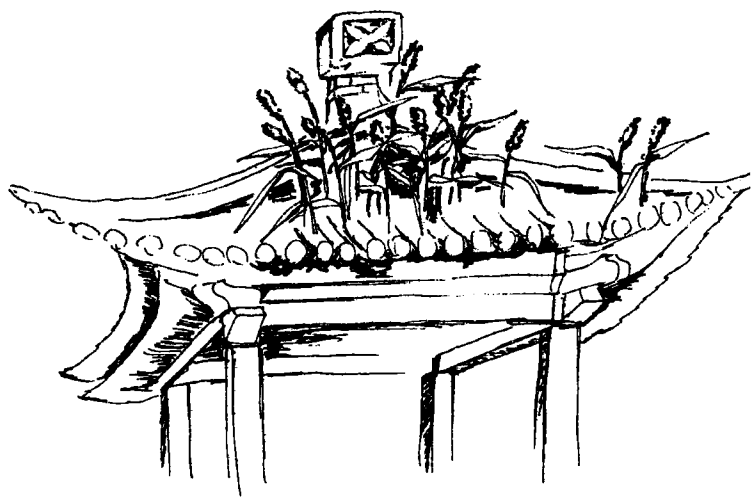
想说爱你不容易	204
小红遗帕惹相思,负心郎贾芸多善变	206
三角恋的血酬定律	209
后记 红楼梦碎:制假犯法“大观园”被抄	213



水煮红楼

——品大观园职场那些事





第一章

拯大厦于将倾,大观园以人才为中心



初上任的贾宝玉，凌云壮志，纳良言，招贤才，他舍得花钱，敢于“出血”。招黛玉，纳宝钗，引来凤凰史湘云就是见证。不怕人笑其痴，也不怕人笑其狂，为了企业，他敢于豁出去。





好领导能听取不同的声音

在大观园里，贾宝玉总裁让下级民主发言说真话，一时，下级的意见、批评、观点乃至牢骚得到了一个“输出”的平台。

宝二爷听着公司里不同的声音，从那时起，他的发迹梦开始了。

阳春三月，荣府花园鲜花盛开，香气袭人，美景喜不胜收。宝玉跟几个丫环嬉戏了一上午，但觉无趣，吃过午饭，有些倦怠，便睡午觉。

宝玉趴在床上，才合上眼，便恍恍惚惚地睡去，做起梦来，梦见自己从美国哥伦比亚大学工商管理系毕业回家。当时贾政经营的大观园时装有限公司正处危难之际，父以子为耀，贾政年老体衰，大观园的残局还要宝玉来收拾，他把大观园总裁的位置让与宝玉。

梦中的宝玉长得美轮美奂：头上戴着束发嵌宝紫金冠，齐眉勒着二龙抢珠金抹额，面若中秋之月，色如春晓之花，脖子上挂着金螭璎珞和一根五色丝绦系着的一块玉。而且神采飞扬，领导气十足。

由于宝玉刚从美国回来，对中国的服装市场不甚了解，但他初生牛犊不怕虎，他想把外国的先进管理经验带进中国本土，想好好经营自己的服装公司，扭转大观园无不利的局势，不让大家笑话他是无用的顽石，是女娲补天没用的一块弃石。他凌云壮志，很想再让大观园时装有限公司发扬光大，让它向世界 500 强进攻，最好能挑战比尔·盖茨，做一个补天无门、下凡却能聚财的宝玉。

可不，为了挽大厦将倾的局势，拯大观园于危难之中，宝玉将秘书晴雯叫到身边，让她通知各部门经理、主管到会议室开会。晴雯接到指示立刻下达通知，不一会儿，人力资源部主任贾璉、财务主管王熙凤、策划部经理李

执、车间主任贾环等人纷纷到场。

安排大家一一就座,贾董事长发话了:“今天将大家召集起来,希望大家对公司和我个人都能畅所欲言。对公司,把好的建议提出来;对我个人,有不对的地方,也可指出来,放在桌面上讲的。”

人力资源部主任贾琏首先说道:“作为一名老总,不用说,首先自己要成为公司最牛的人物,要成为最牛的人物就要具备一定的特质,这里的特质并不是指那些泛泛而论的品德和禀赋……”

“你不要这样啰唆,有什么话直接说。”说话的不是别人,正是号称五辣俱全的王熙凤。

大家早就想笑,可慑于凤姐的厉害,只能把笑声往肚里吞。凤姐再这样一闹,大家更加不敢笑。贾琏脸上青一块紫一块,继续发着言:“作为老总,尽管人缘好可以使工作运筹自如、得心应手,但这其实是一种脆弱如薄纸的东西,并不能成为老总工作的手段,人品正直虽然可以减少不必要的麻烦,摆脱无聊的纠葛,避免精力的浪费,但即使不具备这些,依然可以利用对行为结果的准确判断,而防止无效的劳动。”

“琏哥哥说得对,那么你认为一名总经理应该具备哪些特质?”宝玉谦虚地问道。

“我想需要独树一帜的统帅力,敢做敢当,工作时力求简明省力,与员工能进行有效沟通。”

大家一片大笑,凤姐在贾琏后背使劲的拧,直拧得贾琏的嘴都变了形。但他还是伪装得挺好,继续发言:“成功的老总处理人际关系并不一定要十分圆滑,但是在某些方面却一定要起到‘扶大厦于将倾,挽狂澜于即倒’的神奇作用。”

“对,我赞成贾琏的观点。”夫唱妇随的凤姐发话了:“一名成功的总经理除了在为上要有独树一帜的能力外,在面临着常人难以想象的繁重艰巨的工作时,也要具有像一团火一样的成功欲望。”

“这就需要宝二哥必须具有非凡的人格魅力。”贾环支持道:“我们应当以员工为着眼点,谋求员工的支持、尊重。作为企业老总,还要学会有效地辅导、咨询、解决问题和分配任务。开明的总经理就是理解公司员工的需



求，影响他们的行为，并鼓励他们不断超越进取。通过这些努力你可以成为一位优秀的总经理。”

贾宝玉听完，赞成地点点头。

接下来策划部经理李纨说道：“我认为我们应尽快增设服装设计部、企划部、外联部、外贸部等部门。把各个部门独立起来，不要不成体系乱成一团，那只会贻误发展时机，特别是中国已经加入了 WTO，企业竞争更激烈，如果赶不上潮流，企业是难以做大的。”

“很有道理，接着说。”宝玉道。

“另外，我认为还应该设一个文化部，并且创办一个企业刊物，我们利用这个刊物进行企业文化及形象宣传，不但可以节省一笔广告费用，还能增加刊物收入。”

经过一上午的会议，最后宝玉做了总结，并把以前在美国留学时知道的管理案例讲给大家听。

“记得我在美国上工商管理学院时，就知道希尔顿在选拔、使用人才方面做得很好。希尔顿饭店中的很多高级职员，大都是从基层逐步提拔上来的。由于这些人有丰富的经验，所以经营管理很出色。

“而且希尔顿对提升的每个人都很信任，放手让他们在职权范围内发挥聪明才智，大胆地工作。如果他们犯错误，他常常单独把他们叫到办公室，先鼓励他们一番，告诉他们：‘当年我在工作中犯过更大的错误，你这点小错误算不得什么，凡是干工作的人，都难免会出错。’然后，他再客观地帮他们分析产生错误的原因，并和他们研究解决问题的办法。他之所以对下属犯错误采取宽容的态度，是因为他认为只要企业的高层领导，特别是总经理和董事会的决策是正确的，员工犯些小错误是不会影响大局的。

“如果一味地指责员工，反倒会打击一部分人的工作积极性，从根本上动摇企业的根基。希尔顿的处事原则使全部的管理人员都愿意为他奔波效命，对工作兢兢业业，认真负责。这也许是他成功的一个秘诀。

“所以，今天我非常欣赏大家的畅所欲言，你们放心，你们的合理建议我都会最大努力地采纳，我也会把外国的先进管理理念应用到我们的企业中，我要像希尔顿那样容人，听取公司里不同的声音。”