

每一个其他共产党领袖都可以和另一个民族或另一个时代的某个人物相比，但是毛泽东无与伦比。他的著作已经成为中国革命思想中的里程碑。

——艾格尼丝·史沫特莱

向毛泽东学 带队伍

孟庆春◎著



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

向毛泽东学带队伍

孟庆春 著



机械工业出版社

在中国历史上，毛泽东带领红军经过两万五千里长征，历经千辛万苦，最终取得了令全世界为之惊叹的胜利奇迹。毛泽东何以具备这样强大的领导力？毛泽东带队伍的成功秘诀是什么？

孟老师基于多年来对毛选及毛泽东个人的潜心研究，结合他亲自到企业一线进行实地调研的切身感受，从信仰、理念、制度、文化、人才等方面总结了毛泽东领军之道的闪光点及其与现代企业管理的共通之处，全书遵循“要点提示+史实故事+总结启发+实践应用”的写作模式，为管理者提供了一种有效解决管理难题的思路，具有很强的操作性和实用价值。

图书在版编目 (CIP) 数据

向毛泽东学带队伍 / 孟庆春著. —北京: 机械工业出版社, 2014. 10

ISBN 978-7-111-47986-4

I. ①向… II. ①孟… III. ①毛泽东思想—应用—企业管理—研究
IV. ①A841.66 ②F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 214575 号

机械工业出版社 (北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

策划编辑: 李新妞

责任编辑: 李新妞 丁思檬

责任校对: 舒莹

责任印制: 李洋

北京市四季青双青印刷厂印刷

2014 年 10 月第 1 版·第 1 次印刷

170mm × 242mm · 15.5 印张 · 1 插页 · 205 千字

标准书号: ISBN 978-7-111-47986-4

定价: 38.00 元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心: (010) 88361066

教材网: <http://www.cmpedu.com>

销售一部: (010) 68326294

机工官网: <http://www.cmpbook.com>

销售二部: (010) 88379649

机工官博: <http://weibo.com/cmp1952>

读者购书热线: (010) 88379203

封面无防伪标均为盗版

前言

常听一些企业团队带头人抱怨：现在公司员工的队伍不好带、不好管：一是员工职业意识淡薄，缺乏进取心，对分配的任务挑肥拣瘦，太懒散；二是员工职业技能欠缺，操作能力不足，低级错误不断；三是主人翁意识缺失，缺乏归宿感，一不顺心就闹情绪或跳槽；四是中层管理者工作作风轻浮，下达的任务不落实，担当精神和勇气不足。一些机类、学校和科研院所等单位的状况，也大体如此。

日本电产株式会社会长永守重信说过，管理者所扮演的角色就是带领员工走向成功的那个人。胜任的员工不仅仅是靠招聘等途径获得的，更是卓越的管理者一步一个脚印耐心地带出来的。“美玉非天成，妙手巧雕琢。”任何一块美玉都需要经过人工刻意的雕琢，才能成为绝世名作。异曲同工，你的员工也需要你的精心雕琢、耐心带领，才能成为胜任的以至优秀的员工。刚上任，公司给你配置的原班人马就能唯你马首是瞻，称心如意，岂乃幻想。

毛泽东带队伍的成功经验，很值得企事业单位管理者学习借鉴。1927年大革命失败后，敌强我弱，毛泽东所带的队伍长期处于战略防御地位，但最后却战胜了三大强敌：国民党军、日军、美军。对于国民党军，毛泽东如是说，“与蒋介石斗了那么几十年，把他赶到那么几个海岛上去了”；对于日军，毛泽东幽默地说，“抗战八年，把日本人‘请回’老家去了”；对于美军，毛泽东总结说，“志愿军打败美国佬，靠的

是一股气（英雄气概），美军不行，钢（武器装备）多气少”。作为统帅，毛泽东带队伍不但打下了江山，而且打出了国威军威。

对此，你不觉得在毛泽东带队伍巨大成功的背后，有着丰富的理论宝藏和经验吗？既然有，我们就有责任将其挖掘出来，运用到当今的企事业单位队伍建设上。而不应队伍一出问题，就一味地从国外企业经营书刊中寻找答案，却将产生于本土的、很有价值的带队伍经验搁置一边，不屑一顾。国外一些先进的企业带队伍做法委实要学，接受人类所创造的一切文明成果嘛！但应清楚，任何管理经验都是离不开本国国情的，不加分析，移花接木，弄得不好会“水土不服”的，以往我们因照抄照搬前苏联经验，吃的亏、损失的还少吗？

旁观者清。张学良非常佩服红军二万五千里长征，他说：“我常对我的部下说，我们都是带兵的，我们问问自己，这万里长征，你们谁能带？谁能把军队带成这个样子？带得什么情况下都跟你走？如果换成我们，还不早就把兵都带没了？”笔者认为从一定意义上说，管理权是管理者与被管理者的一种交易。当公司面临着严重危机时，尽管管理者企图持续这种交易，但当被管理者认为所得与自己“付出”不成比例时，必将中止这种交易行为，于是管理者的控制力会很快消失，公司将会处于崩溃状态甚至彻底垮掉。而在那些有凝聚力的组织队伍中，管理者与被管理者之间是没有交易的。长征中，虽然毛泽东当时的职务并没有处于最高位置，但他却是红军团队中的灵魂和精神领袖。毛泽东带领红军走出苦难，红军官兵是没有向他讨要“所得”的；事实上，他也拿不出什么物质满足红军官兵。愿意跟随他，是因为他的核心团队认定了他，所以再艰苦也情愿走下去。这时，管理者与被管理者再也不为“付出和所得”进行量化计算了。一个团队融洽到这个份上，队伍怎么会散、公司怎么会垮掉呢？

通常，建立和发展队伍是以物质为基础的。当今的哪家公司建立没有启动资金？然而，在毛泽东带队伍的重要时期——井冈山、延安时

期，哪有什么筹建队伍的经费？更谈不上对官兵物资利益刺激的本钱了。而毛泽东不但把队伍带出来了，而且还不断发展壮大起来了。即由1927年他带上井冈山的800多人，到1949年建国时，他已是一支总兵力达550万的人民军队的统帅。那么，是效仿历史上的“家族”或“裙带”而为之的吗？都不是。如果说曾国藩带队伍靠的是“权术”（只招湖南兵、兄弟、朋友或联姻关系），蒋介石带队伍靠的是“嫡系”——中央军（排斥分布于地方的“杂牌军”），那么，毛泽东带队伍实行的是“权道”，主张搞“五湖四海”、“千军万马”。由于曾国藩、蒋介石带队伍的格局存在着问题，湘军在曾国藩身后很快就没落了，蒋介石的队伍也兵败大陆了，而毛泽东所带的队伍却长盛不衰。从中可见，毛泽东与曾国藩、蒋介石带队伍从手段到格局是完全不同的。

败退台湾以后的蒋介石，千方百计地寻找重新振作国民党旗鼓的“良药”。因早年蒋经国留苏当过联共布党员，做过党的组织基层工作，对中共的理论、政策、工作方针，对延安整风等比较熟悉，因而父子俩经常探讨如何治理国民党问题，蒋经国便向父亲建议：“不妨认真研究中共延安整风的文件，特别是毛泽东的一些著作。”据悉，20世纪50年代，在台北“介寿馆”蒋介石的办公桌上，摆放着毛泽东《中国革命战争的战略问题》单行本。即时，蒋介石对孙立人将军说：“我要求国军的每一位将军，都必须认真地对这本书进行研究。”孙立人不由得一怔：“这本书，是毛泽东写的。”蒋介石说：“对，我是最特殊而且读了最有体会的一位，因为毛泽东此书所写的，就是如何打败我的战略问题。当年我就翻过这本书，无奈，那时我正忙于跟毛泽东打仗，静不下心来。如今大败之后，我正在作沉痛的反思，重读毛泽东此书，更使我感慨万分。我这才明白，我的对手确实是一位熟知战争规律的战略家，他也正是用这些别具一格战略，战胜了蒋某人。”同时，蒋介石也问过蒋经国以及随从：“你们说，什么是艺术？”他们不知为何发此一问，只好微笑作陪。蒋介石却自答道：“毛泽东打仗是艺术、是高超的艺


术。”并说：“我们要研究毛泽东，要学习毛泽东。”从中可见，他对老对手毫不掩饰地表示欣赏。

其实，企事业单位带队伍本身就是一个影响力的传递过程，因而带头人要构建起在员工中的影响力，而不是一味地抱怨员工队伍不好带、不好管。成功的企事业单位带头人的威信和魅力，来自于自身的行为，所以必须像要求员工一样要求自己，把“照我说的做”改为“照我做的做”，行胜于言，这样你的员工就会像行星一样以你这颗恒星为中心旋转，形成一个有序的、循环的系统。如1947年当胡宗南的大军进逼陕北时，毛泽东就是不过黄河，谁劝也无效。因为他非常清楚，在共产党的军队和人民心中，领袖在陕北，陕北就不可能被胡宗南占领和征服；领袖在陕北，陕北就还在共产党手里。企业亦如此，当公司员工把管理者视为团队领袖时，剩下的只有信任和寄托了。因为，职务上的权力与个人的威望构成了一个管理者的权威。有“权”并不一定有“威”，有“权”员工也不一定服从。而有“威”可以取得人心；此时，你还愁指挥不“灵”！还愁公司发展不上“台阶”！

毛泽东作为政治家、思想家、战略家，其欲发展的大格局的生成是常人难以望其项背的。但是，在如何带队伍的某些具体做法上，当今的企业家们则完全可以学习和借鉴。例如：在人才聚拢方面，要坚持搞“五湖四海”、兼收并蓄、任人唯贤，广纳人才；在激励机制方面，要坚持既讲物质满足，也讲精神境界，提倡事业留人、感情留人，凝聚人心；在内部管理方面，要坚持不搞权谋手段、暗箱操作，不“拉山头”、搞“派系”，尤其不能搞“大碗喝酒”、“大块称金”、“黑白道”一起来的那一套做派。

事实表明，企事业单位团队带头人以身作则，不断提升综合素养和管理水平，确立单位发展的大格局和带头人气质的养成，在“当家”的过程中，尤为重要。

作者



目录

前 言

第一章 精神武装团队

- 建团队，用信仰信念聚合公司员工 / 2
- 团队宗旨：“一切从人民的利益出发” / 10
- 把公司“愿景”渗透到员工灵魂中 / 17
- 把“中国梦”落地于公司发展动力上 / 23

第二章 思想教育团队

- 思想教育是“政治训练的一法” / 28
- “勤学习，多看书，眼界就宽了” / 35
- 勿“空论”，对员工生活不能疏忽 / 41
- 思想教育经验：“团结—批评—团结” / 46

第三章 纪律打造团队

- 队伍“必须要有统一纪律，要听号令” / 52
- 纪律要建立在自觉性上 / 57
- “优秀是一种习惯”，遵纪守法重在养成 / 63



团队纪律是“铁”的，而非“豆腐”的 / 68

第四章 民主管理团队

借民之力，“兵民是胜利之本” / 74

勿称霸，“让人家讲话，让人批评” / 79

公司要“发动群众出主意，想办法” / 85

组织上“厉行集中指导下的民主生活” / 90

第五章 构建和谐团队

老板和员工乃车之“两轮”，要协调一致 / 96

干部“要时刻关心战士，体贴战士” / 101

必须“尊重士兵，绝对禁止侮辱士兵” / 106

“你的架子越大，人家就越不买你的账” / 110

“拥干爱兵”，和谐共赢 / 115

第六章 作风塑造团队

走出“内耗”泥淖，增强合作意识 / 122

丢开面子，“刺刀见血”，纯洁关系 / 127

“凿井当及泉，张帆当济川” / 130

“美军不行，钢多气少”，败下阵来 / 133

两角钱客饭的顿悟：“中国的希望在延安！” / 137

当“泰坦尼克号”笼罩，要避免公司沉没 / 142

第七章 牢牢掌控团队

以“党指挥枪”的原则聚拢公司力量 / 148

以“支部建在连上”掌控公司基层队伍 / 154

以班子“搭配术”掌控公司上层核心 / 160

以吸取新信息、新观念掌控公司 / 168

第八章 实践培育团队

抗大教法：联系实际，生动活泼 / 172

知识分子工农化，工农干部知识化 / 179

“爬山主义”，吃苦耐劳的锻炼之一 / 185

道破天机：“我是靠总结经验吃饭的” / 189

第九章 骨干带动团队

形成公司“跟我冲”的党员骨干队伍 / 196

公司骨干是在实践中摔打出来的 / 203

公司骨干是“传、帮、带”出来的 / 208

公司骨干也是从个体志向凝练而来的 / 214

第十章 发展壮大团队

这块小石头，迟早要打烂蒋介石那口大水缸！ / 220

暂时弱小，但“星星之火，可以燎原” / 225

“要造就一大批人，这些人是革命的先锋队” / 230

第一章

精神武装团队



所谓团队精神，就是大局意识、协作精神和服务精神的集中体现，它是组织文化的一部分。如何用团队的理念信念和宗旨来凝聚每一个成员呢？毛泽东早就主张，必须用信仰和信念“去组织联络更多的人”，并且明确提出共产党的宗旨“一切从人民的利益出发”，以及为实现团队宗旨，毛泽东强调必须对广大官兵进行精神信仰教育和精神激励。

建团队，用信仰信念聚合公司员工

秋收起义失败后，毛泽东带领 800 名工农革命军上了井冈山，到 1929 年年初下山时队伍已增至 3 600 人。此后，他带领的队伍发展得越来越强大，终于推翻了压在中国人民头上的三座大山。1949 年，当他宣告中华人民共和国成立时，已是一支总兵力达到 550 万的人民军队的统帅。那么，毛泽东是靠什么凝聚了这样一支坚不可摧的队伍呢？是靠信仰和信念。

所谓信仰，即对某种主张、主义、宗教或对某人尤为相信和尊敬，拿来作为自己行动的指南或榜样。所谓信念，即认为对某人或某事可以取信任、有信心或信赖之态度。至于信仰与信念之间的关系，前者体现在人生大本大原的问题上，世界观、人生观和价值观的核心问题上；后者体现在一些比较普通或具体的事情上，比如对日常生活中的看法以及对工作中的想法等。前者层次高而范围小，后者层次低而范围广。

信仰对人生确实非常重要，它能够使人生充满“意义感”，其对人生的意义或价值，可以概括为“它是人生的精神寄托、精神支柱、精神动力、精神向导”。

孙中山先生曾经说过：“革命是一种思想，而思想产生信仰，信仰产生极大的力量！”如此说来，企业团队建设也是一种思想，所以也必须解决好信仰问题，以“产生极大的力量”。

目前，某些企业团队存在的主要问题：一是企业团队凝聚力不足。团队最缺的就是人才，可有的企业有了人才，但未必能组建起理想的团队。尽管公司高层想尽了一切办法，投入了很多人力、物力、财力，但往往团队呈现的却是“各吹各的号，各唱各的调”，就是捆不到一起，形不成合力。二是企业团队成员信仰缺失。这是困扰企业团队带头人的一个突出问题，表现为员工对企业的忠诚度、责任感、主动性、敬业精神、合作意识明显淡薄，因而不少团队有名无实，致使业绩大打折扣。三是企业团队带头人信仰缺失。团队的组建、业绩的好与坏，主要取决于企业团队带头人。尤其在单位处于危难状态下，员工们更需要一个负责任、重承诺、靠得住的带头人。一个信仰缺失的企业带头人，是不能让下属信赖的，是没有领导力的领导。就像是一名面对敌人进攻的连长大喊“同志们，给我冲啊”，但却没有一个人响应他的号令！

而要成为一名卓越的企业团队带头人，将“同志们，给我冲啊”变为“同志们，跟着我冲啊”，那就必须首先解决信仰问题。对此，毛泽东为企事业单位团队带头人做出了榜样。

毛泽东在《讲堂录》中说：“立一理想，此后一言一动，皆期合此理想。”后来，在组织和改造新民学会的过程中，毛泽东曾总结道，不但“要有一班刻苦励志的‘人’，尤其要有一种为大家共同信守的‘主义’，没有主义，是造不成空气的。我想我们学会，不可徒然做人的聚集、感情的结合，要变为主义的结合才好。主义譬如一面旗子，旗子立起了，大家才有所指望，才知所趋赴。”^①这里的主义，就是一种信仰和信念，毛泽东以此去统一新民学会的思想。毛泽东就是从马列主义那里找到了他的信仰，确立了人生的价值观，然后他和一批有着共同价值取向的同路人走到一起，并用他们的价值观去唤醒大众。当大众接受了他

① 中共中央文献研究室，中共湖南省委《毛泽东早期文稿》编辑组，毛泽东早期文稿（1912.6—1920.11）[M]，长沙：湖南出版社，1990：554。

们的价值观以后，他们便赢得了民心，聚合了革命力量，推翻了三座大山，最终也就赢得了中国。就是这么个理！

其实，对于红军长征所具有的信仰和信念的力量，确实令人感动，以至使张学良及其领导的东北军也不得不佩服。为什么？因为事实摆在那儿呢，经过长征的红军，到了陕北，装备极差，破衣烂衫，却能够把张学良装备很好的队伍打败。如中央红军在直罗镇一带仅以数连兵力一举全歼东北军 109 师，外带 106 师一个团，该师师长牛元峰被迫自杀，仅此役红军就活捉东北军俘虏 2 000 多人。你说能不令人震撼吗？

所以，张学良将军感慨万分地说：“那所谓的二万里长征，几万里长征，（红军士兵）被包围，没有吃的，那么苦哇，可是他（们）还在一块，被打散了，他（们）还回来。当然了，他（们）的领导是共产党啊……那是共产党成功了。红军经过二万五千里长途疲惫，还能击败东北军，是值得深思的。我常对我的部下说，我们都是带兵的，我们问问自己，这万里长征，你们谁能带？谁能把军队带成这个样子？带得什么情况下都跟你走？如果换成我们，还不早就把兵都带没了？”^①因而，他非常佩服共产党、红军为着理想和信念的坚强意志和战斗精神。

1934 年 9 月，红军打下榜罗镇后，缴获了当地邮局的报纸，从报纸上发现：刘志丹率领的红 26 军控制了大片的陕北苏区根据地，徐海东率领的红 25 军已威逼西安城。红 25 军是从鄂豫皖苏区直接打到陕北的部队（隶属张国焘领导的四方面军）。此前，徐海东与毛泽东从未谋面。毛泽东心想，张国焘分裂红军，那么徐海东还能否服从中央红军的领导呢？当时中央红军已处于人困马乏、粮草枯竭的境地，而红 25 军武器精良、兵强马壮、给养充足。

于是，毛泽东便派杨至诚给徐海东送了一封信，一方面言明中央红军吃饭穿衣已极度困难，向红 25 军借 1 000 块大洋；一方面，试探一

^① 王海晨，杨晓红．张学良谈国民党为什么打不过共产党 [J]．百年潮，2011（2）．

下徐海东对中央红军的態度。当徐海东接到毛泽东派人送来的信后，便问供给部查国桢部长：“家底有多少？”查答：“7 000 块。”徐海东将军毫不犹豫地命令：“留 2 000 块，拿出 5 000 块，送中央。”同时，复信明确表明态度：红 25 军完全服从中央红军的领导。当毛泽东等中央领导接下这 5 000 块大洋和徐海东的信后，被感动得一块儿落泪了。应该承认，中国革命之所以能够取得胜利，其原因之一，就是因为我们有一大批像徐海东这样忠于主义、忠于信仰的战将。

1969 年党的“九大”召开前夕，当毛泽东看到代表名单中没有徐海东的名字，就问周恩来为什么没有列入徐海东？为此，毛泽东向全体代表讲了一段话：“如果没有徐海东同志当年率领红 25 军先到达陕北，巩固和发展陕北根据地，就没有我军的立足之地，徐海东同志是对中国革命有大功的人，所以我提名徐海东同志为九大代表，并为主席团成员。”^①这是毛泽东亲自提名的，后来周恩来总理派车去接来了徐海东。

对于一个企业单位来说，处在两种情况下是比较危险的：一是企业处于低迷之时，员工思想混乱，队伍不好组织，容易溃散；二是企业处于成功之时，纷纷计较前期创业“战功”，内部容易出现分裂。那么，如何才能防止这两种情况的发生呢？这就需要依靠企业文化的力量，解决理想和信念问题了。因为，理想和信念能使你的企业在胜利时不分裂，失败时不溃散，而且还能够持续地发展繁荣下去。

实际上，在红军初创时期，斗争环境非常艰苦，毛泽东带领的队伍就经受住了这种考验。1928 年 4 月，朱德和毛泽东两支队伍会师，成立红四军，罗荣桓成为 31 团三营党代表，他在率领三营远征湘南的过程中表现出色，受到毛泽东的赞扬。“那是 1928 年 8 月，毛泽东亲率三营下山去湘南接应朱德，一天夜晚突然遇到敌人袭击，部队被冲散，天亮后集合队伍时，发现只丢了一个担架兵。9 月下旬，队伍返回井冈

^① 徐文惠，周海滨．徐海东：“中国的夏伯阳”[J]．同舟共进，2011（12）．

山，发现那个担架兵已经先回来了。当时队伍中开小差的相当多，甚至一场战斗后会少一半人，而三营远征湘南，行程数百里，打了十几仗，却没有一个开小差的，创造了巩固部队的新纪录。”^①从中表明，罗荣桓落实毛泽东对军队的教育是到位的。士兵领会了为谁打仗，就不会“开小差”了。

历史上，刘邦的《大风歌》确为坚守信念的杰作。公元前195年，汉高祖刘邦在击破英布军以后，回长安时，途经他的故乡沛县，与父老子弟饮酒，席间作《大风歌》：“大风起兮云飞扬，威加海内兮归故乡，安得猛士兮守四方！”唱完后，他令青年跟着学唱，还亲自舞蹈起来，情动之处，泪流满面。《大风歌》的第一句，是指秦乱天下要易主。易主后，你怎么去团结人？为此就要“造势”。第二句，是说自己已经得了天下了，天下从此太平了，很多征兵都可以还乡了。这时，一定要防止队伍分裂，要形成精神家园，把大家凝聚在一起。第三句，是说自己虽然已得了天下，但是还是需要一些贤士来守护。如果用现在的话来说，就是要实现可持续发展，就要把后续的梯队培养起来。刘邦做皇帝的这一心得体会，对于正在带队伍的企业家来说，不无历史启示。即公司经营中也可能会遇到分裂、员工跳槽、员工不思进取等问题。对此，企业团队带头人应经受住考验，客观分析出现的问题，恰当解决，凝聚人心，汇聚力量，稳定公司可持续发展的局面，走出危机。

须知，一个企事业单位团队有多大能耐，就要看你能带进多少人、带进多少资源。三国时期吴国的开国皇帝孙权曾说过：“能用众力，则无敌于天下；能用众智，则无畏于圣人。”所以，要认真研究怎么带队伍，这关系到一个企业单位的能量问题。从历史资料中可见，毛泽东就是一个带队伍的高手，当年延安这么小的一个地方，毛泽东仍能先后创办30多所学校，如抗日军政大学、陕北公学、鲁迅艺术学院、延安马

① 鞠靖，毛泽东称他为“党内圣人”[N]，南方周末，2006-9-14。

列学院等，有的日后发展为我国赫赫有名的高等学府，如国防大学、中国人民大学等。当年毛泽东在延安办那么多学校干什么？就是为了培养人才、壮大共产党领导的革命队伍，以实现推翻三座大山的历史使命。

应该说，战争不仅仅是统帅之间的较量，也是战争双方全体成员对全体成员之间的较量。毛泽东率领的军队是真正做到了从统帅到士兵的“上下同欲”。粟裕曾回忆说，他当年之所以参加共产党的军队，就是因为共产党军队里没有当官的打骂体罚士兵的旧军队的恶习，他说，现在的人很难理解这一点对当时想从军的年轻人的吸引力有多大！“据不完全统计，抗战期间在热河省共牺牲党政干部 500 多名，战士 6 000 多名。”^①毛泽东率领的革命军队，干部与战士牺牲的比例之高，是其他军队所不能相比的。其因，就是这支军队凝聚了广大官兵，所以从统帅到士兵的整体效能也就高，难以抵御。

如果一个企业没有或解决不好价值取向问题，即便是老企业、名牌企业，早晚也会垮掉的。2009 年被央视曝光、被石家庄中级人民法院依法裁定破产的三鹿集团就是一例。实际上，三鹿集团曾经创下过辉煌业绩：三鹿奶粉荣获过“中国名牌产品”、三鹿商标被认定为“中国驰名商标”，产品畅销全国各地。三鹿的核心价值观是明确的：诚信、和谐、创新、责任；三鹿的企业宗旨也是响亮的：为了大众的营养健康而不懈地进取。但三鹿在经营中却背离了它的价值观和宗旨。即为了提升奶粉的蛋白含量，三鹿奶粉中加入了三聚氰胺（有毒的化学物质），顾客不是“上帝”，顾客是“上当”了。“其中有 29 万名婴幼儿被检出患有三聚氰胺结石，数万名婴幼儿实施了取石手术。三鹿集团为此支付了 9 亿多元的医疗费和赔偿费，也因此起事件，这个总资产为 15 亿元、2007 年销售收入达 100 亿元的全国著名乳制品巨无霸轰然倒下。”^②

① 常永富，尊干爱兵 [J]．军事历史，1983（7）．

② 三鹿奶粉事件启示录 [N]．桂林日报，2009-3-13．