

★ 人人必需的快乐工作、生活图书

# 快乐管理

钱玉 编著



华南理工大学出版社

## 内容简介

本书以人本科学管理的理论指导企业和家庭的人性化管理, 解读个体成功战略和个人守则的自然实施。作者的创新理论——鞋理论, 另辟蹊径地诠释了企业和家庭管理的人本概念。本书偏重实用, 通过图片、故事来增强内容的可读性和实用性。作者从多角度的社会角色出发, 阐述了一人女人作为家庭和事业的管理者在面对压力时应有的心态和处事方法。

### 图书在版编目 (CIP) 数据

快乐管理/钱玉编著. —广州: 华南理工大学出版社, 2008. 1  
ISBN 978-7-5623-2724-0

I. 快… II. 钱… III. 管理学 - 通俗读物 IV. C93 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 168724 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: [scutel3@scut.edu.cn](mailto:scutel3@scut.edu.cn) <http://www.scutpress.com.cn>

责任编辑: 王云昀 黄丹丹

印刷者: 佛山市浩文彩色印刷有限公司

开本: 787mm × 960mm 1/16 印张: 17.75 插页: 10 字数: 338 千

版次: 2008 年 1 月第 1 版 2008 年 1 月第 1 次印刷

印数: 1 ~ 3 000 册

定价: 55.00 元

版权所有 盗版必究

# 目 录

## 第一讲 总 论

### 第一章 文化的形成和特质

- 一、文化的形成 ..... (1)
- 二、文化的特质 ..... (2)

### 第二章 日、德统一文化的具体体现

- 一、日本的统一文化（文化和制度合二为一）在企业和员工身上的体现 ..... (9)
- 二、德意志民族的优质统一文化（文化和制度合二为一）在国民和企业中的体现 ..... (12)
- 三、从日、德、中国人的言行中感受中国的差距 ..... (15)

### 第三章 集体领导人的素质决定集体的文化

- 一、提高人员综合素质的工作任重道远 ..... (16)
- 二、领导要身先士卒当好表率 ..... (17)
- 三、人人忠于职守，集体立于不败之地 ..... (18)

## 第二讲 人本科学管理学

### 第四章 文化与管理

- 一、文化与管理的关系 ..... (19)
- 二、统一文化是文化与制度合二为一的化身，是人本科学管理的体现 ..... (20)
- 三、企业建立统一文化是企业发展的必需 ..... (24)



四、人本科学管理的思想和技术内涵 .....	(26)
五、人本科学管理的文化链、制度链及其作用 .....	(27)
<b>第五章 人本——人力资本质量结构</b>	
一、人力资本质量结构和价值 .....	(29)
二、人力资本价值（良性）循环链 .....	(30)
三、人力资本质量对人生成功的影响 .....	(31)
四、人生成功链 .....	(33)
五、以“人力”为资本 .....	(34)
六、人力资本价值在家庭的体现 .....	(35)
七、有关“人力资本质量结构”的小故事 .....	(38)
<b>第六章 中学为本 西学为用</b>	
一、中西方人做人做事的不同 .....	(43)
二、日本是“中学为本，西学为用”的榜样 .....	(45)
三、中国人的“中学为本，西学为用” .....	(46)
四、失败推动改革，智慧制造创新 .....	(47)
<b>第七章 人本科学管理——改革、改良、优化、创新循环链</b>	
一、人的“再造” .....	(49)
二、人本科学管理引领集体（人、事）进入改革、改良、优化、 创新循环链 .....	(50)
<b>第八章 理念—鞋—理念</b>	
一、鞋理念的诞生 .....	(54)
二、鞋理念在企业管理中的运用 .....	(57)
三、鞋理念的中西合璧文化特性 .....	(60)
四、理念鞋——好马配好鞍 .....	(61)
五、理念—鞋—理念 .....	(63)
六、理念—鞋—理念的作用图 .....	(65)
七、理念 = 信念 .....	(66)



## 第九章 构建“人生动力公司”

- 一、人生动力公司的资本结构 ..... (69)
- 二、人生动力公司组织结构图 ..... (71)
- 三、建立个人守则 ..... (71)
- 四、人生动力公司发展战略 ..... (72)
- 五、战略实施方案 ..... (73)
- 六、人生战略目标 ..... (73)
- 七、群体生存原则 ..... (73)
- 八、总经理座右铭 ..... (73)
- 九、个人成功战略 ..... (73)

## 第十章 人本科学管理在家庭中的运用

- 一、女主人是家庭的 CEO ..... (74)
- 二、家庭 CEO 发展趋势 ..... (75)
- 三、做一个令人尊敬和爱戴的家庭 CEO ..... (76)

## 第十一章 人本科学管理在企业中的运用

- 一、中外一流企业和企业家的现状 ..... (90)
- 二、从美国通用汽车的失败看非人本科学管理的弊端 ..... (96)
- 三、开展人本科学管理要具备的条件 ..... (97)
- 四、中国企业开展人本科学管理要奉行的原则 ..... (101)
- 五、运用人本科学管理的企业局面 ..... (108)
- 六、结论 ..... (113)

# 第三讲 论自我篇

## 第十二章 人活着 心理矛盾 生活矛盾 方法论

- 一、论心情、情感、精神 ..... (114)
- 二、论心理矛盾、生活矛盾及其方法论 ..... (120)
- 三、对待金钱 ..... (135)
- 四、对待事业 ..... (137)



五、对待子女 .....	(138)
六、夫妻之间 .....	(138)
七、对待长辈 .....	(143)
八、对待朋友 .....	(146)
九、对待情敌 .....	(147)
十、对待矛盾 .....	(161)
十一、对待诱惑 .....	(162)

### 第十三章 自修自养篇

一、自尊的管理 .....	(163)
二、自信的管理 .....	(164)
三、自立的管理 .....	(165)
四、男性的自立 .....	(167)
五、女性的自立 .....	(167)
六、自爱的管理 .....	(170)
七、学会认识他人 .....	(172)
八、学会认识自己 .....	(173)
九、学会善待自己 .....	(174)
十、谈爱心 .....	(177)
十一、爱心在爱情和家庭中的运用 .....	(182)
十二、爱心和美 .....	(185)
十三、爱心是快乐之源 .....	(186)
十四、人的内心 .....	(187)
十五、现实的奴仆·未来的奴仆 .....	(189)

### 第十四章 爱情·婚姻篇

一、爱情 .....	(192)
二、随谈男女之情 .....	(197)
三、关于婚姻的成长 .....	(203)
四、婚姻 .....	(204)



五、婚姻的责任、义务和风险 .....	(211)
六、新“三纲五常”“三从四德”论 .....	(212)
七、追求圆满的女性就像织网的蜘蛛 .....	(213)
八、纯家庭型女性的选择 .....	(214)
九、事业型女性的选择 .....	(215)
十、美德女人经营的中国第一家庭 .....	(216)
<b>第十五章 妈妈篇</b>	
一、做一个严爱有度的慈母 .....	(219)
二、父母的角色转换 .....	(221)
三、谈妈妈的爱 .....	(223)
<b>第十六章 孩子篇</b>	
一、关于孩子的成长 .....	(225)
二、我们这一代与我们的孩子们 .....	(225)
<b>第十七章 现实·理想篇</b>	
一、现实：幸福的女人 .....	(227)
二、现实：幸福的男人 .....	(227)
三、现实：爱人和博爱 .....	(228)
四、现实：第二次飞跃 .....	(230)
五、女人的第一事业：教育子女 .....	(230)
六、女人的第二事业：做好妻子 .....	(231)
七、学会宽容就等于学会了爱 .....	(233)
八、有了自信就有了魅力 .....	(233)
九、女人管理家庭的艺术 .....	(234)
十、女人的第三职业：爱事业的职业人 .....	(235)
十一、女人的幸福与女人的美德 .....	(237)
<b>第十八章 作者随笔</b>	
一、谈美容 .....	(238)
二、人的美丽 .....	(239)



三、女人的美丽 .....	(240)
四、女性的柔——母性的“骨” .....	(240)
五、女人的“道术” .....	(241)
六、中国女人的人性 .....	(242)
七、承担与承受 .....	(243)
八、复杂的经历 丰富的人生 .....	(243)
九、如何修养道德，优化个性 .....	(244)
十、心灵的平衡能力 .....	(244)
十一、如何提升自我心灵能力 .....	(245)
十二、如何运用已有的心灵能力改变生活 .....	(246)
十三、爱心与心爱 .....	(248)
十四、人的得与失 .....	(248)
十五、责任心 .....	(249)
十六、伯乐、千里马、骑手 .....	(250)
十七、正门？偏门？ .....	(251)
十八、懂乐 .....	(251)
十九、乐 .....	(252)
二十、嫉妒 .....	(252)
二十一、疑心 .....	(252)
二十二、论压力 .....	(253)
二十三、关系 .....	(255)
二十四、道德与能力 .....	(255)
二十五、真诚 .....	(255)
附录 培训心得 .....	(257)
参考文献 .....	(268)
结束语 .....	(269)
律师声明 .....	(270)





## 前 言

《快乐管理》系列包括个人读本、管理者专用教材和快乐教育等。个人读本主要解读个体成功战略和个人守则的自然实施；管理者专用教材主要阐述群体（团队）成功战略和员工守则的自然落实；快乐教育以案例的形式讲述教育孩子的方法。

“个体成功战略图”是对个人读本的提炼，“群体（团队）成功战略图”是对管理者专用教材的浓缩。它们如同十月怀胎的婴儿，是在笔者不断思考、努力写作、反复修改中诞生和逐步完善的，希望为读者系统深入地了解 and 运用本系列提供一定的帮助。

当今的时代，社会文化日趋多元化，在和谐文化的指引下，中国人已经具有精神自由的社会生存环境。为了适应时代发展的需要，人们不仅需要对传统文化的运用进行创新，而且对不同文化的理解也应当符合本国国情和人性化原则。

《快乐管理》系列既是笔者个人价值观的表达，也是对长期实践和运用这一价值观的经验总结。

阅读，是一个精神体验的过程，是一个教学相长的过程，对于在系列丛书中提出的一些观点和建议，笔者非常希望听到来自不同领域、不同阶层、不同年龄的不同声音。鲜花和掌声固然能增强笔者的自信心，砖头和石块亦能促使笔者更上一层楼。

由于受“学知识是为了用知识”价值观的影响，本系列中无论是引用传统文化还是案例（故事），多是为实用服务，因此，某些地方与原作表达的主题和作者的意图在认识和理解上存在较大差异。例如，《农夫与蛇》的故事，就是从笔者个人的角度出发，完全脱离了作者的本意……也算是一种“全新的解读”吧。“抛砖”是为了“引





玉”，在阅读和运用的过程中，读者说不定会有更新更好的理解和感悟。

本系列偏重于实用，在文字上尽可能流畅清晰地表达笔者的观点，并通过图片、故事等来增强内容的可读性和实用性，而在学术的严谨性和文笔的优美方面存在的不足和瑕疵，敬请谅解。

无论人多么努力，都不可以实现人心目中向往的完美，但我相信：只要生命不息，进取不止，一定能收获成功；只要每天努力，每天争取进步，员工（个人）守则一定会变成人的自然习惯。当习惯成为自然，进取变成人的品性时，快乐工作（学习）、快乐生活、快乐管理的氛围一定会形成，此时，追求事业、家庭、育子的全方位成功能够成为每一个人可望又可达的人生目标！





## 序 言

艾 丰

企业管理要有严格的要求、严密的制度、严肃的态度，似乎谈不上什么快乐。但钱玉女士写了这本书，名字就叫做《快乐管理》，从书名开始到全书的立意都是一个创新。

看了书的内容，我明白了，如果讲“人本管理”，其实也就应该提倡“快乐管理”。如果在你的管理下，人人都不快乐，别别扭扭，甚至十分苦闷，那么你的管理还谈什么成功？当然，快乐并不等于嘻嘻哈哈的娱乐，它实质是一种自觉自愿、积极向上、实现自我价值的心态。快乐是实现真正的严格管理的心理基础。

恩格斯曾经说过，自由是认识了必然。其实，快乐也是认识了必然以后产生的心态。所谓人本管理，可以说出许多理论，但基本的就是一条——把人当成人，而不是仅仅当做生产的或赚钱的工具。成功的管理，成功的管理学，其实都应该是建立在对人性的承认和认识基础之上的。“人本管理”是对人性认识必然的产物。听钱玉女士讲，她是从教育子女过程中悟出的这个道理的。兴趣是最好的老师。把学习变成一种乐趣，才有自觉地学习。成功的子女教育，实际上也是一种“快乐教育”。这种教育并不是以家长的身份、以强制的方法，不断地向子女提出严格的要求，把孩子变成实现家长要求的工具，而是帮助孩子树立一个又一个他非常向往的又可以达到的目标，鼓励孩子自觉地为实现这个目标而努力。孩子通过自觉地努力，一步一步接近这个目标，他会有成就感，虽然辛苦，也是快乐的。这就是她的“鞋”理论，也是她这本《快乐管理》的理念基础。把工作当成一种带薪的学习，在实践中学习也同样会体会一种由衷的快乐。





这本书有三个特点：

第一个特点可以称为文化的综合性。本书作者接受过以西方管理为主要内容的 MBA 教育，又学过中国的传统文化和西方的哲学等方面的知识。在这本著作中，她尽可能地把古今中外的东西融合在一起，独创了自己的架构和体系。因此，她能够把文化管理和制度管理有机地结合在一起，更加适合中国国情。

第二个特点是论述性和操作性的统一。书中讲述了不少道理，但也有可操作的方法。在她的快乐管理的辅导和讲述中，还为实施快乐管理的管理者提供了许多管理的工具。

第三个特点是可读性强。讲述的方法是侃侃而谈、由浅入深，有道理，也有故事，还有生动的插图。

总之，我觉得这是一本很有新意、很有实用价值，又很好读、好用的书籍。

特为此序，以表推荐。

2007 年 11 月 1 日





# 第一讲 总论

## 第一章 文化的形成和特质

### 一、文化的形成

谈文化，可从失败开始。通常，许多人怀着满腔热情策划的极有价值和发展前景的项目，最终失败，究其原因，总是离不开人员组合、股份结构、科技含量以及项目操作跟踪不力等原因。追根溯源，往往是理想与现实相差太远。好的结果一定起源于一个好的“基因”组合。在项目开始之初，无论是人员组合还是股份结构或其他因素都存在病理，那么，随着项目的发展，病理可能会不断“发育长大”，项目运作过程中就会出现很多问题。对于那些已经出现的问题，需要一个明智的修正者不断进行与发展合拍的改良，在改良的过程中平衡和优化。平衡工作做好了，定会走向成功；反之，必然失败。这也像患有遗传病的孩子，先天不足，从出生之日起就是一个病人，需要精心呵护、悉心医治。幸运者，也许能够借助现代医疗技术痊愈，成为一个健康的人；不幸者，因残疾的幼体而导致的痛苦经历会使他的精神面貌与众不同，表现为个体不幸的特征突出。而如果把把这些先天不幸者中的成功者集中到一起，会发现他们成功的秘诀都有一个共性：坚忍的毅力、坚强的意志力。这是肉体残疾之痛练就出来的精神。而健全人中的成功者身上也都具备这些精神，这些精神来源于工作、生活的历练。

学历、经历和阅历练就了一个人的精神，也可以称为这个人的文化。而企业的精神是企业创始人或领导人在较长一段时间内凭借自身精神和技能独立做事，同时带领和影响他人做事而形成的一种惯性和模式。走进任何一家企业，几乎都会找到与“一把手”做事惯性和模式相适应的文化氛围。不同的是，有的被总结





提升为一种企业文化，即企业同仁共同遵循的精神和企业价值观，帮助来自五湖四海的员工理顺正确使用或挖掘个人能力与同仁合力实现企业目标的思路，分头行动、独立作战或加入团队协作作战；有的可能尚处于一种朦胧状态，没有引起充分重视。但是，凡是要做大做强企业或已经做大做强的企业一定都重视对这一独特精神的提炼、传播和发扬。因为，一个不断发展追求成功的企业不但需要这种精神，而且要把它转化为企业员工成长和企业发展的内在动力，这就像杰出的成功者，具有凡人不具备的精神和特征一样。基辛格在其回忆录中这样评价毛泽东：“……或许除了戴高乐以外，我从来没有遇见过一个像他具有如此高度集中的、不加掩饰的意志力……他身上几乎可以感觉到压倒一切的魅力……当我跟毛泽东坐到了一起，就感觉到他是一个伟人。”<sup>①</sup>在毛泽东的时代，他的思想和精神在全中国八亿人身上发挥着巨大的作用，中国大地的每个角落都被这种精神照耀着，有的甚至延续到现在乃至未来。

社会在经历了二十多年的变革后，可以说没有一个人或企业最初的“原始基因”对于这个时代是全优的，城市建设和基础设施配套上的“修修补补”现象在人生和企业也是常常发生。处在变革时代的人和事必须做出与这个时代发展合拍的变革，快步的智者甚至要走到时代潮流的前沿领航。20世纪七八十年代过渡期政治、经济、文化的大变革，加上二十余年国家在“洗心革面”后的新发展，时代的潮流已经将我们带入了一个政治、经济、文化全方位改良、优化的社会。我们每一个人时刻都处在与社会共同发展的变化中，对自身文化和所在集体文化也要进行力所能及的与时代发展合拍的改良和优化。全面优化状态的形成在国家层面已全面开展，在发展的企业里更是不足为奇，在发展的家庭里也同样能感受到。总之，在二十多年中，凡是由与时俱进的智者统领的集体都会让人感受到一种令人心动的变化。时至今日，我们的国家已经发展到在全社会建立共性优质文化的时刻了，无论是政界、商界，还是家庭也应该建立起与国家发展协同的共性优质文化，从而让人的精神有所依、肉体有所靠、生活有动力、工作有快乐。

## 二、文化的特质

### （一）“以人为本，成长共享”——世界的文化和信仰

中国是一个无神论者占多数的国度，政治信仰长期主宰着人们的精神。现在

<sup>①</sup> 材料来源：《毛泽东传》，肖特著。



政治意识形态讲得最多的几句话是：以人为本、构建和谐社会、科学发展观、“三个代表”……这些口号可谓是现阶段最经典的文化，但如何做到让每一个普通人都能从中享受到精神的快乐从而达到一种肉体上的满足呢？这里不妨谈谈“以人为本”以及如何通过自我努力实现家庭和谐、企业和谐、社会和谐，从而使每个人都按照科学发展观的思想在现有的人生道路上使自我人力资本价值不断保值增值。

“以人为本”是当今流行于世界的文化。“以人为本”最初的“本”是“根本”的意思，管理者管理企业靠的是人，所以培育企业的文化、制定规章制度等都应该以适应员工的发展、符合人性为出发点，在充分考虑企业员工各种正常需求以及对人性非完美性具有有效、合理控制和监督的基础上，再权衡股东、员工、社会等多方面的利益关系，管理者经营管理企业要以企业的实际情况和股东、员工的实际利益为根本。《三国演义》第41回中，诸葛亮火烧新野，弃新野走樊城，被曹兵追赶时，刘备面临“弃百姓还是保自我”的矛盾处境，他的做法是差人四门张榜，晓谕居民：“无问老幼男女，愿从者，即于今日皆跟我往樊城暂避，不可自误。”又差孙乾往河边调拨船只，救济百姓。刘备以仁德得民心，这也可以说是几千年来中华民族当权者们最有力的权力根基。玄德在最危难的时候都不抛弃自己的臣民，真正做到了发自内心的以人为本。玄德的原话是：“举大事者必以人为本。”以人为本看似来自于崇尚自由的西方文化，其实它的源头在中国，而且它的问世比三国时代还要早，刘备也只是这个文化理念的使用者和受益者而已。这些年来，经过东、西方人的实践和提炼，“以人为本”早已从人的内心走出来，变成了一种集体文化，像日本以及西方一些国家都已把它作为执政者制定政策法规的指南。“以人为本”的文化通过西方理性文化的过滤，在发达国家已被普遍使用了。但是在其发源地——中国，它却由于种种原因很多年来少有人问津。近几年，随着社会的发展、信息的流通，这一理念又从西方回归到中国并渐渐在中国的企业界和政界流行起来。中国文化的精华无论是在东方的日本还是在西方的美国都得到了与时代同步的发展、科学化的发扬以及广泛的运用，而中国人却把自己优秀的文化精髓给忽视了。以今日之情形看，在学习西方的问题上，或许反思比一味跟风学习更为重要。每一个中国人要在反思中学会提炼我们自己的文化精髓，学会借用西方科学的方法和具体的措施把提炼出的精髓通过自己的努力，使其在生活、工作中得到更广泛的推广和运用。

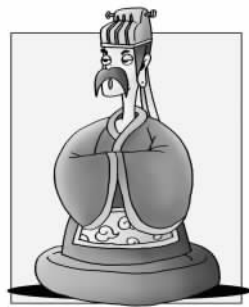
干大事业的前提不单是项目本身的前景，领导人还必须凭借自己的能力和整合他人能力为集体建立一个优质的文化和与之匹配的制度，让来自五湖四海的、有着不同教育和成长背景的、抱着不同目的的、有着不同能力的、不同思想的员



工，精神有所依，肉体有所靠，能力有所发挥，协同一致为实现集体的全局目标发奋工作。好的企业文化是集体凝聚力的发源地，它能营造一种让员工们都感到自在的工作氛围，有了这样的氛围，员工们就能自觉自愿地去执行集体的管理流程、规章制度，即便有人偶尔违反了小规定，也能通过自我修正来达到行为的理性回归。人们都曾听说在日本或中国的某企业里每天早晨唱企业歌后员工有站在规定的场地“罪己”的习惯，这就是员工高度自制（治）的具体体现。只有文化才能做到让集体中的每个成员在自制（治）的前提下又自动自发地工作。管理者们只有在集体中营造了这样的氛围，集体的人气、人力就会自觉拧成一股无限的动力，向着集体追求的目标前进。

人不可能十全十美的，因此，由人培育的任何一种文化和制定的各种规则、制度也都不可能完美，所以，每一种文化、规则、制度的制定和实行都永远不可能达到最优的状态，即使能达到最优，它也是相对于过去或同行而言的。当今世界政治、经济，甚至文化风云多变的局势，更加快了政府管理、企业文化和管理规则、制度的变化，这就要求每一个胸怀大志身临发展环境中的人，在项目的运作或事业的发展过程中让自己练就一双善于倾听的耳朵、勤于观察的眼睛，敏于感悟的心灵和会思索的头脑，从而能顾全大局，对原有生活、工作环境中的文化、规则、制度进行反思并不断地进行与时俱进的改良、优化和创新。当员工们齐心协力加入到优化创新循环运动时，人们也会随着集体的不断发展壮大和源源不断的优化创新循环在不知不觉中优化了品行，提高了能力；从改革、改良、优化、创新中受益的员工，在经过若干次优化循环运动的前进中的反复和挫折后的反思，人人变得能干而又成熟，同时对企业也越发忠诚；员工们普遍变得思维活跃、行动敏捷、经验丰富、行为协调一致又对企业忠心耿耿，由此汇聚出的集体智慧又促使企业的文化、规则、制度更趋成熟和完善，渐渐地连续不断的改革、改良、优化、创新运动就变成集体人员自觉遵行的潜规则，这些只有文化才能营造。杰克·韦尔奇领导 GE 时，他把丝毫没有人情味的科学（数字）管理变成让人不仅感到自在，而且还自动自发地工作，人本科学管理不得不让全世界的管理者们对他的管理思想刮目相看。GE 的企业局面就是中国文化的“无为而治”局面。

“以人为本，成长共享”是适用于世界的文化，它是每一个集体、每一个人的文化和信仰。



举大事者必以人为本





## （二）建立既集中又民主的集体文化

无论身处何等竞争激烈、局势变幻的环境，人永远是一切的根本。任何一种文化应充分考虑以人为本，使家庭、社会人与人之间相互尊重，使全社会建立起团结、互助、协作、向前的坚强信念，从而达到一种既集中又民主，既有统一准则又有个人才能自由发挥和心情舒畅的和而不同的良好局面，最终实现国家携手国民、企业携手员工、集体带动个体共同发展的目标。

在集体中“建立一种既集中又民主，既有统一准则又有个人才能自由发挥和心情舒畅的和而不同的一种集体（国家、企业、家庭都是集体）局面”，是指人首先是集体中的人，应遵循集体生存规则，遵守适用于集体大多数成员在一起共同生存的制度、法规和文化，必须以顾全大局为前提；然后才是一个自由的个体



个人自由要建立在集体规则之上

人，有个性、需求、爱好、特长……也就是说个人追求个性和才能发挥不可以为所欲为。《中国企业家》杂志刊登了中国人民大学教授黄卫伟的一篇文章，他在《本田宗一郎因为发现了“三喜欢”原则而成为汽车大王》<sup>①</sup>一文中也谈到了企业中民主与集中的关系。

赴美访问研究期间，顺便选了一门讨论研究方法的博士课程。在讨论怎么做论文选题时，斯坦利·兹恩茨教授说了标准：“你必须喜欢”，“你的导师必须喜欢”和“市场必须喜欢”。是呀，博士论文选题如果自己不喜欢，怎么会有兴趣，怎么会激发热情和全身心地投入？导师如果不喜欢，怎么会尽心地指导，怎么会指点你走出迷津？市场如果不喜欢，你的论文怎么发表，谁会关注你的研究成果？没人关注的成果有什么价值？

这“三喜欢”的道理真是既简单又深刻。

五十多年前，被称为“日本的福特”的汽车大王本田宗一郎刚开始创业时，立下雄心壮志，要做世界摩托车大王。但怎样从一家名不见经传的小企业成长为世界级企业？后来本田宗一郎遇到了藤泽武夫，两人相见恨晚，经常彻夜长谈，最后悟出了一个简单的道理，就是“三喜欢”原则——只要让干的人喜欢，卖的人喜欢，用的人喜欢，就不愁企业长不大，不愁不能在世界领先！

<sup>①</sup> 原文刊登于《中国企业家》杂志2002年第12期，P30。