

绿色经济丛书

LVSE JINGJI CONGSHU



和谐

HEXIE JINGJI 经济

以人为中心的管理哲学

经济发展的最新动态 临春风思浩荡
MBA发展的最新教材 心灵和谐于自我实现

陈世清 编著

 中国时代经济出版社

绿色经济丛书

LVSE JINGJI CONGSHU




和谐

HEXIE JINGJI 经济

以人为中心的管理哲学

经济发展的最新动态 临春风思浩荡
MBA发展的最新教材 心灵和谐于自我实现

陈世清 编著

 中国时代经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

和谐经济/陈世清编著. —北京: 中国时代经济出版社, 2005. 5
(绿色经济丛书)

ISBN 7-80169-750-2

I. 和… II. 陈… III. 企业管理—人际关系学
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 036891 号

绿色
经济
丛书

和谐
经济

陈
世
清
编
著

出 版 者	中国时代经济出版社
地 址	北京东城区东四十条 24 号 青蓝大厦东办公区 11 层
邮 编	100007
电 话	(010)68320825(发行部) (010)68320498(编辑室)
传 真	(010)68320634
发 行	各地新华书店
版式设计	北京楠竹文化公司
印 刷	北京市优美印刷有限责任公司
开 本	787×1092 1/16
版 次	2005 年 5 月第 1 版
印 次	2005 年 5 月第 1 次印刷
印 张	14.75
字 数	226 千字
定 价	24.00 元
书 号	ISBN 7-80169-750-2/F·346

版权所有 侵权必究

优化配置还是优化再生

知识经济，使社会经济化、经济社会化，社会成为经济有机体，生产力是社会有机体的整体功能。“经济学联系生产力研究生产关系、联系上层建筑研究经济基础”的提法，我想可能有点过时。经济学就是研究社会作为经济有机体的发展规律。在知识经济时代，经济发展规律就是社会经济发展规律，社会经济发展规律就是社会发展规律。经济学成为综合学科，各门社会科学、甚至自然科学都只不过是经济学的分支。对经济学的全新定位，产生经济学的全新范式。有比较才有鉴别。我们可以通过同传统经济学范式的比较，来揭示经济学全新范式的内涵，明确经济学全新范式的外延。

前知识经济时代，人类求生存的生活方式，以实物和能源的不可再生性的开采利用为前提。那个时候经济学研究的是资源如何优化配置，研究生产关系或生产中的社会关系。知识经济时代，知识成为生产中的主导要素，要求对自然资源和社会资源的内涵有效开发。这个时候经济学研究生产本身，研究资源如何优化再生；不但研究生产中的社会关系，而且研究生产中人与自然的的关系。

经济学作为资源优化配置的学说，视野在分配领域；生产只是生产

领域的分配，生产领域只是分配领域的延伸。经济学作为资源优化再生的学说，视野在生产领域；分配只是生产、再生产的分配，分配领域只是生产领域的环节。优化配置，看到的是交易，是人际之间的供求平衡，价格机制成了市场和社会的核心机制；优化再生，看到的是财富增长，是人与自然之间的协调与可持续发展，价值机制成了社会和市场的灵魂。以分配为中心，宏观经济学与微观经济学、经济学与管理学脱节，企业成了减少交易成本的产物；以生产为中心，经济学就是管理学，企业拥有了不可替代、不可分割的系统质。把人际关系看成是此消彼长的交易关系，人与人是狼与狼的关系，必然把商场看成是战场；在财富增长的基础上把蛋糕做大，必然是双赢经济、和谐经济、可持续发展的稳定型经济。企业内外，人与自然、人与人互相依赖、共生共荣、和谐统一；能与狼共舞，才是英雄本色。

这套绿色经济丛书，由《再生型经济》、《和谐经济》、《幸福经济》、《稳定型经济》四本书组成。书中所包含的案例，都是当今世界范围内经典企业的经典案例。所谓经典案例，就是今天的局部预示着明天的整体，今天的偶然预示着明天的必然，今天的萌芽预示着明天的大树。以它们为平台进行智慧的碰撞、思想的对接，就形成了以再生为基础、以和谐为核心、以幸福为目标、以稳定为归宿的全新的经济学范式。

绿色经济，既是经济学范式，也是管理模式，还是经济增长方式。全新的经济学范式，可以转化为全新的经济管理模式；全新的经济管理模式，还可以转化为全新的经济增长方式。范式向模式的转化，模式向方式的转化，本身就是这一全新经济增长方式的内涵与组成。但愿这套丛书能为这一转化起到示范、催化作用。

作者

2005. 5. 18

和谐的命运共同体

稻盛和夫在《人生与经营》中写道，“公司并不是经营者个人追求梦想的地方，无论现在还是将来，公司永远是保障员工的生活的地方。”“在追求全体员工的物质与精神的幸福的同时，为社会的发展和进步做出贡献。”“爱人”，也就是“利他”，已成为稻盛和夫管理哲学的精髓。在稻盛和夫这种管理哲学的感染下，数万员工都把企业视为一个“命运共同体”。

企业是一个很多人组成的群体，在进行这些关系的处理过程中，就难免出现这样或那样的问题。这时候就需要制定一个活动的标准来衡量和指导企业以及员工，这个标准就是“和谐”。一个企业如果光是追求利润，这个企业不会成功；一个社会如果光是追求外在的经济总量的增长，这个社会不会成功。每个员工、社会的每个成员，都应该在企业和社会中感到和谐、感到快乐、感到幸福，企业才能发展，社会才有存在的价值。和谐经济应该是新的经济形态；和谐经济学，应该是新的经济学范式。

C
CONTENTS
录

和尚也要打伞——人治、法治与法制	1
契约之民——法典重于金银	1
事断于法——将乌合之众训练成兵士	3
进退有序——条文与流程	4
制度设计——法制是艺术	5
绵蕞习仪——礼是法的延伸	7
控制有方——权是法的保证	8
刑用重典——执法必严	11
以法为纲——宽为宗旨，严为手段	13
政在得人——有治人始有治法	15
刚柔相济——协调控制与授权	19
人与机器——以人为中心的管理	22
脱掉社长的外衣——不离不即	22
通融内外——理顺内外关系	23
攻心为上——治人、用人、察人	24
点点滴滴——治心需要感情投资	26
群策群力——提高管理效率	28
重在参与——聘用到最合适的精英	31
没上没下——自由、真诚、平等	32
没大没小——和下属坐到一条板凳上	35
左右逢源——只问结果不管过程	37



谁补充谁——公平出效益	39
防犯于公平——王子犯法与庶民同罪	39
时尚公益——公益提高影响力	42
不是小恩小惠——关心员工是目标	43
进出的艺术——能者上，庸者下	46
平衡的艺术——计量与评价	47
狼来了——待遇提高竞争力	50
人才平衡——择优才是硬道理	51
山寨王怎么做——道义挑起一边天	54
恃义无恐——得人心者得天下	54
恃中无恐——中庸是管理者的智慧	56
恃廉无恐——管理者必须廉洁奉公	59
无妄则吉——管理者不要贪得无厌	61
参验之术——管理者善于识人辨人	63
根除腐败——经营监察术	66
铁肩挑道义——管理者勇于承担责任	68
面子搁一边——管人时不能讲情面	73
淡进商场——小利不取，大利不放	74
选择合作人——志同道合很重要	75
人有信可知其果——谁说商场是战场	78
真正的美企——企业的内在美	78
一诺千金——信誉是怎么炼成的	82
培育品牌——营销以产品为基础	87
建立信赖关系——合作关系的稳定性	89
伙伴不只排排坐——合作伙伴网络	90
欢乐才美——亲情化是营销的原则	91
文化所塑造的品牌——培养忠诚的顾客	93
回报的规则——回报建立消费者的忠诚	95
坦诚魅力——强有力的文化	97



内外无别——竞争再向前一步	102
关系是个宝——企业是关系的总和	102
宽容最重要——己所不欲，勿施于人	105
技巧双赢——谈判中的艺术	107
和气双赢——维持最佳工作状态的团队气氛	110
同苦才能共甘——企业面临危机时的士气	112
分享利润——视员工为合伙人	115
高标低调——高筑墙不称王	116
急中生能——潜力、活力与能力	118
赢家的角度——培养乐观的心态	118
激发活力——从终身制到工作成果制	119
激活能量——以结果为导向	121
把墙推倒——合作从互相帮助开始	124
乘数效应——企业精神	127
事业报国——企业伦理	129
自由自在——企业环境	131
气大业粗——企业气氛	133
改革才是硬道理——企业创新	136
人靠衣裳——企业形象	139
共享蓝天——和谐路线图	142
和谐从安全开始——安全制度	142
尽可能放松——工作状态	144
安心才安定——在心理上赢得下属	146
要共戴天——协调矛盾	148
有理有利还要有节——有序结构决定核心竞争力	151
势不在大小——怎样造势	151
裂变的能量——从结构到程序	152
有序运作——使和谐进入业务流程	154
轻重缓急——决策的最佳时机	156

有计划有步骤——目标的高度	158
制度化的企业家机制——汇集个人能力的文化	159
生物自核——企业的自组能力	162
化整为零——企业整体与部分的关系	164
三头四权——管理机制取决于治理结构	166
供应链畅通——信息传递与信息共享	169
序在心中——经营成败的关键是心理平衡	170
序在序中——不断调整生产流程	173
精雕细琢——精益生产流程	175
全向销售——建立销售网的步骤	176
统与活——物流配送系统	178
更新机制——避免成功后的失败	180
优势融合机制——创建核心竞争力	184
蛋糕做到天上——和谐不只在人间	186
人在企头——企业的社会性	186
人性战略——企业的道德工程	188
平常心——企业家的人格修养	192
另眼看蛋糕——陶冶性情	196
无为管理——自主管理	197
山水相依——管理就是组合	199
上下有序——通过他人来完成工作	202
细水长流——拒绝泡沫	204
以静制动——整体地理解和掌握企业	207
创造卓越——理性和艺术	209
无为消费——绿色产品与绿色营销	210
生态伦理——关心全球生态	212
信仰工程——共同愿景的力量	216
发展才是硬道理——眼前与长期的平衡	219
后 记	222
参考文献	223

和尚也要打伞

——人治、法治与法制

法律和规章可能不尽善尽美，甚至有不合理之处，但不能没有。只能完善法律，而不能取消法律。历代王朝都重视制定法律，刘邦攻进咸阳，萧何进城后不寻金不觅银，急匆匆地搬走了一大堆秦王朝的法律条文。因为萧何明白，法典重于金银。

契约之民——法典重于金银

任何一个组织，都需要以法律法规去保障、维护组织的正常活动。以足球比赛而言，如果没有比赛的规则，如果没有执法的裁判员，比赛非乱套不可。法律和规章可能不尽善尽美，可能有不合理之处，但是只能完善法律，而不能取消法律。历代王朝都重视制定法律，刘邦攻进咸阳，萧何进城后不寻金不觅银，急匆匆地搬走了一大堆秦王朝的法律条文。因为萧何明白，法典重于金银。

有一位修禅的和尚，非常用功。有一天，他正在参禅静坐时，被衣虱咬得无法静坐。他实在不耐烦衣虱的纠缠，所以与它订了一个合约，凡是在他用功坐禅时，衣虱绝对不能咬他。若在平时，即任其自由，随它吸血。经过双方同意后，大家都很守约，因此双方都过着平安的日子，和尚能够专心参禅，衣虱也食住安逸。

一天，一个饿了好几天的跳蚤找到了肥胖的衣虱，看衣虱闲逸自在的样子，跳蚤便向它请教怎么样才求得安稳的生活。衣虱告诉跳蚤，它和和尚有合约，所以几个月来我们相安无事，过得很快乐。跳蚤听罢，要求留下来，衣虱很慷慨地答应了，但是告诉跳蚤千万不可越轨，否则

大家都会受灾。

好几天没尝到肉味的跳蚤，这时再也等不及了，虽然和尚正在禅定中，可是它管不了那么多，便开始东咬西咬地吸起血来。这突然而至的袭击，使和尚从禅定中惊醒，他气愤万分，随即脱掉衣服，扔到火里。正在大咬大吃的跳蚤和等在那儿的衣虱，当然也和那件衣服同归于尽。

有法律，就有安定和进步；没有法律，或有法不依、执法不严，不但殃及社会，也殃及人类本身。如果犯规违约，或不善处理，受害的还是自己。

俗语说：“没有规矩，不成方圆。”有什么厂纪，就有什么厂风；有什么厂风，就有什么员工队伍；有什么员工队伍，就有什么企业形象。一些国内外比较著名的企业，几乎全都高度重视“法治”，有健全的规章制度和执法机制。日本东芝公司的电子产品之所以“容光焕发，姣美可爱”，备受世界各国欢迎，一个重要原因就是超净工作间有苛刻的净化要求：女工严禁搽粉，男工必须刮净胡子，操作时绝对禁止说话、咳嗽、打喷嚏，以防空气振动，扬起尘埃。美国格利森齿轮机床厂有十分严格的安全制度，只要你进入车间，不论是去干活还是路过，都必须佩戴安全眼镜，穿硬底皮鞋，并把领带掖在衬衫里面，如果不守纪律，就要受到很严厉的罚款。泰国曼谷的东方饭店，分布于世界各地的麦当劳餐厅，国内上海的锦江饭店等之所以如此驰名，重要原因之一都在于它们重法治，既赏罚分明，又能一视同仁。

企业训练“法治”，第一是要扭转“人治”。“人治”治厂，人走没治。

1984年，德国的柴油机专家格里希被聘为武汉柴油机厂厂长。格里希雄心勃勃，上任后一连烧了三把火。一把火烧向涣散的劳动纪律；二把火烧向混乱无效的管理方式；三把火烧向错综复杂的人事关系网。格里希的目标是在不增加投资和设备的条件下，采用现代化的管理方法，使产量提高25%，使柴油机寿命由3000小时提到15000至20000小时，产品打入东南亚市场。然而，格里希任职一年，工厂虽有些起色，幅度却不大。1986年年初，一位记者到厂采访，只见一台台柴油机躺着，有的上面的灰尘挺厚。工人应当是7点上班，可是9点钟还有人才吃早点；11点午饭，10点多一点就有人拿起了碗筷。记者一打听，原来格里希回国度假去了。过了些天，记者再次去厂里采访，只见副厂

长正领着工人、干部拿着扫帚、鸡毛掸子在大搞卫生，原来格里希就要飞回武汉了。

武汉柴油机厂十多年前存在的这种现象，除了说明这里的职工素质不高，缺乏主人翁思想外，还说明了一个问题：由于格里希实行的是人治而不是法治，所以就形成了“人在像个样，人走就大不一样”的现象。格里希这个人严于律己、以身作则、从严治厂都是对的，毛病就出在“人治”上。

犹太人是世界上公认的“第一商人”，他们极为注重合同。犹太人可以说是“契约之民”，犹太人生意经的“精髓”在于合同。他们一旦签订了合同，不管发生任何困难，也绝不毁约。当然他们也要求签约对方严格履行合同，不容许对合同不严谨。有一个国家的出口商与一个犹太商人签订了一万箱蘑菇罐头合同，合同规定：“每箱 20 罐，每罐 100 克。”但出口商在出货时，却装运了一万箱 150 克一罐的罐头。货物重量虽然比合同多了 50%，但犹太商人拒收，并要求索赔。出口商无可奈何，赔了犹太商人 10 多万美元后，还要把货物另作处理。这件事看起来似乎犹太商人不通情理，多给他货物也不要。事实上深刻地反映了犹太商人的经营法则。

事断于法——将乌合之众训练成兵士

18 世纪 60 年代以后，西方工场手工业逐渐发展为机器大工业生产，专门研究如何管理机器大工业生产的管理学应运而生。进入 20 世纪后，生产力在一浪高一浪的科技革命推动下，以空前的速度飞快提高。现代企业集团（公司）就如雨后春笋，在全球各地勃发而起。现代企业管理理论也像皓夜繁星，门类丰富，闪烁着智慧之光。

西方工业领先，他们也自豪的认为自己的管理思想独步天下。第二次世界大战后，日本经济高速发展，当日本的商品大举进攻美国市场时，美国人才以认真的表情来观察日本的三菱、松下、本田、索尼等大公司，继而发出“东方也有管理学，东方的管理有许多高明之处”的惊叹。

中国自春秋战国至清王朝，无数有识之士不断地推广治世之法，虽

然这些治世之法是为封建专制主义制服务的，但其中许多思想仍适用于现代企业管理，法家的管理思想尤其适合中国的现代企业。

法家的最大特点就是提倡法治，指出法律不偏不倚，不疏漏，不畏强，具有连续性；法律还是人们一个行为的准则，按准则行事，君臣上下可多结果、少结怨；依法办事，使一切事断于法，可以提高办事效率。

以法为本，事断于法的管理思想，是现代企业制度管理的思想基础。

春秋时期，著有《孙武兵法》的军事家孙武，曾对吴王阖闾宣称自己的军令能令妇女皆服。阖闾笑而不信，孙武就请求吴王将宫女派给自己，自己训练她们。吴王毫不在意，就同意了。

孙武令两位吴王最宠爱的妃姬分别担任左右两队的队长，又将所有宫女分为左右二队。孙武先把军令宣布，然后，下令操练，谁知众宫女都掩口嬉笑，不听命令。孙武警告大家：如果不听军令，定当治罪。说完又下令操练，这一次众宫女仍然只是嬉笑，操练不能进行。孙武再次宣明了将要进行操练的方法及不听命令会被严处，第三次下令操练，众宫女嬉笑如故。

孙武大怒，高声宣布：“将已再三申明命令，而士兵仍不执行，依军法该处斩。但士兵不能斩尽杀绝，因此可斩队长示众。”

孙武不顾吴王的反对，速斩二位宠姬，将其首级放于军前。众宫女一个个吓得面无人色。当孙武再次发令操练的时候，左右两队行动整齐，鸦雀无声，进退全听指挥。这时，孙武就去报告吴王：已训练出一队有战斗力的女兵。

孙武立法执法，将一群乌合之众训练成士兵，这对现代企业制度管理是一个启发。

进退有序——条文与流程

现代企业管理包括条文规章制度和流程制度管理。

企业的条文性规章制度，是企业的领导者制定的，以文件的形式发布。这些制度，可以是行为的准则，也可以是奖惩的依据，还可以是工资、福利等规定。它可以约束每一个部门的办事规则，也可以约束每一

位员工的办公活动。

一位在外商电脑公司任职三年的赵某讲述了她进公司第一天的经历。

赵某大学毕业后，有幸被一家外企聘请做企划工作。当这家公司的人事部门通知她被聘用时，告诉她：“我公司很荣幸地聘用了您，请明天即来上班。同时请将这些公司制度仔细阅读并请遵守。”

赵某接过一纸聘书和一摞制度规定文件，喜滋滋地走了。她随手翻了一下这些文件，没有细看，心想：还不就是些爱党爱国、遵纪守法之类的话吗？早9晚5，我按时上下班就是了。

第二天一早，赵某准时进了办公室，微笑着同所有同事打招呼，还专门走到部门经理那里，说“早上好！”谁知经理看了她一眼，就严厉地训斥她：“谁让你穿牛仔裤来上班的？马上回去换掉！”

赵某一脸愕然，不知所措，好心的女同事走来对她说：“我这里备有一条西裙，你到洗手间去换上吧。”

赵某如遇救星，赶紧去换下牛仔裤，才开始工作。工休时，那位好心的女同事对她讲：“公司的规定很多，执行得也很严格。像员工的穿着、走路的姿态、喝茶的时间等等，都有明文规定，得花些时间用心记才行。”赵某点头称是。

下班时间到，赵某轻松地挎了包走出办公室，但还未走出公司大楼就被叫了回去——她违反了公司“下班前必须倒掉纸篓”的规定。赵某在一天之中两次违反公司制度，即使经理没有直接表现出不满，也让赵某心中七上八下的不安稳。此后，她一有空就拿出公司规定来仔细阅读，用心记下各种要求与规定。

条文性规章制度，省却了管理者许多宣讲制度的时间，而且它体现在明处，使管理者不能凭个人好恶而随意奖赏员工。

制度管理对集中工作的员工管理有立竿见影的效果，对分散的工作地点和需要远程控制的管理，意义更加重大。

制度设计——法制是艺术

康熙后期怠于吏治，致使清政府官员贪污成风。雍正即位后，整顿

吏治，其中一大项便是惩治贪官，其手段有二：抄家，罢官。

雍正元年八月，在通政司右通政钱以恺的建议下，雍正对贪官的处理办法是，将其官衙与原籍同时抄检，避免隐藏，一切家产估价变卖。雍正抄了许多任上亏空的官员的家，于是社会上盛传雍正“好抄人之家产”，甚至人们打牌，把成牌称作“抄家和”（这其中，雍正抄了曹雪芹的老家，有人同情《红楼梦》的作者，为曹家粉饰，称雍正为夺嫡等政治原因才抄曹家，曹家实属冤枉。此说非也。曹家任上亏空，大手大脚，又关涉驿站之案，所以被抄家。有兴趣读者可参看冯尔康先生著《雍正传》）。

雍正不太满意“抄家皇帝”的称号，辩解说：“如果听任他们用巧取豪夺得来的财物来养家，那国家法律还有什么尊严？又靠什么来治理百姓？况且对这些犯法的人，原本就有抄家的法律条文。我也是将他们的家产抄来充实国库，并不是我自己贪图这点儿东西，我一年要蠲免数百万的赋税，还会看中这些贪官的家产？”

与抄家同时进行的另一措施是罢官。雍正元年二月，雍正谕吏部：“亏空钱粮各官，若革职留任催追，必致贻累百姓。不可使复原任，若已清还完毕，尚可为官的，由大吏奏请。”雍正知道，若允许贪官留任清补，他们必然以新的方式补偿旧债。所谓：“不取于民，将从何出？”他严厉打击贪官。雍正三年，湖南巡抚魏廷珍奏称，该省官员“参劾已大半”。

为保证亏欠能归还国库，又不许赃官得好处，雍正还采取了一些辅助措施：

命贪官亲戚帮助赔偿。雍正说，有的贪官把赃银寄藏在亲戚处。因此命令贪官的亲戚赔偿，但此法株连面太广，不久即废止不用。

禁止代赔法。在追赃的过程中，有些官吏往往指使下级官僚和地方百姓代为偿债。雍正帝在得知这一情况后，明令禁止这种代赔行为。雍正元年，新任直隶总督李维钧上奏，请求批准由该省官员帮助前任总督赵弘燮清还亏欠。雍正未批准，并说，纵使地方官员富裕，只能为地方兴利除弊，但不能替上级补偿亏空。

对畏罪自杀官员加重处理。有些官员自知被参，性命难保，为了给自己留些脸面，也为了给家人留些财产，遂自杀。雍正明晰此中情由，说这些贪官：“料必以官职不保，不若以一死抵赖，留资财为子孙之

计。”遂加重对畏罪自杀官员的惩治，严加审讯他们的妻子及亲属，“以所有赃款着落追赔”。

贪污乃官僚政治的毒瘤，自从有了政治现象以来，便有了贪污现象。据恩格斯的论述，人类社会从原始社会末期，就出现了职业政治家——氏族首领及祭司，这些人自从能掌握氏族内部公有财产的分配权的那一刻起，便开始了贪污腐败的行为。

虽有人言：钱财乃身外之物，生不带来，死不带去。但有道是“有钱能使鬼推磨”。钱财之于人的生活，实在是“善莫大焉”，所以只要人生活在世上，就要同钱财打交道。既然如此，既然人注定要同钱财打交道，那么，一些官员注定是要贪污的——只要有条件。所以，整顿吏治必须要用强硬手腕。道德说教是必须的，但不是万能的，不能寄希望于人会忘掉本性。所以，制度设计要比道德说教更有效果。

雍正的“制度设计”乃是在十分强大的道德说教的基础上实行的，所以效果显著。

绵蕞习仪——礼是法的延伸

从刘邦在汉初制定的各项规章制度就可以看到：作为管理人的人，没有权威不行。无威则无以慑部下，那也就不能形成领导核心，更无凝聚力。礼节、规矩虽然对亲人好友来讲并不重要，但在正式场合，在办正事的时候，不讲规矩，不讲礼节，则肯定被视为傲慢无礼，受到别人的不屑，引不起别人的重视。所以，规矩要立，繁文缛节在某些时候还是要讲。懒懒散散，说话做事随随便便，则成不了大气候。

高祖刘邦为朝廷没有一个好的秩序大伤脑筋。叔孙通趁机进言，儒生们在战争年代确实碍手碍脚，但在治天下时还可以利用他们的一技之长。臣想到孔子的家乡鲁地去寻觅一部分确有才华的人，让他们和臣的弟子们一起为陛下制定一套朝廷的礼仪，使君臣之间都有规矩可循。这样，在朝堂上就不会再有乱哄哄的情况发生了。

刘邦听了很高兴，但对这件事心中无数，便问：“这套礼仪该不会很难吧？”叔孙通回答：“古代各个朝代都有自己的礼仪。这些礼仪都是根据需要制定出来的，又是为当时的人和事服务的。臣想博采古时各代