



杨佩昌 编著

Moral Cultivation Above All Else

立业先立人 立人先立德

有一流的品质，才能有一流的产品

我希望每
夜。生产经营



在他们的身上都有着道德的血
一个企业成为社会所需要的企业。

——温家宝



新世界出版社
NEW WORLD PRESS



立业先立人
立人先立德

杨佩昌 编著

图书在版编目(CIP)数据

立业先立人 立人先立德 / 杨佩昌编著. —北京: 新世界出版社, 2011.9

ISBN 978-7-5104-2128-0

I. ①立… II. ①杨… III. ①道德修养—通俗读物
IV. ①B825-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 183963 号

立业先立人 立人先立德

作 者: 杨佩昌

责任编辑: 闫 红 郭海丽

责任印制: 李一鸣 黄厚清

出版发行: 新世界出版社

社址: 北京西城区百万庄大街 24 号 (100037)

发行部: (010) 6899 5968 (010) 6899 8733 (传真)

总编室: (010) 6899 5424 (010) 6832 6679 (传真)

网址: <http://www.nwp.cn>

<http://www.newworld-press.com>

版权部: +8610 6899 6306

版权部电子信箱: frank@nwp.com.cn

印刷: 三河市华晨印务有限公司

经销: 新华书店

开本: 670mm × 960mm 1/16

字数: 260 千字 印张: 18

版次: 2011 年 10 月第 1 版 2011 年 10 月第 1 次印刷

书号: ISBN 978-7-5104-2128-0

定价: 32.00 元

版权所有, 侵权必究

凡购本社图书, 如有缺页、倒页、脱页等印装错误, 可随时退换。

客服电话: (010) 6899 8638

前言



Preface

人生有三立：立人以求敬、立业以求利、立德以求尊。

人人都想在这个社会上顽强地立起来，为自己立起堂堂正正的口碑，立起兴兴隆隆的事业，立起体体面面的人生。而若想切实立起这一切，就必须首先在人生旅程中立起“德”之基石，而后才能“立人”、“立业”。有了这三立，人生的其他诸方面便会与之并举，随之俱立！

说起立人，“三十而立”似乎人尽皆知，人人都懂，但大多数人却往往又失之于斯，败之于斯。“立人”说起来简单，做起来却难上加难。立人便是“尊个性”和“张精神”，说白了就是学会做人。

做人，第一条就是要诚信。一个诚，一个信，就是诚信。诚就是诚实，信就是讲信用。所谓诚实，就是说一个人要老老实实，有一说一，有二说二，不要言过其实；就是说做人要老实，不要夸大其词，不要故作高深，要不卑不亢。

第二条就是要谦虚。所谓谦虚，就是要正确地估计自己，知道自己到底有多大分量，自己能给自己估价。要正确地对待自己，也要正确地对待别人。骄傲的人往往不能正确地估计自己，也不能正确地对待别人，用自己的优点去比别人的缺点，总是觉得自己比别人强。外国有这么一句话，“一个人的价值与他对自己的估计成反比”，就是说对自己的估计越高，就越没有价值。如果自己是个分子，对自己的估计是个分母，那么分母越大，这个分数越小，自己越不值钱。

第三条就是要宽容。要做到宽容，就是要胸怀宽广，要有一个大肚

皮，不要小肚鸡肠。人们常讲“宰相肚里能撑船”，你有多大的度量，就有多大的事业。《史记》上记载刘邦“常有大肚”，说的就是刘邦有气量。有史书说李世民“大度内涵高”。这些成功的人士，这些成大事的人都有很大的度量，有足够宽广的胸怀包容一切。

说到立业，其中蕴涵的意义尤深。从一定意义上说，立业的过程也是一个人立业的过程。一个人靠什么在社会上立足？事业！无论劳心者还是劳力者，也不管为别人工作还是为自己工作，能够在自己所从事的领域出类拔萃，能够以自己的付出赢得他人的尊重，能够为家庭提供支撑，就算立业有成，就能顶天立地。

人们常说“成家立业”。有技能、有工作、有贡献，能够挣钱谋生就是“立业”。“立业”与“创业”有密切联系。

一是要把“立业”当“创业”。个体经营者、自由职业者，有了自己的一份小事业，经营好、管理好、服务好，使它在千军万马的竞争者中立于不败之地，既是“立”也是“创”。

二是在“立业”中推进“创业”。立业者要适应中国现代化建设的需要，不断更新知识、增长才干，努力成长为本职工作的行家里手、技术骨干、劳动能手、服务标兵，进而成为“群体创业者”中的一员。

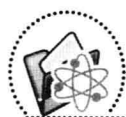
至于立德，则对人提出了更高的标准。立德不仅是一个人立世的根基，而且也是一个人赢得口碑、赢得人缘和赢得支持的必要条件。很多人自以为德行不错，也自以为足够善良、足够诚实、足够真挚，但其口碑却并不很好，甚至在某些方面还获得了相反的评价，这是为什么呢？其原因可能在于他所遵循的道德标准不高，或者是缺乏表现德行的理智与技巧。因此，立德不仅是一种标准，也是一种智慧、一种思想、一种技能。

一生得此三立，就像获得了一个坚固稳定的三脚架，不仅可以支撑起做事的理想、做人的尊严，也能支撑起事业的成功和人生的幸福。换句话说，一生得此三立，则名立、身立、业立，一切都将因此卓然而立！

目 录



Contents



第一部分 事业、个人与道德



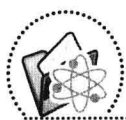
第一章 做事、做人与道德

第一节 立业之初 以人为本	5
第二节 真诚做人 用心做事	13
第三节 以德感人 以德立业	20
第四节 厚德载物 人聚财聚	29
【立天下志，求万世名】	38



第二章 何为有“德”之人

第一节 完美的品质	41
第二节 良好的习惯	51
第三节 积极的心态	60
第四节 健全的人格	70
【品德成就事业】	78



第二部分 立人、立业为何关乎道德



第三章 人无德不立

- 第一节 一个“诚”字闯天下——以唐骏“学历门”、麦道夫“欺诈案”、肖传国“学术造假”为例 83
- 第二节 谁动了我的“忠诚”——以李途纯、黄光裕等落马富豪为例 96
- 第三节 能屈能伸，成“弓”之道——以臧天朔、郭德纲等伤人事件为例 105
- 第四节 道德为何左右为难 114
- 【立业先立身】 120

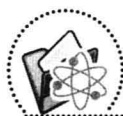


第四章 立大业者德必劬

- 第一节 要做好医生，先要做好人——以“人民医学家”裘法祖为例 123
- 第二节 为了让更多人吃饱饭——以“杂交水稻之父”袁隆平为例 131
- 第三节 小胜凭智，大胜靠德——以“中国捐股第一人”牛根生为例 139
- 第四节 满招损，“德”受益 148
- 【小胜靠谋，大胜靠德】 156

第五章 让道德成为“杀手锏”

- | | | |
|-----|-----------------|-----|
| 第一节 | “德”——人心之道 | 159 |
| 第二节 | “德”道者多助，失“德”者寡助 | 166 |
| 第三节 | 自我修炼，做一个有“心”的人 | 175 |
| 第四节 | 德者，事业之基 | 183 |
| | 【德在亏上得，福在善中行】 | 192 |



第三部分 立德的理想与现实

第六章 以德立业

- | | | |
|-----|-------------|-----|
| 第一节 | 大智若愚 韬光养晦 | 197 |
| 第二节 | 虚怀若谷 宽以待人 | 208 |
| 第三节 | 方圆之道 练达隐忍 | 215 |
| 第四节 | 脚踏实地 惜时敬业 | 226 |
| | 【与人为善，与己方便】 | 238 |

第七章 立德之路

- | | | |
|-----|-------------|-----|
| 第一节 | 立德——任重而道远 | 241 |
| 第二节 | 融传统与现代于一体 | 247 |
| 第三节 | 做人 与做事，互动共赢 | 255 |
| 第四节 | 从我做起，捍卫精神家园 | 268 |
| | 【为心灵守约】 | 274 |



事业、个人与道德

第一部分

1



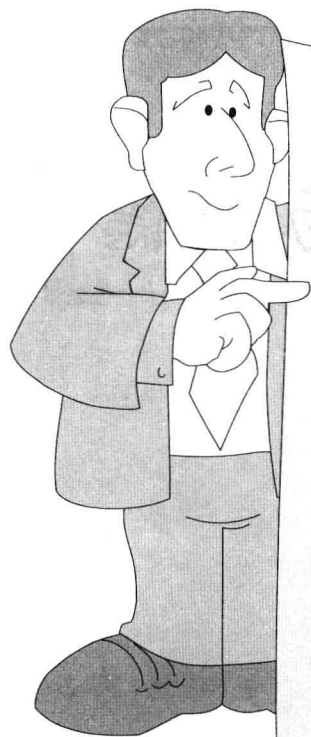
一个人的道德修养是其事业能否成功的基础。没有修养的人，无论你的学识多么渊博、技艺多么高超也不会受人欢迎。

道德修养是每个人最基本的素养，也可以说是做人的基本素质。道德修养决定一个人的行为方式，没有好的道德修养作保证，自然也就谈不上有好的行为表现。一个人的事业生涯中，固然需要非常全面的素质，其中专业素质是事业的基本保证，但道德素养是从业者的思想底线，也是事业必不可少的基本素质。生活中，处处需要有良好的道德素养做指导，没有好的道德素养，就没有好的生活方式和生活态度，生活中就不会有良好的人际关系，自然就不会得道多助。



第一章

做事、做人与道德



“做人”与“做事”是两个既重要又具有普遍性和活力的日常道德规范概念，在传统道德和现代道德转型日益显著的今日中国，这两个概念已经涵盖了所有的道德行为准则，成为道德的标杆。

做人就是要学会为人之道，成为一个真正的人。每个人都有自己的人生意义，都有自己的人生理想。普通人的思想范畴，一般说来不超出想做大事、成大业，并以小事、小业为羞耻，心中总觉得感觉到大的比小的好，差别很大。古代圣人说人生有三不朽，叫做立德、立功、立言。在这三条之中，立功要看风云际会，立言要根据适当环境，只有立德没有局限性，更没有大小的区分，且人人可做、人人可行。



第一节 立业之初 以人为本

Section 1



近些年来，“以人为本”几乎成为各个企业中最热门的词汇。当然这是一种历史性的进步，它校正了以往重物不重人的发展观，把人的利益和人的全面发展放在了首位。但是真正能做到以人为本，一切本着人的需求出发，却非常不容易。笔者认为，以人为本，最关键的是要真正尊重人民的权利和意见，一厢情愿地以人为本不是真的以人为本，只是变相地“以我为本”。而立业之初要做到以人为本，就要以“人”与“工作”相互适应为契合点，将“人”的发展与企业的发展有机地联系起来，即在满足企业需求的同时满足“人”的需求。

人是做好一切工作的根本，是检验各项工作成败的标准。“以人为本”就是把维护人的利益放在第一位，一切工作从满足人的全面需求、全面发展出发，真正做到尊重人、关心人、理解人、帮助人、提高人、发展人。这样才能充分调动人的主观能动性和创造性。人的主观能动性和创造性一旦发掘出来，再佐以“以德立业”的做事标准，企业想不腾飞都难。



企业员工的道德不仅是这一职业的行为规范，同时还是一种社会责任与义务，在很多时候，后者往往比前者更为重要。如果把贩假造假看作是一种职业，那么那些不遗余力的造假者们似乎遵守了职业道德，但却给社会带来了巨大的灾难，最终导致道德的沦丧。因此我们不能就职业道德而谈职业道德，不能把职业道德仅仅理解为一种个人行为或行业行为，而应把它理解为一种社会行为。不讲职业道德，首先就会给企业形象带来负面影响，其次会给企业带来经济上的亏损，往大了说甚至会破坏社会秩序，影响国家的稳定。职业道德的缺失，其最终结果只能是损人不利己，有百害而无一利。

坚持“以人为本”的经营理念，是提高企业社会责任意识和切实履行社会责任的重要保证。企业经营的目的就是为了满足人民日益增长的物质和文化需求，提高人民生活质量。坚持“以人为本”是企业实现有效管理、提高经营水平的必然要求。同时，企业是社会经济活动的主体，在实现自己经营目标的过程中，应保护和尊重其他相关者的利益。树立“以人为本”的目标，是企业社会功能的本质要求，这也是企业应承担的最重要的社会责任。以人为本理念的核心就在于把道德、伦理等因素注入企业日常经营管理之中，这样一来，企业就能真正做到对人的关注，充分调动每个人的积极性。

现代企业在立业之初如何实践“以人为本”呢？这就需要企业策划人首先设计出一个共同的目标。通过员工参与企业目标的制定，使其明确自己的工作目标，进行自我控制，并努力完成工作目标。以人为本思想指导下的目标管理应强调个人与企业的共同发



展，体现员工的参与管理，实行员工的自我管理，以实现员工个人目标为动力实现企业的共同目标。但个人与部门、部门与企业之间的思路和方法总会有差异，这种差异既可以成为企业开拓创新、努力争先的主要动力，也可能成为企业内部产生冲突和分歧的主要根源。

因此，要将企业的经营目标、经营战略和经营观念融入到每个员工的头脑中，使之成为员工的共识。为此，必须将目标进行分解，使每一个部门、每一个人都知道自己承担的责任和应作出的贡献，把自己的工作与企业的总目标紧密结合在一起，努力把企业营造成所有成员“生存的共生系统”、“经济利益的共同体”。有效的管理是指挥、约束、管辖、监督和控制人的“共有的发展平台”。

其次，实施权变领导。权变领导是指企业领导应充分尊重员工的意见和建议，根据员工的个体差异及相应的环境实行适宜的领导。松下幸之助曾对一个部门经理说：“我个人要做很多决定，并要批准他人很多决定。实际上只有40%的决策是我真正认同的，其余60%是我有所保留的或我觉得过得去的。”实施权变领导就是通过分析研究管理过程中的各种矛盾及矛盾的各个方面，抓住以人为本这个关键，针对不同岗位、不同任务、不同人员和不同时间，采取合适的态度、方法和途径进行管理，并根据环境因素的变化因地制宜地制定各项措施，适时进行控制。

企业的领导者一定要学会在尊重组织成员个体差异的前提下，集众人之智慧，弥补自身知识和能力的不足，从而有的放矢地进行灵活有效的管理。





企业管理不仅仅是指挥、约束、管辖、监督和控制，人更需要关怀、体贴、温暖、感化和激励。要构筑人与人之间互相平等和互相尊重的平台，通过良性的双向沟通渠道和手段，达到相互理解、相互支持、相互协调，让员工更主动地工作、自觉自律、自主发展。

领导者要学会尊重员工，保护其自尊心；信任员工，增强其自信；理解员工，提高其认同心；感动员工，培养其忠诚心；鼓励员工，激发其进取心；做到爱才如命、选才适岗、育才有方。只有这样，才能使员工与企业同甘共苦、共同发展，企业才能形成强有力的凝聚力。

再次，学会全面激励。激励指管理者针对下属的需要，采取外部诱因进行刺激，并使之内化为按照管理要求自觉行动的过程。它主要激发人的动机，使人产生一种内在动力，并朝着所期望的目标前进。只有未满足的需要才会引发动机，它也是激励的重点。由于人的需要有多种类型，所以外部诱因也各不相同，应用不同的诱因刺激人们相应的需要。

以人为本的激励更强调全面激励，也就是把人的需要、期望、满足感与激励建成一个相互作用、联系互动的动力体系。

一是重视工作激励，使员工在工作中自觉奉献，并得到相应的满足。

二是注重内在激励与外在激励相结合，增加员工的责任感、集体和个人的荣誉感，激发员工的成就感。

三是注重精神激励与物质激励相结合，提高员工的心理愉悦，从而使其产生内在的动力。

四是注重激励的针对性，即管理者要针对员工最关心、最迫切需



要解决的问题，有的放矢地设置激励目标和条件，增加激励效用。

五是注重激励的实效性，不做无用功。

最后，强化培训锻炼。重视员工的培训和锻炼，从眼前看，是改善员工绩效、提高全体员工共同行动能力的成功策略；从长远看，则是培植企业未来优势、积蓄更强能量、迎接更大挑战的基石。对员工而言，锻炼是最好的教育，培训是最好的福利。

因此，企业一方面要有计划地对员工进行培训教育，尽快提高其知识水平和业务水平；另一方面要拓宽培养途径，并合理地使用人才。锻炼和使用是发掘、培养人才的一种有效办法，而发掘和培养人才的目的又在使用。

所以，管理者要分析各种人才的特点，用其所长，避其所短，并适时进行必要的工作轮换、工作扩大化和工作丰富化，给员工提供更多的发展机会。

一个企业在立业之初，就要形成一种独特的企业文化。作为企业的核心价值观，“正人、正事”理应是一个企业着力倡导并身体力行的。对“正人”的诠释是：身正、言正、平等、沟通、协作、信息共享。企业的发展，没有人不行，没有“正人”更不行！

企业首先要对入职员工有较高要求，加入的员工必须具有健康的人格、端正的态度、良好的品性。要具有向社会各界展现企业浩然正气、光明磊落形象的能力。员工要非常注重其自身的文化修养和做人的品质，通过持续的学习和实践，培养正直坦率、务实诚信、勇于负责、直面挑战、超越自我、宽容自律、守时守纪、团结协作的工作作风。

另一方面，企业也应尊重员工、关怀员工，营造温馨的工作环

