

唐诗

中的 管理学

读诗兴企，赏诗学道，悟诗得人心。
识人之准、品人之深、育人之妙、管人之巧，尽
在唐诗佳句之中。

赵枫◎著

TANG SHI ZHONG DE GUAN LI XUE

识人
品人
育人
管人



金城出版社
GOLD WALL PRESS

唐诗

中的 管理学

.....
读诗兴企，赏诗学道，悟诗得人心。
识人之准、品人之深、育人之妙、管人之巧，尽
在唐诗佳句之中。

赵枫◎著

T A N G S H I Z H O N G D E G U A N L I X U E

识人
品人
育人
管人

金城出版社
GOLD WALL PRESS

图书在版编目(CIP)数据

唐诗中的管理学 / 赵枫著. - 北京: 金城出版社, 2006.7

ISBN 7-80084-850-7

I. 唐… II. 赵… III. 企业管理-通俗读物 IV. F270-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 056221 号

金城出版社出版发行

(北京市朝阳区和平街11区37号楼 100013)

电话:(发行部)8425 4364 (总编室)6422 8516

(编辑部)6421 0080

网址:www.jccb.com.cn

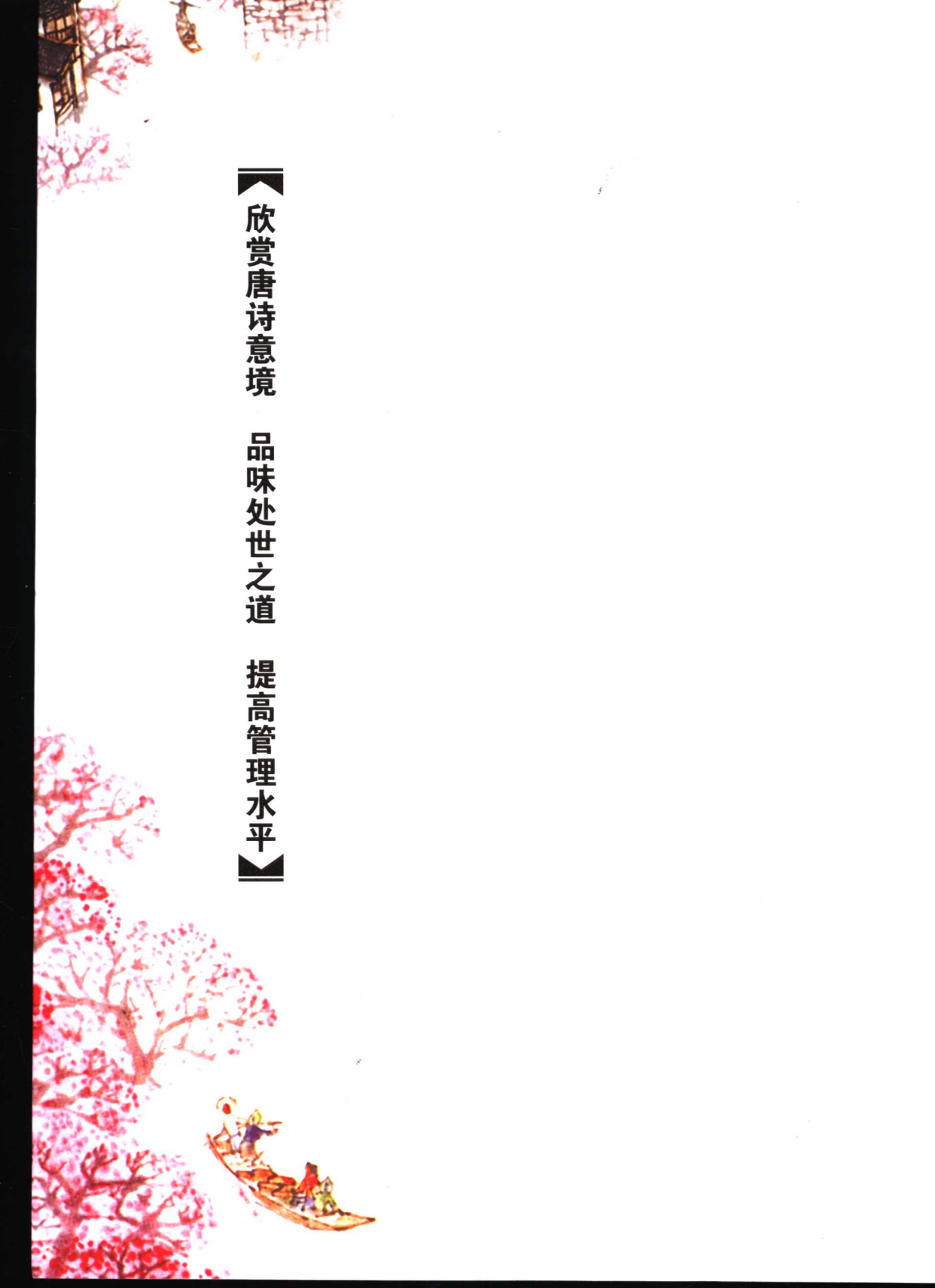
北京忠信诚胶印厂印刷

720×980mm 1/16 14.25印张 180千字

2006年8月第1版 2006年8月第1次印刷

ISBN 7-80084-850-7/F·70

定价:28.00元



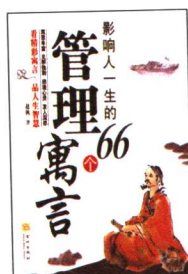
欣赏唐诗意境

品味处世之道

提高管理水平



拥抱成功，从阅读开始！



责任编辑：丁洪涛

投稿邮箱：hongtaoding@126.com

封面设计：
袁剑锋品牌装帧设计机构



序 言

唐诗,是中华文学宝库中的瑰宝,其中的佳句更是让人感到回味无穷。几年前,我带着对唐诗的深情开始从事对企业管理的研究工作。工作之余,我不禁朗诵起自己喜爱的唐诗佳句,忽然一个想法浮现在我的脑海里,那就是如果能把唐诗与管理学结合起来,让读者在欣赏唐诗的乐趣中分享管理知识、掌握管理技巧,这将是一件非常有意义的事情。

有人说,唐诗与管理学相去甚远,把它们扯到一起是不是有些异想天开呢?其实不然,有3个理由支撑着我坚持写了下来。

首先,唐诗的诗句反映的是人的思维,是人类思想的结晶。而企业管理中的难点就在于对人的管理,因为人具有动态思维、情绪波动、喜怒哀乐等表现,所以说,唐诗与管理学之间有着密切的联系。

其次,唐诗的特点是语言精炼、概括性强。如果能把这个特点用于管理培训当中,会省去很多不必要的语言和文字,既形象又生动,还能起到引人深思的效果。

最后,唐诗还具有超凡脱俗的意境美,如果能把这种美融入到管理学当中,会使人感到身心上的享受,学习效

率也会极大地提高。

当我写作完成本书后,发现我的做法是正确的,相信读者在阅读完本书后亦会有同感吧。

本书从识人、品人、育人和管人等4个方面将企业用人的各种技巧和方法通过解读唐诗的形式展现给读者,4个方面的内容是环环相扣的,用人的前提是正确地识人,基础是理解员工的心态,方法是培育员工成长,目的是挖掘员工的潜能和指导员工的行为。本书具有以下5个特色:

可读性强 在对诗句解析上有独到的见解,解析中并没有对其文字加以逐个详解,而是从深层次挖掘唐诗中的意境,然后把这种意境潜移默化地融入到管理学中,使读者感到并不是在阅读一本企业管理方面的书籍,但却无意中增强了企业管理的能力。

读者群广 本书虽然是写给企业管理者的,但却是以员工的角度着笔,是把管理者与被管理者都看作是企业中的员工,更注重的是对他们的心态分析。本书内容更加贴近生活化,是所有职场人士都能够引起共鸣的心灵写照。

实用价值 诗句只是企业管理中所遇问题的引子,关键是如何来解决企业中的实际管理难题。读者在书中可以看到自己在工作是否会遇到类似的问题,也可以从中去寻找答案。

结合紧密 本书将唐诗佳句的意境延伸到管理学中,文字衔接紧密。

图文并茂 我们为书中的诗句配上了插图,让读者仿佛走入诗的画面中来学习管理学的知识,真正地做到了把唐诗美学与管理学紧密结合的目的。

让人力资源管理工作变得像品味唐诗一样轻松是写作本书的初衷,这样的工作效果并非朝夕可得。因此,本书只是起到一个抛砖引玉的作用。由于本人水平有限,本书中若有不完善之处,恳请广大读者批评指正。

作者

2006年8月





目 录

第一章 识人篇

“千里马常有，伯乐不常有”，这句话说明要想做到准确地“识人”是很难的。人世间不能缺少“千里马”，更不能缺少“伯乐”。因此，“识人”是人们必须要学习的课程。

- | | |
|-------------------------|------|
| 1.得意但不要忘记形——恃才傲物的员工 | / 3 |
| 2.无人观赏的白牡丹——孤芳自赏的员工 | / 7 |
| 3.“鱼龙戏”的尽头——投机取巧的员工 | / 11 |
| 4.万古江河水自流——眼高手低的员工 | / 15 |
| 5.春风飞雪写惊奇——搬弄是非的员工 | / 19 |
| 6.被赋予另类意义的菊花——四种怀揣野心的员工 | / 23 |
| 7.慧眼识得凌云木——四种有潜力的员工 | / 27 |
| 8.寂寞的白头宫女——漫谈“闲职人员” | / 31 |
| 9.金色的夕阳——老龄员工的优势 | / 35 |
| 10.龙城飞将——鉴别“明星员工” | / 39 |
| 11.妃子与荔枝——洞穿“职场美人计” | / 44 |

第二章 品人篇

每个人都有他的内心世界,这是属于他自己的空间。丰富的内心世界使人们有了思想上的差别。管理者在管理员工之前,应该能够主动地去品味一下员工的内心世界。

- | | |
|---------------------------|-------|
| 12.荷叶也敢背西风——员工是“弱势群体”吗? | / 51 |
| 13.换得寸草心——品味员工的爱 | / 55 |
| 14.青女、嫦娥斗婵娟——解读女性员工 | / 60 |
| 15.云帆济沧海的信念——员工的心理危机 | / 65 |
| 16.饮下这杯离别酒——善待辞职员工 | / 70 |
| 17.追求心有灵犀的感觉——有效沟通的3座“桥梁” | / 74 |
| 18.侯门深似海——不同级别的感受 | / 79 |
| 19.玉门关的悲曲——中层领导的困惑 | / 83 |
| 20.月影难掩凄凉——品味孤独的痛苦 | / 87 |
| 21.山雨欲来的前奏——管理者,你动了谁的奶酪? | / 91 |
| 22.摸清老臣心——洞悉创业元老的心态 | / 95 |
| 23.天涯沦落人的感受——培育企业“家”文化 | / 99 |
| 24.他乡似故乡——学会做员工的知音 | / 104 |
| 25.为何不敢言?——让下属与你亲近起来的方法 | / 107 |





第三章 育人篇

要想使一棵小树苗茁壮成长,离不开人们给它浇水、施肥。员工也是一样,他们的成长离不开企业对他们的培育。这一点在刚刚走进企业的员工身上体现得尤其突出,如何培育员工也自然成为了企业管理的重点。

- | | |
|--------------------------|-------|
| 26.春蚕和蜡炬——解读管理者的奉献精神 | / 113 |
| 27.人有几多愁——做员工的“医生” | / 117 |
| 28.众中分明语——三步走,打开员工的嘴巴 | / 121 |
| 29.临渊羡鱼不如退而结网——如何激发员工的潜能 | / 125 |
| 30.春风似“剪刀”——给员工“修枝剪叶” | / 129 |
| 31.早莺与新燕——重视对新员工的培训 | / 133 |
| 32.无情还是有情——关注员工的情绪变化 | / 138 |
| 33.身处绝顶看群山——站在一定高度上指导员工 | / 143 |
| 34.人面桃花的思念——员工跳槽后的对策 | / 148 |
| 35.人生代代无穷已——防止人事地震的途径 | / 152 |
| 36.替人垂泪莫如替人擦泪——化解员工低落的情绪 | / 156 |
| 37.沉舟与病树——企业面临危机时拉下属一把 | / 160 |

第四章 管人篇

每个人都具有自己的思维,而且各不相同,这就会给人员的管理制造出很多难点。当管理者由衷地发出“管人难”的感慨时,不妨先冷静下来,读几首唐诗,兴许从中可以找到答案。

- 38.落叶无须怨夜风——不要把员工管得过死 / 167
- 39.百姓屋檐下的燕子——给员工降级的技巧 / 171
- 40.珍惜粒粒中的辛苦——认可员工的劳动成果 / 175
- 41.何故仰天大笑——提升员工的5个原则 / 179
- 42.性情中人的写照——宽容是美德 / 183
- 43.打开蓬门迎客来——尊才、爱才与纳才 / 187
- 44.不患寡而患不均的心理——如何管理低薪员工 / 191
- 45.一个亘古不变的真理——正确面对“人事流动” / 195
- 46.一片孤帆的点缀——平衡矛盾的诀窍 / 199
- 47.莫让人摧眉折腰——管理“和珅式员工” / 203
- 48.沧海水与巫山云——活用激将法 / 208
- 49.明月故乡——发放节日福利的技巧 / 212
- 50.蝴蝶与杜鹃——办公室官僚可休矣 / 216



第一章 识人篇

“千里马常有，伯乐不常有”，这句话说明要想做到准确地“识人”是很难的。人世间不能缺少“千里马”，更不能缺少“伯乐”。因此，“识人”是人们必须要学习的课程。



1. 得意但不要忘形

——恃才傲物的员工

【唐诗佳句】

春风得意马蹄疾，一日看尽长安花。

——唐·孟郊*《登科后》

【佳句解析】

这句诗之所以成为名句，是因为它为我们创造了两个现代人经常使用的成语：“春风得意”和“走马观花”。

诗人一生经历了两次落第的打击，饱经沧桑之后，在他46岁那年竟然在科考中高中，可想而知当时他的心情是何等得意！这与范进中举的情景颇为类似。

诗句中用荒唐的写法来透视作者得意的心情。那年的春天在作者的心里成为了最美丽的春天，春风犹如皇恩一样时刻滋润着他的心田，他甚至想在车水马龙的都城长安的街上扬鞭策马，也想在一天中将都城每个

※ 孟郊(751—814)，字东野，湖州武康(今浙江德清)人。少年时隐居嵩山。近50岁才中进士，任溧阳县尉。与韩愈交谊颇深。其诗感伤自己的遭遇，多寒苦之音。与贾岛齐名，有“郊寒岛瘦”之称。著有《孟东野诗集》。



角落的鲜花全部赏遍，这无异于“痴人说梦”。但这无理的想法也正好衬托出当时诗人在多年压抑心情折磨之后，突然看到自己的理想已经实现时的惊喜和不安，诗句为读者活灵活现地展现了一个思维活跃而无拘无束的形体，描写生动、引人入胜。

从另一个侧面来看，诗人经过自己的笔把自身的弱点暴露无遗。他恃才傲物、不受拘束、争名夺利的个性特点也恰恰决定了这位才能过人的孟郊毕生经受了很多磨难的事实。



【原诗欣赏】

登科后

昔日龌龊不足夸，今朝放荡思无涯。
春风得意马蹄疾，一日看尽长安花。

【管理感悟】

诗人在科考中高中后，便认为自己曾经向往的长安城目前已经成了自己扬鞭策马的场所，便认为自己今后可以在官场上一帆风顺而扶摇直上，便认为自己已经拥有了“春风得意”和“走马观花”的本钱。由此可见，诗人此时骄傲的心理已然在他心中悄悄地膨胀起来，恃才傲物的心理油然而生，其实，这也是一个人走向落后的开始。企业中也有这样的员工，他们属于“孤芳自赏”和“恃才傲物”的群体，这样的员工有一个共同的



特点,就是都怀有一己之长,这也是他们“赏”与“傲”的资本。所以,管理者对他们要用得巧妙一些。

企业中有这样一种员工,他们从心里认为自己是近乎完美的,是具有高瞻远瞩的眼光的,是鹤立鸡群的,是不落俗套的,说到底,他们是那种恃才傲物的员工。由于存在这样的心理,所以他们与同事的关系淡薄,与领导的看法格格不入,有的甚至与家人相处不睦。

假如一个人长期对自己孤芳自赏,那么他就会很容易想出自己身上的所有优点而忽略自己身上的所有缺点。久而久之,他的骄傲心理就会随之膨胀起来,直至达到恃才傲物的程度,最终,他将会把自己的想法当作真理来付诸于实践中,也不会去尊重任何人的意见,“以自我为中心”的思维会在他们头脑中根深蒂固。企业中一旦出现了这样的员工,管理者要想很好地管理他们,的确是要费一番苦心的。

这样的员工不说话则已,一说话就会打击一大片同事;不办事则已,一办事就会孤军奋战。他们的表现突出其高度的自信,已然达到了自负的程度,但是,不可否认,其中也的确有出类拔萃的人才,管理者如何有效地管理这些员工成为了一个难点。

因为恃才傲物的员工有可能连管理者都不会放在眼里,又怎么能与管理者做到很好的沟通呢?

聘用这样的人,管理者要把握好以下三个原则:

原则 1:用其所长

恃才傲物的员工,大多数都会有一技之长,他们的自负绝不是空穴来风,换句话说,他们是有骄傲的“本钱”的。管理者应紧紧地抓住这一点,充分地利用他们的长处,为企业创造更多的价值。但在实际工作中,有很多管理者不能做到这一点,原因是受不了这类员工的傲气。假如换个角度想想,如果管理者因一时之怒而弃之不用,这类员工就会产生逆反心理,真的到了只有用他才能办事的时候,恐怕管理者即使使用“三顾茅庐”的方法也未必会奏效。

所以，管理者在平时就要多用这样的人，即使他们表现出“舍我其谁”的姿态也无关紧要，毕竟企业的利益才是大局。

原则 2：攻其所短

当然，对于这样的员工也不能一味地迁就，如果使他们达到狂妄的地步，就很难再管理他们。我们都知道，人无完人，即使是再优秀的人都有他们的短处，恃才傲物的员工也不能摆脱这样的事实。管理者应充分了解他们不擅长做的工作，有意地去安排他们来完成，这样做并非是有刁难他们，而是帮助他们自省，明白自己也会存在缺陷，并不是十全十美的，虽然这样做不一定能改变他们自负的性格，但一定会收到良好的效果。当他们在任务完成得不理想时便会自然而然地唤起谦虚的念头，就会收敛一些自己孤傲的举动，开始重视团队的力量而使工作效率提高。

原则 3：宽容待之

“人非圣贤，孰能无过”，管理者应时刻怀有一颗宽容的心，才能具备足够的亲和力，才能在员工管理的工作中做到游刃有余。管理者面对恃才傲物的员工犯了错误时千万不要有幸灾乐祸的心理而对其斤斤计较，这样对于问题的解决丝毫没有任何帮助，只能是增加上司与下属之间的隔阂，没有任何意义。对这样的员工采取宽容的办法反而要比训斥他们效果好，由于恃才傲物的员工本身自尊心是极强的，在错误面前会产生内疚感，而由于管理者的宽容，使这种内疚感越发强烈，这样做可以增强他们的自律意识，今后在工作中会自觉地约束自己的行为而慢慢地改变自己。

管理者应时刻提醒员工在得意时千万不要忘形，因为忘形就会骄傲，骄傲必将落后，恃才傲物是人类的大敌，是阻碍人类进步的“绊脚石”。

