



【明】张居正 原典
李高峰 编著

人脉

张居正，明朝
核心，他治家，人
职，故能担荷宇宙，勿
深沉、傲然、机警的品格，在明
了他卓尔不群的大家风采。

职场上有句名言

岁则是靠人脉赚钱

过程本身就是一个不断

少决定了成功的程度。

三分实力，七分人脉。

人脉资源的过程，人脉资源的

中国这个极其讲究人情面子的

人脉是商业成功的财脉与事业腾达的命脉

中国长安出版社

人亦

人脉就是财脉和命脉

【明】张居正 原典
李高峰/编著

人脉

 中国长安出版社

图书在版编目(CIP)数据

人脉/李高峰编著.—北京:中国长安出版社,

2005.12

ISBN 7-80175-397-6

I.人... II.李... III.人才管理学—中国—古代

—通俗读物 IV.C962-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 150024 号

人 脉

李高峰 编著

出版:中国长安出版社

社址:北京市东城区北池子大街 14 号(100006)

网址:<http://www.ccapress.com>

邮箱:ccapress@yahoo.com.cn

责编:李多

发行:中国长安出版社 全国新华书店经销

电话:(编辑部)010-65271800 (发行部)65270433 65270593

印刷:北京慧美印刷有限公司

印张:19.5

字数:260 千字

印次:2006 年 1 月第 1 版 2006 年 1 月第 1 次印刷

印数:1-5000 册

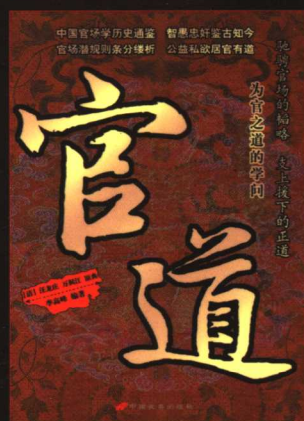
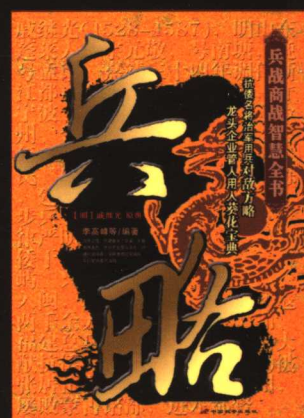
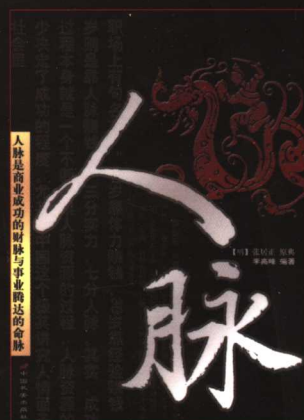
书号:ISBN 7-80175-397-6/C·166

定价:36.00 元

(如有印装错误,本社负责调换)

人脉

张居正，明朝晚期最著名的改革家。他治学，人谓：“最称严核”；他治家，人谓：“教子极严”；他治国，人谓：“有才有识，故能担荷宇宙，勿徒以权臣相拟”。风云际会中形成他刚毅、深沉、傲然、机警的品格，在明朝复杂的政治经济环境中充分展示了他卓尔不群的大家风采。



责任编辑：李 多

选题策划：亮点文化 装帧设计：点晴工作室
TEL: (010) 64848725 为了家

序 言

张居正是明朝晚期最著名的改革家。他治学，人谓：“最称严核”；他治家，人谓：“教子极严”；他治国，人谓：“有才有识，故能担荷宇宙，勿徒以权臣相似。”风云际会中形成他刚毅、深沉、傲然、机警的品格，在改革中充分展示了他卓而不群的风采。而他在改革过程中的识人之方、用人之道、驭人之术对现代有着重要的启示。

从传统的文化观念判断，张居正是法家而非儒家。循其文化内核，儒家讲稳定，法家讲进取；儒家讲操守，法家讲事功；儒家循规蹈矩讲秩序，法家审时度势讲变通。张居正之为人是外儒内法，因此他用人的特点是“只用循吏，不用清流”。他倡导：“采灵菌于粪壤，拔姬姜于憔悴。”他认为立贤无方，唯才是用，即使贱为僧道皂隶，只要出类拔萃，也可以位列九卿，作为国家的栋梁。

他所起用的部院大臣以及各镇总兵，如工部尚书潘季驯，户部尚书王国光、梁梦龙，刑部尚书王之诰，蓟镇总兵戚继光，辽东总兵李成梁等等，都是明代的杰出人物。正因为有这样一批精英共同管理国家，推行改革，才产生了名垂后世的“万历十年之治”。这一点，即便是张居正的反对者，也不得不承认他的治国之才。其善用文官武将的佳

誉已经载入史册。

张居正没有专门的用人方面的著作,仅是在奏章、书信和文章中零星地有所叙述。故《人脉》一书便以这些只言片语为提要,再结合浩如烟海的史实,提炼出了关于中国历代用人方面的数百个案例,加以评判分析。正所谓以古鉴今,希望《人脉》能给尊敬的读者带来一些启示。

编 者

2005 年 12 月

目 录

序言

第一篇 人才难得

人才是宝贵的财富。管理者首先必须有爱才之心,绝不能嫉贤妒能。有爱才之心,必先要有求才之渴。既是人才,必有出众之处,自然是不可多得。不多的人才是淹没在广大的人群之中的,这就需要管理者孜孜以求才能得到。如果管理者无求才之渴,人才是不会自动到你这儿来的。

求贤若渴	1
楚材晋用的思考	2
秦穆公妙计得贤能	5
培养企业的“子弟兵”	9
招鳳攬凤	10
秦王嬴政广纳贤才成大业	11
汉武帝不拘一格用人才	15
最优秀的品牌需要最优秀的人才	18
怜才惜仕	21
刘备三顾茅庐	21
唐玄宗以礼相待众爱臣	25
慧眼来自真心	26

人尽其才	29
一代明主唐太宗	29
1+1 等于几	34

第二篇 选才有方

爱才者有之,识才者当属伯乐。世间有了伯乐,才发现了千里马,若无伯乐,千里马便被湮没于马群之中。如果管理者不独具慧眼,人才虽然在眼前,也会错过。识才须看本质。要察言观行,尤其是观行,这是识别人才本质的根本方法。

知人为上	36
知人方可制人	37
极具知人之明的王旦	41
金正:重人品,轻学识	43
不计出身	46
奴隶出身的宰相——傅说	46
康熙帝笼络汉族臣民	48
沃尔玛:人才“低消费”	52
不杂私心	54
萧何月下追韩信	55
鲍叔牙力荐管仲	58
王安:任人唯亲的后果	63
唯才是举	64
曹操任人唯贤	65
诸葛亮收伏马超	71
欧莱雅:大胆启用青年人	74

第三篇 任才有道

一个贤明的管理者,不仅应该细心研究自己及周围人员的性格特点、工作作风以及心理状态,更应做到因地制宜、对症下药,这样工作起来才能得心应手,事半功倍。一个高明的领导人,对待下属人员要用人不疑,充分发挥其积极性。

量才为用	77
刘邦顺势用人之智	77
赵匡胤结识赵普	81
人才的“三结合”	84
示以宏信	89
秦穆公坚信三败之将,终于雪耻	90
既用之则信之,魏文侯深察乐羊为人	93
为什么加薪后反要辞职	96
论功行赏	97
少年将军霍去病	98
威振北狄——李靖	103
如何留住明星员工	105
恩威并用	106
李从珂与后唐兴亡	107
郭威统军	109
明成祖治天下	110
赛马不相马的用人策略	111

第四篇 容才有量

人才有所长,也必有所短,而且往往是优点越突出,其缺点也较突出。恃才自傲是人才的通病。大才者通常不拘小节,异才者甚至还有怪脾癖习,人才与人才之间还常常有各种矛盾。因此,管理者既要善于用其所长,又要能容忍他的弱点。“宰相肚里能撑船”,管理者必须有宽阔的胸怀,既能像磁铁那样把各种锋芒毕露的人才紧紧吸引在自己的周围,又能像润滑剂那样在人才之间周旋,使人才之间协同高效地运转。

虚怀若谷	116
士为知己者死	117
“一代天骄”心胸比天高	123
只要不是罪无可恕我都欢迎你们回来	125
大肚能容	128
“将相和”的故事	128
姚崇的肚量	130
同事之间	131

第五篇 驭才有策

管理者的才干不一定样样都强过别人,但他必须具备超群的用人才能。人无完人,即使人才,也会犯错误,在工作中也难免会有失误,管理者应对他们善加保护,绝不允许“棒杀”人才。同时,人才出众,成绩辉煌,大家吹捧,结果人才自己失去自知之明,头脑发热,恶性膨胀,管理者也要防止“捧杀”人才。

树威立尊	135
田穰苴立表斩庄贾	135
朱元璋用计建立威信	138
工作中的个人魅力从何来	140

大权在握	145
刘邦设计擒韩信	146
宋太祖“杯酒释兵权”捍帝位	153
牛根生摄政：管理层“杯酒释兵权”	156
贵在执行	159
武则天并用酷吏与直臣	160
朱元璋费心固权势	163
订单就是命令 三小时完成	168
清除障碍	169
先贬后杀，汉和帝诛窦宪	170
康熙智斗鳌拜	174
诚实的残忍：不得已的解雇行动	177

第六篇 事上有术

管理是一个双向的过程，我们每个人都知上级在管理我们，却不是所有人都知道上司也是可以进行有效管理的。上级可以成为你的最佳盟友、良师，助你在事业上更上一层楼。相反，如果你不擅长管理上司，他会否定你的能力，在你的职业生涯上设置障碍。

忠纯伴君	180
忠君爱国，郭子仪功盖天下	180
高力士——动荡之中不改忠心	183
如何与上司融洽相处	188
诚心规劝	191
邹忌讽齐王纳谏	191
晏子妙对楚王	193
李泌劝谏唐肃宗	195

与上司“坐到一条板凳上”说话	197
慎重从事	199
王翦率倾国之师而强主不疑	200
自污避嫌,萧何三释主疑	202
惠普裁员	205
天下为家	208
马皇后佐夫有方	209
长孙皇后,贤妻良后	213
华为:包容的力量	219

第七篇 进退有法

所谓得失总是相对的。古人云:福兮祸之所倚,祸兮福之所伏。当年,范仲淹的居庙堂之高,则忧其民;居江湖之远,则忧其君。实在是一种难得的境界。真正做到宠辱不惊,得失不惊,真是难上加难了。人生的哪一步没有选择呢?拥有一颗平常心至关重要,不是不能选择,而是心气浮躁;不是无法选择,而是太功利了。

韬光养晦	223
楚庄王一鸣惊人	223
晋文公蓄势待发	226
上海汽车韬光养晦再上台阶	235
通权达变	238
叔孙通玩“风派”	239
为巩固权力而下嫁大臣的皇太后	242
松下幸之助的用人原则	249
机不待失	252

李世民“玄武门之变”	252
吕不韦“奇货可居”	261
选准方向 把握时机	263
勿恋权位	267
范蠡功成身退	267
李斯无谋而败	271
善于自保,贾诩安度一生	276
传奇英雄艾柯卡	281
附:煮酒话古人之张居正	286



人

脉

001

第一篇 人才难得

【文苑】

翻开典籍,识才、爱才的佳话比比皆是:萧何“月下追韩信”,刘备“三顾茅庐”……求贤若渴之心,千古流传。现代社会的竞争归根到底是人才的竞争。人才是第一资源,是科技进步和社会经济发展最重要的资源和主要推动力。谁吸收并聚集了优秀人才,谁就获得了竞争的主动权,就会在激烈的科技和经济竞争中立于不败之地。

人才是宝贵的财富,各级管理者必须爱惜人才,绝不能嫉贤妒能。即使管理者自身是一个非凡的人才,如果手下没有几个才华卓越的干将和一大批各类骨干,孤家寡人是很难成就大业的。而且管理者起用一个人才,他还会带来或吸引来一批人才,管理者的事业必然兴旺发达。因此,管理者首先必须有爱才之心。

有爱才之心必先有求才之渴。从群体看,人才难得。既是人才,必有出众之处,自然是不可多得。不多的人才又是淹没在广大的人群之中的,这就需要管理者孜孜以求才能得到。从个体看,恃才自傲的现象是常有的。既是人才,自有其独特的个性,不会轻易随和,更不会趋炎附势。如果管理者无求才之渴,人才是不会自动到你这儿来的。

◇ 求贤若渴 ◇

【原典】

仆之求士,甚于士之求己,虽越在万里,沈于下僚,或身蒙訾垢,众所指嫉,其人果贤,亦皆剔涤而简拔之,其为贤者



谋也,又工于自为谋。(书牍七《答刘虹川总宪》)

【译文】

我求贤若渴,胜于那些贤能之人对于我的所求。即使他们远在万里之外,只是低级官员;抑或身受不白之冤,为众人指责。但是果真贤能的话,我一定要提拔任用他。这样做既是为了那些贤能之人的前途,也是为了我自己的前途。

【用人处事】

楚材晋用的思考

春秋战国间,人才流动非常普遍,一些经验或教训也十分深刻。其中,楚材晋用就是典型。

《左传》记载:蔡声子先入晋而后至楚。当令尹子木问他晋国的卿大夫与楚国的卿大夫相比较,是哪方要贤明时,声子答道:“晋卿不如楚,其大夫则贤,皆卿材也。如杞樟、皮革,自楚往也。虽楚有材,晋实用之。”他为了证实“楚材晋用”,举出了四人做例子,他们就是:析公、雍子、子灵和贲皇。

析公,名臣,因曾担任析县(今河南西峡东北)县公,故又称析公臣。公元前 613 年因公子燮、子仪作乱被杀,惧而奔晋,被任为战车部队的殿军之将,因他有谋略被任为谋士。在“绕角之战”时,晋军本来要逃遁,可是析公却说:“楚军轻浮易变,假如晋军能猛敲战鼓,然后乘夜发起进攻,楚军必然害怕逃走。”晋军用析公之计,楚军果然半夜被吓跑。于是晋军乘机袭击蔡国,偷袭沈国,俘虏了沈君。并且在桑隧打败楚