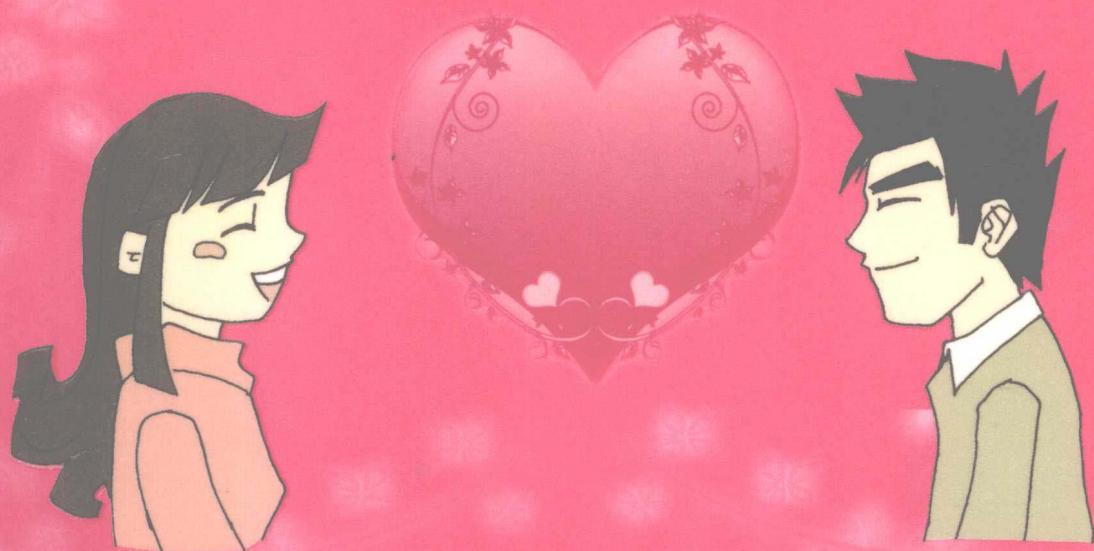


女性必备的快乐生活图书

# 快乐家庭管理

## ——女人，家庭的CEO

钱 玉 编著



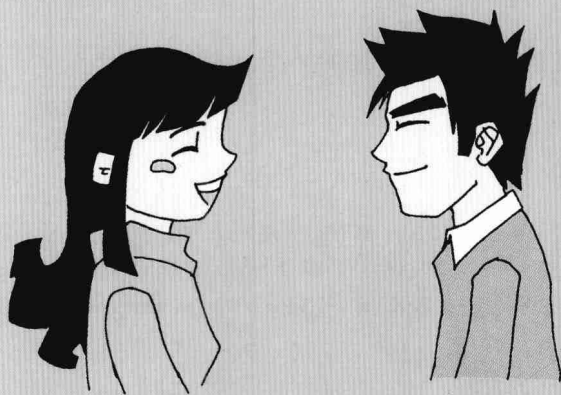
华南理工大学出版社

女性必备的快乐生活图书

# 快乐家庭管理

——女人，家庭的CEO

钱 玉 编著



华南理工大学出版社

· 广州 ·

## 内 容 简 介

本书以人本科学管理的理论指导家庭经营管理和婚姻管理,全书既是对“人本科学管理改革、改良、优化、创新循环”理论的再一次实践,又是这一理论从企业管理向家庭管理的延伸。以理论加案例的形式讲述家庭管理的方法,诠释了家庭管理的人本概念,阐述了女人作为家庭 CEO 应有的心态和处事的方法。

## 图书在版编目 (CIP) 数据

快乐家庭管理:女人,家庭的 CEO/钱玉编著. —广州:华南理工大学出版社, 2009. 3

ISBN 978-7-5623-3055-4

I. 快… II. 钱… III. 家庭管理学 - 通俗读物 IV. TS976 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 016481 号

总 发 行: 华南理工大学出版社 (广州五山华南理工大学 17 号楼, 邮编 510640)

营销部电话: 020 - 87113487 87110964 87111048 (传真)

E-mail: z2cb@scut.edu.cn http://www.scutpress.com.cn

策划编辑: 黄丹丹

责任编辑: 黄冰莹 孟宪忠

印 刷 者: 佛山市浩文彩色印刷有限公司

开 本: 787mm × 960mm 1/16 印张: 9.25 插页: 8 字数: 178 千

版 次: 2009 年 3 月第 1 版 2009 年 3 月第 1 次印刷

印 数: 1 ~ 3 000 册

定 价: 33.00 元

版权所有 盗版必究



## 前 言

《快乐家庭管理——女人，家庭的 CEO》围绕家庭管理主题而作，以理论加案例的形式讲述了家庭管理的方法。全文既是对“人本科学管理改革、改良、优化、创新循环”理论的再一次实践，又是这一理论从企业管理向家庭管理的延伸。家庭 CEO 对家庭的有序管理和优质的子女教育，决定了人本科学管理追求的“优化循环”质量。

合格的妻子（丈夫）、合格的父母、合格的社会公民，都要经历“优化循环”的自我塑造和自我完善过程。主内的女主人管己、管人和管理家庭事务的能力决定了家庭和家人的生活幸福度，管理现代家庭需要主内的 CEO 具备：思维能力、学习能力、应变能力、教育能力。担当妻子、母亲角色的人们阅读本书不但对提升这四种能力有益，同时能提升个人的生活幸福度，文中列举的案例能带给人们快乐生活的有益启示。

愿：“快乐管理，快乐生活（工作）；快乐教育，快乐成长！”的家庭管理理念让更多的家庭拥有幸福的生活！



# 目 录

## 第一讲 理论篇

- 一、个体成功战略图 ..... (1)
- 二、人力资本质量结构 ..... (15)

## 第二讲 家庭管理

- 第一章 女人，家庭的 CEO ..... (23)
  - 第一节 人本科学管理在家庭中的实践 ..... (25)
    - 一、在家庭开展人本科学管理的必要性 ..... (25)
    - 二、人力资本质量对家庭的影响 ..... (27)
    - 三、家庭管理与企业管理道术上的相通性 ..... (28)
    - 四、人文管理是家庭管理的主导 ..... (30)
    - 五、男主外、女主内的文化在东、西方社会的情形 ..... (31)
  - 第二节 家庭资本结构 ..... (32)
    - 一、家庭人力资本 ..... (32)
    - 二、家庭物质资本 ..... (38)
  - 第三节 家庭 CEO 是塑造出来的 ..... (38)
    - 一、好母亲是训练女儿的最佳教练 ..... (39)
    - 二、好丈夫是妻子的最佳教练 ..... (40)
  - 第四节 合格家庭 CEO 对丈夫的成功塑造 ..... (42)
  - 第五节 女 CEO 引导家庭的和谐幸福 ..... (44)



|                          |      |
|--------------------------|------|
| 一、女人管理家庭的技巧 .....        | (44) |
| 二、女主人的个性决定家庭和个人的幸福 ..... | (45) |
| 三、改变家庭的不和谐需从变革自我开始 ..... | (53) |
| 第六节 小家庭与大家庭 .....        | (64) |
| 一、对待长辈 .....             | (64) |
| 二、家人相处 .....             | (67) |
| 三、婆媳相处 .....             | (68) |
| 四、与亲戚相处 .....            | (73) |
| 第七节 做好家庭的财务总监 .....      | (74) |

### 第三讲 自我管理

|                        |       |
|------------------------|-------|
| 第二章 成就自我与管理自我 .....    | (77)  |
| 第一节 成就自我 实现“大我” .....  | (77)  |
| 一、成家前后的自我塑造 .....      | (77)  |
| 二、选择适合自己的伴侣 .....      | (79)  |
| 三、在家庭和事业之间找到新的位置 ..... | (80)  |
| 四、不断完善自我 .....         | (83)  |
| 第二节 管理自我 追求“无我” .....  | (88)  |
| 一、自尊的管理 .....          | (88)  |
| 二、自信的管理 .....          | (90)  |
| 三、自立的管理 .....          | (91)  |
| 四、自爱的管理 .....          | (95)  |
| 五、学会认识他人 .....         | (98)  |
| 六、学会认识自己 .....         | (99)  |
| 七、学会善待自己 .....         | (100) |



## 第四讲 婚姻管理

|                   |       |
|-------------------|-------|
| 第三章 当爱情走入婚姻 ..... | (104) |
| 第一节 随谈男女之情 .....  | (104) |
| 第二节 关于婚姻的成长 ..... | (115) |
| 第三节 对待情敌 .....    | (123) |
| 参考文献 .....        | (139) |





## 第一讲 理论篇

人人都关注成功，员工们关注个人成功，管理者们关注团队成功，企业家们关注企业成功，妇女同胞更关注家庭和育子的成功，如何做到人和集体（家庭、企业）共赢呢？人人顺沿“个体成功战略图”的规律来做事，就能实现个人和集体的成功。

### 一、个体成功战略

“个体成功战略”由“人力资本价值（良性）循环链”、“鞋理念”、“人本科学管理改革、改良、优化、创新循环链”、“人本科学管理快乐循环链”、“个人守则”等组成。

#### 1. 人力资本价值（良性）循环链（图1-1）

每一个人出生之时，都是无知、无识、无能、无智、无德的，只有父母赐予的肉体是与生俱来的。绝大多数人的肉体都是健康的，人就是凭着这个健康之躯，在父母的哺育下向父母、老师、社会和大自然学知识，学技能，从生活中悟智慧。用知识、智慧修养自己的道德，优化自己的个性；用技能挣取金钱，积累生存必需的经济基础。每一个人从步入社会的那一天起，就已经进入了“人力资本价值循环链”。如果能通过人文教育促使人沿着“人力资本价值（良性）循环链”向前发展，人的综合素质——“人力资本质量”就会循序渐进地螺旋式提升，从而促进人生升华。

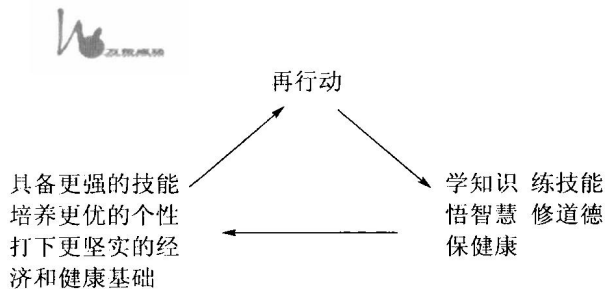


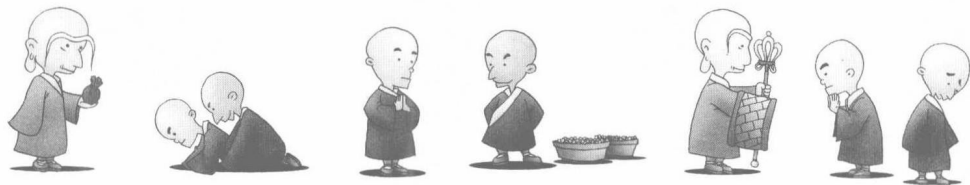
图1-1 人力资本价值（良性）循环链





步入人生升华通道——“人力资本价值(良性)循环链”中的人,是高质量的人。

大家都知道,李嘉诚是全球华人公认的商界成功者,他从小没有接受过正规的学校教育,在他当伙计时,要给他的人力资本质量打分,一定令人失望。他所具有的只有父母给予的健康身心,正是这个拥有健康之躯的男儿,凭着他奋斗不止的精神,使自己进入“人力资本价值(良性)循环链”中。李嘉诚一生对学知识、练技能、悟智慧、修道德、优化个性、营造身心健康的努力都没有停止过。李嘉诚的商业智慧和生存技能是个人拼搏的结果,而商德的培养,母亲却有不可磨灭的功劳。



李嘉诚当年创建长江塑胶厂,把从意大利拜师学艺回来的塑料花生产技术应用到生产上,一时间生意火爆。由于产品供不应求,出现了降低产品质量来应付订单的情况。结果许多客户对低质量的产品要求退货,导致银行追债、客户追款,塑胶厂顿时陷入困境,濒临破产。

这天,母亲庄碧琴问李嘉诚:“你是否认识开元寺法号叫元寂的住持?”未等李嘉诚回答,庄碧琴继续说道:“元寂年事已高,希望找个合适的接班人。候选人是他的两个徒弟,一个法号一寂,另一个法号二寂。元寂把这两个徒弟都叫到跟前,说:‘我现在给你俩每人一袋稻谷,明年秋天以谷为答卷,谁收获的谷子多,谁就是我的接班人。’第二年秋天到了,一寂挑来满满的一担谷子,二寂则两手空空。元寂却当众宣布二寂担当接班人。一寂听了,不服气。元寂微微一笑,高声地对众人说:‘我给一寂和二寂的谷子,都是用滚水煮熟的。显然,二寂是诚实的,理应由他来当住持。’于是,众人悦服。”

庄碧琴忽然话锋一转,“经商如同做人,诚信当头,则无危而不克了。”李嘉诚听了母亲的话,深有感悟。不久,李嘉诚的诚信打动了银行、供货商和员工,形势因此有了好转,危机成就了商机<sup>①</sup>。

<sup>①</sup> 材料来源:在天《走向成功》2006年第11期。



李嘉诚的成功与母亲的教诲是分不开的。当人的学历、经历、阅历不够，能得到德高望重的母亲的教诲，会避免很多人生的挫折，对人品性的提升和人力资本的增值会大有帮助。

母亲的教诲和李嘉诚的个人努力，使李嘉诚成为“高质量”的人，李嘉诚人力资本质量的高品质成就了李嘉诚的个人成功，成就了长江集团的集体成功。李嘉诚在经商的实践中，不断学知识、练技能、悟智慧、修道德，如今他已步入老耄之年，人生的每一天仍在“循环中”高速运转。李嘉诚是以己为本获得个人成功后再以人为本，是获取群体成功的典范。他出资开办的长江管理学院就是为提升商界人员人力资本质量和人力资本价值而设的。当学员们获得管理技能（自我管理、企业管理，对人的管理、对事的管理）的提升时，也实现了长江集团的经济和社会价值。

**经营自我成功是个人成功的必须；**

**经营他人成功是群体成功的必须！**

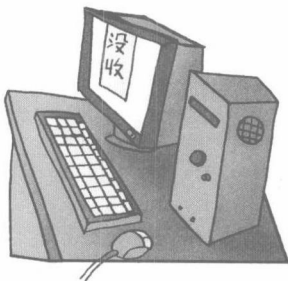
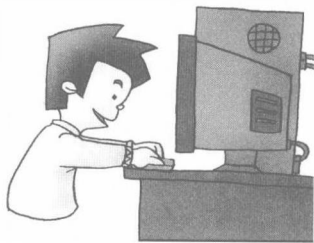
## 2. 鞋理念（图1-2，图1-3）

鞋理念诞生于家庭教育的电脑没收事件。那是数年前的一天，刚上初中的儿子一时沉迷于电脑游戏，学习成绩大幅度下滑，为了制约孩子对电脑游戏的“贪恋”，在和先生商量后，一致决定以暂时没收电脑三个月作为对他的惩罚。这一强制性管理措施引起了孩子情绪上的强烈抵抗。作为母亲的我，为了让痛

失爱物的儿子心灵恢复快乐，为了激励孩子的学习热情，在儿子生日的那天，我

为儿子编写了一个小精灵的故事：一天，小精灵因为管不住自己的身心，他的心爱之物“理想”（电脑）被爸爸搬走了，放在了可望不可及的“空中”，小精灵常常仰望着它，却不能再拥有。就这样远远地望着，满怀期待地望着，一天又一天，小精灵心动的感觉奇妙极了。终于有一天，小精灵找到机会触摸

它，这时，也许是小精灵渴望的神情感动了上帝，“理想”忽然说话了：小精灵！你是一个聪明又可爱的小孩，你可知世界上喜欢我的人很多，但是我只喜欢每一天都努力学习，每一步都发奋进取的人。我



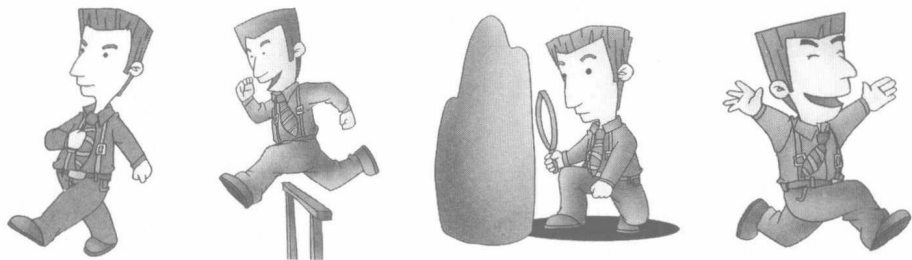


给要得到我的每一个人都设计一个高高的门槛。每一天的努力和每一步的进取会使你轻松地跨过这个门槛，这样你将再次拥有我，而永不停止的努力和进取将会永远拥有我。被妈妈视作“小精灵”的儿子“听”到童话故事“理想”的一番话，心里痒痒的。从此以后，他每天遥望被困守在妈妈房间的“理想”，心中充满了希望和活力，几天工夫，儿子似乎已经完全理解了母亲的良苦用心，为了再次获得心爱的电脑——“理想”，他开始发奋学习，学习成绩直线上升，三个月后，被评为北京市区级“三好学生”。三个月前被父母没收的电脑物归原主，被重新安装到儿子的卧室，既作为奖励，也作为父母对孩子的再次信任。但是缺乏家庭教育（管理）经验的父母，又一次犯了与上一次同样的错误——太相信十一二岁孩子的自律性了，错误的管理再一次导致缺乏自治（制）力的孩子几个月后又一次沉醉于网络游戏之中……没收电脑的“暴力”事件在家庭重演。这次，儿子的抵触情绪更大了，为了拿回电脑，找出各种各样的理由对母亲软硬兼施。为了减少再次失去电脑的痛苦，儿子提出买鞋的要求，而他已经拥有很多鞋，买还是不买，我陷入了苦苦的思考中（不买，孩子的愿望得不到满足，担心孩子的心灵会失去快乐；买，又怕纵容了孩子）……直到一天同学聚会结束，我独自坐在车里，看着大街上川流不息的行人，一个个匆匆的脚步提醒了我，突然地，把买鞋的物质意义淡化的主意在脑中闪现了，我顺手拿起一支笔和一张停车小票，画了起来，一个小人出现了，他脚穿理念之鞋，从现在开始，从现在起步！鞋理念诞生了。



等儿子放学坐上车，我拿着刚才的创意，和蔼地对儿子说：妈妈同意给你买鞋了，但必须甩掉时尚和名牌的观念使其变成向着目标奋进的理念。这个奋进理念是：穿上妈妈送你的理念之鞋，从现在开始，从现在起步！向着理想，努力奔跑吧！

这就是“鞋理念”——从现在开始，从现在起步！从那以后，这一理念成了母子互勉的信念。





鞋理念激励人进取，每当跨出家门匆匆奔向工作岗位时，每当工作遭遇挫折和困难时，每当面对失败苦闷时，每当获得成功沾沾自喜时，每当……只要心中默默地重复：从现在开始，从现在起步！每天努力，每天进步……内心就会充满持续奋斗的激情。

**激情无限使人活力无限，活力无限使人效率无限。**

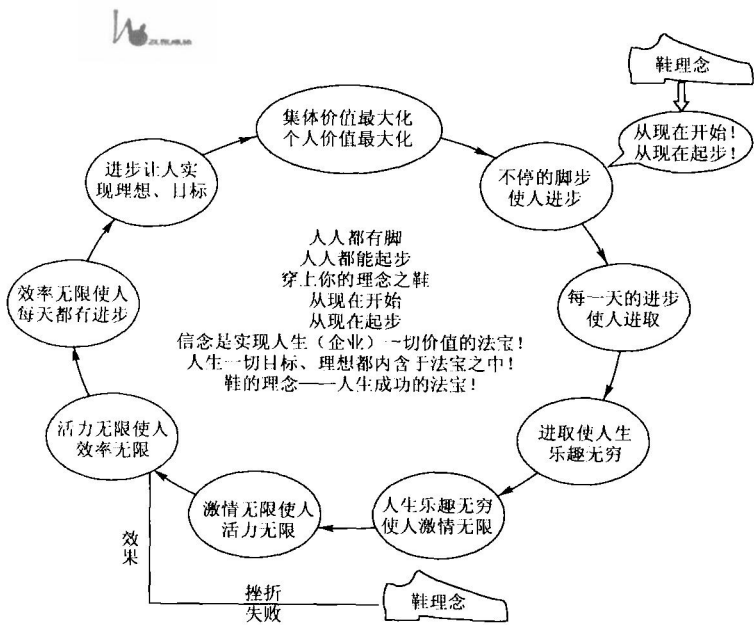


图 1-2 鞋理念诞生图

效率带来的有成功，也有失败。遭遇失败时，如果没有正确而又及时的激励，有可能使人失去继续前进的热情，但有了鞋理念这一信念的支持，面对失败，就会积极寻找失败的原因或另找方法重新起步……

拥有了成功，仍然要继续努力从现在开始，从现在起步！只有这样，人生才能永远进取。永远进取的人才能获取人生的大成功。

每一个人都是依附于集体（家庭、企业、国家）生存的，当个人价值在集体的平台上得以提升时，理应人人想到集体价值最大化在先，个人价值最大化在后。在集体价值最大化中实现个人价值最大化是保持集体发展、维护团队人员和谐之本，也是追求事业、家庭双双成功人士的人格魅力的具体体现。这种人格魅力是赢得他人尊重之本。



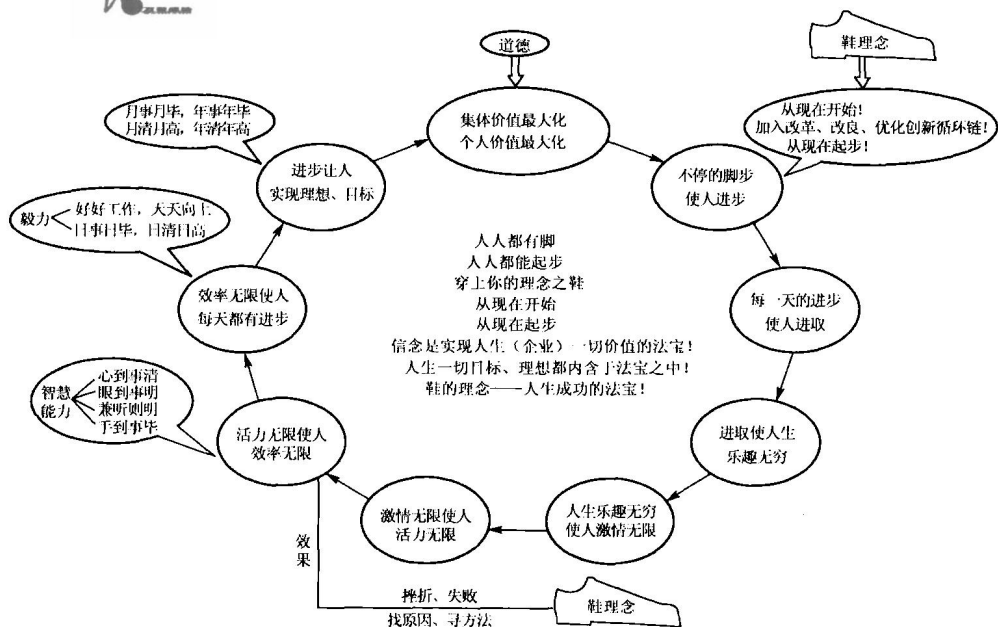


图 1-3 鞋理念延伸图

“鞋理念”萌生于家庭教育之中，是母爱的文化体现，它本是母亲培养孩子进取心的“措施”，随着运用的深入，被影响的人逐渐增多，渐渐地演变成了一种激励文化。当孩子在幼年、少年时，进取就成了孩子的品性，家庭对人才的塑造算是成功了一半，另一半取决于人的自律能力，自律是人对七情六欲的自我管理能力。

当人自发进入“人力资本价值（良性）循环”后，个人素质会日趋提升，随着个人素质的不断提升，尤其是当具有了一定的经济基础后，人会向着以下两种趋势发展：一是“小富即安”不再进取；二是继续进取，奋发图强。在当今竞争的年代，前一种人如果长时间安于现状会在不知不觉中落后于时代，他们需要进取心的激励。后一种人是已具有进取品性的人，这类人在个人奋斗征途中大多不会一帆风顺，他们更需要应对挫败的激励。总之，必要的自我激励能力是每一个人都需要的。

### 3. 人本科学管理（图 1-4）



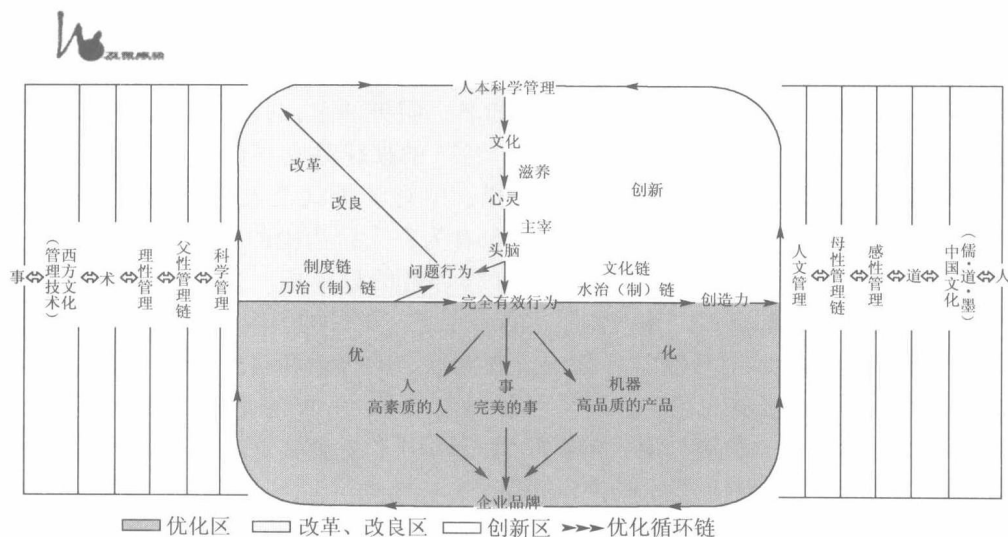


图 1-4 人本科学管理——改革、改良、优化、创新循环链

人本科学管理又称快乐管理，快乐是人性的最大需求。人本科学管理学的核心原理是提倡人们在尊重人性的前提下去管理人和人为的事。当人们理解了这一核心原理，并遵循了成功做人做事的规律行事，就能以快乐的心态去面对各种矛盾、冲突，甚至是不幸的事情，这就是成功的快乐管理。快乐管理不能杜绝痛苦事情的发生，但快乐管理能让人们理性而又平和地去面对各种问题、各种不幸事情。当问题或不幸事情发生时，人们的焦虑、痛苦并不能减少它们，反而我们的快乐，能让我们远离不好的心境。这样，不利的处境也会因我们的心境的改变而改变。

集体（企业、家庭）的不和谐，是集体中一起生活和共事的人们在人与人相处中，没有顺沿人与人和谐相处的规律与他人交往；管理中的不和谐是规则的维护者（管理者）与违规者（被管理者）没有顺沿事务的存在和发生、发展规律行事；教育中的不和谐是教育者（家长、老师）没有遵循孩子（学生）的成长规律、使用符合人性的方法去施行教育。当人们面对来自工作、生活的内心矛盾和外冲突时，当人的大脑思维和心灵愿望不能统一时，如果没有足够的经验和科学的方法去解决它们，就会造成内心和生存环境的不和谐，从而使人产生不快和痛苦。企业管理、家庭管理、子女教育中的矛盾和冲突都是以上原因所致。当人们具有了可借鉴的成功经验，并学会了使用科学的方法去解决问题时，小家、大家的和谐就有了，人生幸福度和家庭、社会的幸福指数也会随之提高。





人本科学管理是文化与制度合二为一的管理。中国文化能包容世界，但不能量化。道可道也，非恒道也，名可名也，非恒名也……你的道，我的道；中方的道，西方的道；你的名，我的名；今天的名，明天的名；这儿的名，那儿的名……都是不一样的，但悟道、修身、成“名”的规律是一样的。中有“君子当自强不息”，西有“挑战自我，超越自我”；中有“推己及人”，西有“换位思考”。……鞋理念循环是自强不息——儒家有为在人行行为中的表现，自强不息与企业的目标计划结合，量化到企业员工和管理者的日（周、月、年）行动计划中并成为每个员工的自然工作习惯时；自强不息与学校的教育目标结合，量化到老师的日（周、月、年）教学计划中，变成孩子的行动和自然学习习惯时，就是道家的无为境界，这也是西方科学管理的成功表现。此时企业对员工的管理、家长对子女的管理、老师对学生的管理都可以用“不管是管的最高境界”来形容，这也是人本科学管理追求的快乐状态。

优秀的员工是不需要他人管理的，他们会尽己所能完成工作任务，就像优秀的学生不需要老师、家长管制就能自觉完成学习任务一样。但是，员工从不优秀到优秀、孩子从不自觉到自觉是需要教育和培训的。其实，在家庭里，家庭成员之间也是需要互相管理的。当人文教育在思想环节发挥了作用，科学管理对行为环节的影响才会卓有成效，这就是文化链的功效。

日本企业很早以前就向西方学习事务量化管理的技术，“日事日毕，日清日高”是学习西方收获的文化成果。海尔的 CEO 张瑞敏数年前将这一“八字方针”引入中国，如今已成为很多中国企业的管理“圣经”，其实伟大领袖毛泽东早就为我们提出了“好好学习，天天向上”的八字方针，只要将学习换成工作，应该比从日本引进的“八字方针”的文化更容易让中国人自然接受，中国人对“好好学习（工作），天天向上”太熟悉了，听到它都会倍感亲切。

在全球经济一体化的今天，仅学好、用好中国的文化是远远不够的，所以，在新的发展时期，学习、运用中国文化的时必须有机结合西方文化。

无论是起源于日本的“日事日毕，日清日高”，还是中国本有的“好好学习（工作），天天向上”，在企业管理中运用时都要借助西方科学管理的量化管理技术来提高优质文化运用的执行力，把这些优质文化贯彻到员工（含管理者）的行动中就是：人才培养目标和企业事务目标要一一完成，步步超越。

凡是为了目标计划行事的作为是完全功利性的作为，企业生存必须功利化，至于功利后再为社会尽何等义务完全是企业和企业家的社会责任问题。教育也是功利性的。功利性文化是中国的墨家兼爱文化的核心，兼爱文化也是西方管理思想的核心。





如果企业的人文教育不到位,即使有了健全的制度,也不会有很好的执行力。如果家庭的人文环境不佳,父母就不能很好地关爱和管教孩子,当好孩子的导师和表率;夫妻之间就缺少必要的互相尊重、互相关爱和互相管理。在集体(家庭、企业)里,当违背制度的行为超越了法律的界线;当家人和孩子的不守规矩到了难以让他人容忍的程度时,法家文化就该上场了。法家的强制性措施是令人不愉快的,它只有在人文教育不到位的前提下才会频繁使用。企业管理的各种处罚就是法家文化的表现,封建社会的家法处置和当今的家庭暴力也是法家文化的“变异”表现。

统一文化的量化(图1-5)形成了人本科学管理学,人本科学管理学由文化管理和制度管理两部分组成,我们将这两部分简称文化链和制度链。文化链作用于人的个体管理,制度链作用于组织和组织事务的管理。

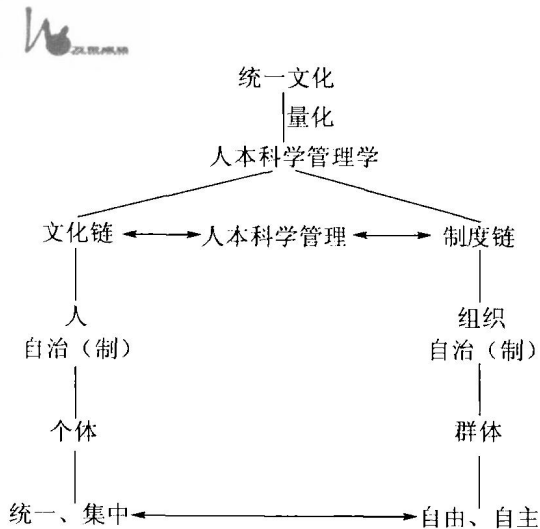


图1-5 统一文化量化图

### (1) 文化链

文化链属于人文科学,又可以称为人文管理。人文科学作用于人的心灵,影响人的情感和精神,又可以称之为感性管理链。因为人的感情和精神不能量化,所以人文科学也不能量化。中国人文科学与西方管理科学进行有机结合,形成了可以量化的“文化链”,文化链又可以称为“水治(制)”链,水治(制)链是管理的温和性体现,是赢得人心之本。文化链可以培养人的进取心,使人具有自律——自治(制)的做人能力和自动、自发的做事能力,既能运用于人的自我





管理，又能运用于家庭、企业等群体的管理。个人守则是文化链的核心，员工守则是个人守则在企业管理中的具体运用，员工守则的建立和执行是企业优质文化的体现。

“爱”是文化链的核心。因为文化链具有“母性”、“爱”的特征，所以又称为母性管理链。文化链的“母性”关爱，体现在对人的爱、对目标的爱、对市场的爱、对客户的爱、对股东的爱、对事业的爱等上。“爱”可以获得家人、员工、股东、客户的忠诚。文化链的优劣反映了管理者的管理思想是否成熟；管理思想的成熟与否，决定了管理智慧的高低。管理智慧是管理者的情商体现。

## （2）制度链

制度链是可以用来表达的科学管理。制度链针对事，可以规范人做事的行为，使人的行动目标明确。制度链可以实现目标、计划的量化。在企业管理中，目标计划的量化保证了员工行动计划的量化；在教育中，目标计划的量化使孩子的学习计划得以量化。人行动计划的量化使各种目标的实现具有了技术上的保障。可以量化的制度链是理性的数字和规矩。

制度链是西方科学管理的化身，具有西方文化的“强硬”特性，所以又可以称为“刀治（制）”链。它是“水治（制）”链的深入和进一步的细化。“刀治（制）”链是管理的刚烈性体现，是规范集体人行为和维护集体秩序的必需，用于管理不懂得自律、自律性不够或没有自律性的人。制度链是组织治理不可缺少的。

“严”是制度链的核心。因为制度链具有“父性”、“严”的特征，所以又称为父性管理链。制度链“父性”的“严格”和“权威”要求员工对制度和目标计划的执行要一丝不苟。员工“一丝不苟”的工作作风可以使企业生产出高品质的服务产品或工艺产品。制度链的优劣反映了群体管理水平的高低。

文化链、制度链是对员工守则的量化，员工守则也是个人守则在企业管理中的具体运用，员工守则量化成文化链、制度链后体现在人本科学管理学中。员工们接受了必要的人文教育培训后（图1-4），综合素质会得到普遍地提升，当员工们（含管理者）人人都对“问题行为”采取自动自发的修正态度时，工作的瑕疵都在改革、改良区解决了（图1-4左上区），当企业员工（含管理者）具有了高素质，员工的做事行为就能达到优化的状态，产品品质才会有保障，企业的品牌（图1-4下半区）价值才会不断增值。要保持产品的高质量，维护好企业的品牌价值，管理者要不断地制造动力营造企业的优化循环。处于优化循环的企业才是能获得长久成功的企业。当然，处于优化循环中的企业是时刻离不开创新（图1-4右上区）的。

**家长是家庭的管理者，也是孩子的管理者；**

