

<<看典故学管理>>

图书基本信息

书名：<<看典故学管理>>

13位ISBN编号：9787810972864

10位ISBN编号：7810972863

出版时间：2008-9

出版时间：河北大学出版社

作者：吕国荣

页数：268

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## 前言

进入21世纪以来，管理学界有一个很明显的趋势，那就是管理思想和理念正逐步朝东方回归。西方的管理学家们也开始认识到，他们的那一套方法也不是万能的，并且开始从古老的中国文化中寻找智慧。

我国历史源远流长，灿烂的文化博大精深。

历史典故作为古人智慧的结晶、汉语言中的精华，以其言近旨远、形象生动的独有特点，传承了中华五千年的文明。

历史典故更是集深厚的历史底蕴与强烈的文学色彩于一体，其内涵深刻，妙趣无穷，真实地保留下一段段传奇往事和历史遗痕。

同时，历史典故蕴含着深邃的哲理和宝贵的实践经验，给人以生活的启迪与智慧的感发，具有旺盛的生命力，经千年流传不衰，堪称中华民族独具特色的文化瑰宝。

历史典故蕴藏着深刻的管理智慧，从典故中深入挖掘，我们往往不难找到现代管理的渊源，如果将这些管理精髓用于管理实践，往往会指引我们轻松取得管理的成功。

## <<看典故学管理>>

### 内容概要

本书总结了我国数千年历史沉淀下来的管理智慧精华，对大家耳熟能详的历史典故进行了具体分析，在通俗易懂的语言阐释蕴涵在这些历史典故中的管理思想和智慧的同时，还选取了诸多中外现代经典管理案例予以辅证，使这些管理智慧更加易于被人们领悟和运用。

#### 作者简介

吕国荣，在企业从事管理工作多年，著有《决定成败的49个细节》《比尔·盖茨：优秀员工的10大准则》《你的工资从哪里来》等管理、员工培训类畅销书。

其中，《决定成败的49个细节》一书连续6个月踞北京图书大厦畅销书排行榜总榜前10名。

《影响世界的100条管理名言》《比尔·盖茨：优秀员工的10大准则》《赢局》三本书已经在韩国出版

。

## &lt;&lt;看典故学管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章：典故中的人力资源管理智慧 1.三顾茅庐：求才贵在真诚 2.伯乐相马：做慧眼识才的伯乐 3.外举不避仇，内举不避亲：公正地选拔和任用人才 4.尺短寸长：活用员工的长处和短处 5.鸡鸣狗盗：用人要不拘一格，用其所长 6.大材小用：不要把高能人才安在很低的职位上 7.以貌取人：不以外貌来衡量人才 8.见微知著：从不经意的细节中考察人才 9.独当一面：呼唤能独自担当任务的员工 10.用人不疑，疑人不用：信任是用人的第一标准 11.叶公好龙：对待人才，不要徒有爱才之名而无爱才之实 12.大禹治水：宜疏不宜堵，把人才当成河流来管理 13.各自为政：团队中每一个人都很重要 14.磨刀不误砍柴工：加强对员工的培训，进行人力资源投资 15.害群之马：及时清除危害企业的人

第二章：典故中的人性化管理智慧 16.刘备摔阿斗：善于进行“爱”的投资 17.涸辙之鲋：时时处处急员工之所急，想员工之所想 18.林回弃璧：利益面前，不要抛弃你的员工 19.雪中送炭：在员工最需要帮助的时候及时伸出援助之手 20.成人之美：成全员工和促成员工的好事 21.齿亡舌存：柔性管理比刚性管理更有效 22.人非圣贤，孰能无过：宽容地对待员工的错误 23.七擒七纵：收服人心才能收服人才

第三章：典故中的激励智慧 24.请将不如激将：把握员工的心理，巧妙激将 25.望梅止渴：巧妙运用目标激励 26.赏罚分明：该赏的赏，该罚的罚 27.朝四暮三：利用工资、奖金分配激励员工 28.同舟共济：与员工同心协力驾好“企业之舟” 29.身先士卒：以榜样作用和力量感染激励下属 30.上下同欲：同心同德，为一个共同的目标而奋斗 31.士为知己者死：利用赏识和赞美来激发员工 32.臧谷亡羊：有效激发和培养员工的责任心

第四章：典故中的领导力智慧 33.上行下效：以自身的表率作用来感召和带动别人 34.锲而不舍，金石可镂：毅力是取得成功不可缺少的条件 35.负荆请罪：坦率地承认自己的错误 36.呆若木鸡：做一个静寂恬淡型的领导者 37.割发代首：保证制度面前人人平等 38.鲁侯养鸟：不能把自己的意志强加给员工 39.吴王射狙：谦虚是一种美德 40.一鸣惊人：谨慎地藏起自己的锋芒 41.塞翁失马：将坏事变成好事 42.不耻下问：虚心向下属学习和请教 43.起死回生：让濒临倒闭的企业再现生机 44.前车之鉴：向“失败的企业”学习 45.轮扁斲轮：管理的生命在于实践 46.洗耳恭听：做下属最好的听众 47.匠石运斤：找个配合默契的好搭档 48.勿施掣肘：授权后不再干预下属的工作 49.越俎代庖：不要超越自己的职务范围，去处理别人管的事情

第五章：典故中的决策智慧 50.欲速则不达：着眼于长期战略，不可一味急功近利 51.不入虎穴，焉得虎子：敢于进行风险经营 52.李代桃僵：以此代彼的经营决策 53.破釜沉舟：在绝境中求生存 54.狡兔三窟：依靠多元化经营，分散企业所面临的危险 55.兼听则明，偏听则暗：广开言路，善于倾听下属的意见 56.当断不断，反受其乱：当机立断，果断决策 57.令行禁止：好的策略需要杰出的执行 58.歧路亡羊：企业需要明确的目标 59.群策群力：集中众人的智慧和力量，进行全员决策 60.彼一时，此一时：积极应对市场环境带来的变化 61.打草惊蛇：想方设法吸引引起公众的注意 62.将欲取之，必先与之：实施亏本经营策略，有舍才有得 63.人弃我取：从人弃之处寻找勃勃商机 64.有备无患：储存资金，以应付不时之需 65.朝令夕改：决策反复变化，会令员工无所适从 66.郑人买履：经验决策远远不够 67.运筹帷幄：成功的经营取决于正确的决策 68.锱铢必较：精打细算，千方百计节约成本 69.开源节流：增收节支是企业永续经营的法宝 70.三十六计，走为上计：良好的撤退也是一种胜利

第六章：典故中的竞争智慧 71.网开一面：给竞争对手留余地 72.唇亡齿寒：与竞争对手相互依存，共谋发展 73.兵贵神速：在竞争中赢得先机 74.声东击西：转移竞争对手的视线 75.以逸待劳：养精蓄锐战胜竞争对手 76.退避三舍：在市场竞争中后发制人 77.远交近攻：分解对手，使自己在竞争中取得优势 78.金蝉脱壳：迷惑对手，使企业及时摆脱劣势 79.知彼知己，百战不殆：了解和分析竞争对手，才能战胜对手 80.醉翁之意不在酒：主动放弃是为了更好的得到 81.鹬蚌相争，渔翁得利：利用对手之间的竞争，从中获利 82.围魏救赵：避免与对手正面竞争，出奇制胜 83.空城计：把“无”做成“有” 84.釜底抽薪：以柔克刚的办法制服对手 85.缓兵之计：拖延对手的时间，为自己争取发展的机会 86.螳臂挡车：以小胜大，以弱胜强 87.蜗角之争：打价格战是一种无效竞争 88.螳螂捕蝉，黄雀在后：不能只顾眼前，忽视潜在竞争对手 89.请君入瓮：以毒攻毒，战胜对手 90.后来居上：选准优势产业，在市场竞争中创先 91.先发制人：先人一步争取主动 92.瞒天过海：制造假象，麻痹竞争对手 93.隔岸观火：静观其变，坐收渔人之利 94.狐假虎威：以别人的声威来壮大自己的阵容 95.趁火打劫：在对手虚弱之时攻击，趁机发展壮大自己 96.驼背翁捕蝉：专注成就企业卓越竞争力

第七章：典故中的危机管理智慧 97.杞人忧天：唤醒员工的危机

## &lt;&lt;看典故学管理&gt;&gt;

意识 98.曲突徙薪：对可能发生的事故应防患于未然 99.抱薪救火：“以水救火”，有效化解企业危机 100.安危相易，祸福相生：化危机为商机 101.防微杜渐：将危机消灭于萌芽之中 102.未雨绸缪：预防是解决危机的最好方法 103.小题大做：把小事情当做大事情来处理 104.亡羊补牢：对已经发生的问题进行补救 105.差之毫厘，谬以千里：成也细节，败也细节 第八章：典故中的创新智慧 106.流水不腐，户枢不蠹：不断创新，保证企业长久的发展势头 107.吐故纳新：不断创造新产品，同时淘汰老产品 108.闭门造车：根据市场需要，不断进行创新 109.屠龙之技：开拓创新，要从实际出发、从需要出发 110.混沌不分：创新必须符合客观规律才能成功 111.东施效颦：实施创造性模仿战略 112.墨守成规：不断进取创新，保持企业生机与活力 113.不龟手之药：从“无用”中发现“有用”的价值 第九章：典故中的营销管理智慧 114.一诺千金：信誉是企业生存和发展的保障 115.借鸡生蛋：借别人的力量来发展自己 116.鹏程万里：“借势”是一种最有效的策略 117.暗渡陈仓：迷惑顾客，达成营销目标 118.无中生有：以假乱真，巧妙开拓市场 119.水能载舟，亦能覆舟：正确处理企业与消费者的关系 120.凿壁借光：借光经营，促进企业的营销活动 121.擒贼先擒王：抓住关键客户 122.出奇制胜：出奇的推销艺术，获得出奇的效果 123.入境问俗：根据当地的民俗及消费习惯，制定营销策略 124.虚张声势：大造声势，吸引公众的注意力 125.抛砖引玉：诱发顾客的购买欲望 126.宾至如归：为顾客提供一流的服务 127.先声夺人：以巧妙的手法宣传产品，先人一步抢占市场 128.因势利导：引导顾客需求，创造消费 129.对牛弹琴：用顾客听得懂的语言与顾客交流沟通 130.千里之堤，溃于蚁穴：守住产品质量的大堤

## 章节摘录

插图：第一章 典故中的人力资源管理智慧1 三顾茅庐：求才贵在真诚典出：《三国志·蜀书·诸葛亮传》。

“三顾茅庐”的意思是刘备三次到草屋中拜访诸葛亮，比喻诚心诚意去邀请或多次专程访问。

东汉末年，刘备投奔荆州刘表，失意一时。

为了日后成就大业，他留心访求人才，请荆州名士司马徽推荐。

司马徽说：“此地有‘卧龙’、‘凤雏’，二人得一，可安天下。”

刘备多方打听，得知“卧龙”就是诸葛亮，此人隐居在襄阳城西二十里的隆中，住茅庐草棚，耕作自养，精研史书，是个杰出人才，便专程到隆中去拜访。

他前后一共去了三次，头两次诸葛亮避而不见，第三次才亲自出迎，就在茅庐中和刘备共同探讨时局，分析形势，设计如何夺取政权统一天下的方略。

刘备大为叹服，愿以诸葛亮为师，请他出山相助，重兴汉室。

诸葛亮深为刘备“三顾茅庐”的诚意所打动，答应了刘备的请求，离开隆中一展自己的政治抱负。

此后，诸葛亮成为刘备的主要谋士，帮助刘备东联孙吴，北伐曹魏，占据荆、益两州，北向中原，建立蜀汉政权，形成与东吴、曹魏三国鼎立的局面。

刘备去世后，诸葛亮继承刘备遗志，继续出兵伐魏。

他在向后主刘禅（阿斗）上的一道奏表中写道：“先帝不以臣卑鄙，猥自枉屈，三顾臣于草庐之中……”流露出对刘备给予的知遇之恩念念不忘，感情真挚动人。

刘备三顾茅庐而请诸葛亮出山，以诚心打动了诸葛亮，为其定了三分天下之计，赢得了蜀国数十年的江山，这是典型的经典求才若渴的典范，后世之人无不效法。

经典管理智慧精诚所至，金石为开。

对待人才，贵在“精诚”，也难在“精诚”。

刘备三顾茅庐请诸葛亮，凭的是诚。

以情感人是兴企招贤的重要手段，情到深处人才聚，古今中外，概莫能外。

中国台湾钢铁大王赵耀东邀请台湾财经奇才陈世昌的经过也堪称为世人称道。

钢铁大王赵耀东想请陈世昌担任下属公司中钢的财务顾问，但陈世昌婉言拒绝了。

赵耀东知道陈世昌理财的本领十分高超，非请之不可。

在一请二请不奏效的情况下，赵耀东干脆跪在这个奇才的面前。

陈世昌大惊，慌忙下跪还礼。

赵耀东说：“你不肯应承，我就不起来。”

陈世昌说：“何必强我所难。”

如此对跪了整整15分钟，这两位年近花甲的老人，终于握手大笑而起，陈世昌被赵耀东的真诚所打动，应允出山相助。

赵耀东常说：“办中钢这样大的事业，最要紧的是选人才。”

赵耀东求才的故事，在企业界也传为美谈。

要吸引人才，方法很多，但始终都摆脱不了两个字——真诚。

真诚可体现在诸多方面，例如对自己孜孜以求的人才要保持耐心，始终不愠不火，恭敬有礼，相信总有一天你会感动他。

一天晚上，美国一家汽车轮胎公司的经理菲利浦通信步走进一家酒吧喝酒，看到一个喝得烂醉的年轻人摇摇晃晃从里面走出来。

酒店老板自言自语地抱怨说：“搞发明真是害死人啊。”

“搞发明怎么能害死人呢？”

菲利浦通经询问，明白了这个喝得烂醉的人叫罗唐纳，搞了个新式橡胶轮胎的发明，拿着专利证书找到橡胶巨子史道夫，希望他能购买他这项技术。

没想到史道夫轻蔑地把专利证书随手抛在地上，还说他是骗子，审查专利的都是外行。

这极大地刺伤了罗唐纳的自尊心，发誓以后再也不搞发明了，并常常借酒浇愁。



## &lt;&lt;看典故学管理&gt;&gt;

菲利斯通很为这位年轻人感到难过，决心去拜访一下他。

第二天，菲利斯通去拜访罗唐纳，见面后微笑着说：“你就是罗唐纳吧？

我今天特意来拜访您。

”正在干活的罗唐纳眼中露出警惕的目光，淡淡地说：“我跟阁下从来不认识，你找我什么事？

”“想跟你谈谈你的那个发明。

”菲利斯通说。

一听“发明”二字，罗唐纳的气就上来了：“我没什么发明，你认错人了。

”“是酒吧老板告诉我的。

”“你认错人了。

没有就没有，你少跟我啰嗦！

”罗唐纳气呼呼地走开了。

菲利斯通想，一个有才能的人辛辛苦苦搞了个发明，却被说成骗子，心里有气是十分自然的，于是第三天又去罗唐纳家找他，不想罗唐纳不在家。

菲利斯通整整等了一天，他又累又饿，几乎支持不住了，但求贤若渴的心情支撑着他坚持等下去。

终于，罗唐纳回来了，菲利斯通喜出望外，正要迎上来，突然眼前一阵恍惚，罗唐纳赶紧把他扶住。

“你感到哪里不舒服？

”罗唐纳的声音带有几分歉意。

“没什么，我已经等你一整天了，罗唐纳先生。

”罗唐纳被感动了，之后，他们俩谈了很久。

菲利斯通庆幸自己认识了这么一位有才华的人才，罗唐纳也有感于菲利斯通的诚意和慧眼，他们交上了朋友。

菲利斯通按照罗唐纳的发明，制成了储气量很大而且不易脱落的橡胶轮胎，这种产品一打进市场，立刻就成了抢手货。

罗唐纳的专利，成为菲利斯通事业的推动力，促使其公司迅速发展，最后成为美国最大的轮胎公司。

通过此例，我们的领导者应该有所感悟：诚到深处情自现，不见诚字不见情。

人才竞争，说到底，是人心竞争。

人毕竟是有感情的，谁能真正赢得人才的心，谁就能招来人才，留住人才！

2 伯乐相马：做慧眼识才的伯乐典出：《战国策·楚策四》。

“伯乐相马”的意思是伯乐观察、品评马的优劣。

比喻有真知卓见的人善于识别、发现真正的人才。

传说天上管理马匹的神仙叫伯乐。

在人间，人们把精于鉴别马匹优劣的人也称为伯乐。

第一个被称做伯乐的人本名孙阳，他是春秋时代的人。

由于他对马的研究非常出色，人们便忘记了他本来的名字，干脆称他为伯乐，一直到现在。

一次，伯乐受楚王的委托，寻求能日行千里的骏马。

伯乐向楚王说明，千里马少有，找起来不容易，需要到各地巡访，要楚王不必着急，他尽力将事情办好。

伯乐跑了好几个国家，仔细寻访盛产名马的燕赵一带，辛苦备至，但还是没发现中意的良马。

一天，伯乐从齐国返回，在路上，看到一匹马拉着盐车，很吃力地在陡坡上行进。

马累得呼呼喘气，每迈一步都十分艰难。

伯乐对马向来亲近，不由走到跟前。

马见伯乐走近，突然昂起头来瞪大眼睛，大声嘶鸣，好像要对伯乐倾诉什么。

伯乐立刻从声音中判断出，这是一匹难得的骏马。

伯乐对驾车的人说：“这匹马在疆场上驰骋，任何马都比不过它；但用来拉车，它却不如普通的马。你还是把它卖给我吧。

”驾车人认为伯乐是个大傻瓜，他觉得这匹马太普通了，拉车没气力，吃得太多，又骨瘦如柴，于是毫不犹豫地同意了。



## &lt;&lt;看典故学管理&gt;&gt;

伯乐牵着千里马，直奔楚国。

在楚王宫，伯乐拍拍马的脖颈说：“我给你找到了好主人。

”千里马像明白伯乐的意思，抬起前蹄把地面震得咯咯作响，引颈长嘶，声音洪亮，如大钟石磬，直上云霄。

楚王听到马嘶声，走出宫外。

伯乐指着马说：“大王，我把千里马给您带来了，请仔细观看。

”楚王一见伯乐牵的马瘦得不成样子，认为伯乐愚弄他，有点不高兴，说：“我相信你会看马，才让你买马，可你买的是什么马呀，这马连走路都很困难，能上战场吗？”

”伯乐说：“这确实是匹千里马，不过拉了一段车，又喂养不精心，所以看起来很瘦。

只要精心喂养，不出半个月，一定会恢复体力。

”楚王一听，有点将信将疑，便命马夫尽心尽力把马喂好，十天功夫，果然变得精壮神骏。

楚王跨马扬鞭，但觉两耳生风，喘口气的功夫，已跑出百里之外。

后来千里马为楚王驰骋沙场立下不少功劳。

楚王对伯乐更加敬重了。

经典管理智慧韩愈说：“世有伯乐，然后有千里马。

千里马常有，而伯乐不常有，故虽有名马，只辱于奴隶人之手，骈死于槽枥之间，不以千里称也。

”此番话说明了一个道理：人才不是没有，然往往缺少发现，而鉴别人才是很要有眼力的。

现实生活中很多人是要靠发现，不是仅靠选拔就能得到的。

台塑集团董事长王永庆就是一位善于慧眼识才的伯乐。

一次，王永庆在纽约遇到一位研究生物化学的中国人，直觉告诉他此人能有所作为，于是邀请此人去台塑工作。

此人姓包，面孔黑黑，身材矮胖，王永庆开玩笑地问他是宋朝包文正的子孙？

结果还真被王董事长言中了。

此人乃包文正的第43代子孙，后来成为了台塑所属医学院的首席研究员。

千里马常有而伯乐不常有。

没有识马、相马的伯乐，千里马即便就在身边却难以发现。

留学海外的孔祥银1997年听说国内急需生物人才便回国工作。

回来后才发现自己最高学历才是大学本科，几乎没有单位愿意接收他。

在外“漂”了几个月后，中科院上海生物工程研究中心负责人慧眼独具，把他安排到中心从事基因研究工作。

在短短的四五年间，他和合作者发现了一系列疾病相关基因，在国际著名学术刊物上发表多篇论文，其研究获得国家杰出青年基金和国家“863”计划的资助，成果也获得多项专利，并获得国家自然科学基金。

可见中科院上海生物工程研究中心负责人就是会识马的伯乐。

在选择人才的问题上，多一些能慧眼识才、知人善任的伯乐，是社会的急需。

开明的管理者，要有慧眼识才的本领，不能辨识人才的领导者，即使送上门来的人才都无法辨识，使用人才当然也就无从谈起了。

3 外举不避仇，内举不避亲：公正地选拔和任用人才典出：《史记·晋世家》。

“外举不避仇，内举不避亲”的意思是公正地选拔和任用人才，对于同自己私人关系不好的人，也不抹杀他，对于自己的亲属，也不避嫌疑。

春秋时期，晋国大夫祁奚，即祁黄羊，在晋悼公时曾任“中军尉”，是一个正直无私的人。

祁奚年纪老了，请求辞职。

晋悼公同意他的请求，并且请他推荐一位有才能的人来继任他的工作。

祁奚当即推荐了解狐。

悼公惊异地问道：“解狐？”

他不是同您有私仇吗？”

”祁奚说：“您不是要我推荐有才能的人吗？”

## &lt;&lt;看典故学管理&gt;&gt;

私仇不私仇，我没考虑！

”悼公就命解狐继任祁奚的职务。

不料解狐奉命以后，还没有上任就死了。

悼公就请求祁奚再推荐一位合适的人才为继任者。

祁奚当即推荐了祁牛。

悼公又不免惊诧，说道：“祁牛？

他不就是您的儿子吗？

”祁奚说：“您不是要我推荐合适的人才吗？

儿子不儿子，我没有考虑！

”悼公就命祁牛接替了祁奚的工作。

孔子闻知此事，更是赞赏不止：“外举不避仇，内举不避亲，祁黄羊可谓公矣！

”经典管理智慧“外举不避仇，内举不避亲”，是指只要是为了国家选才，不应该计较前隙，也不必惧怕嫌疑。

这种思想体现了爱才、重才、用才的高尚品格。

作为领导，在用人时也应该遵循这个原则。

即“外用不避仇，内用不避亲”。

这里所说的“仇”，是指对自己有意见的人或反对过自己被实践证明错了的人；所说的“亲”，是指亲属、亲戚、朋友、同乡，泛指和自己关系密切的人或拥护和支持自己的人。

外不避仇、内不避亲其实也就是经常说的“任人唯贤”。

身为现代企业的管理者，在举贤的时候首先不必避亲。

对于有才能的人就要大胆任用，用人的标准在于是否称职，而不是以私亲为原则，不能因为某个人是至亲就抹杀了一个人才！

美国著名的约南露珍时装公司傲立于美国服装界。

董事长斯瓦滋被称为时装大王。

他在事业上一帆风顺，成名之后，有人说他成功是靠幸运、靠机遇。

但了解他的人都知道他靠的是知人善任。

他用人的特点是不拘一格，唯才是举。

他不但用家族以外的人，也敢于不避嫌疑，大胆起用自己25岁的儿子理查任公司总经理，他说：“理查是不是我的儿子不是关键问题，关键问题是他称不称职。

理查升任总经理前，已经担任了两年副总经理，而且干的很出色。

很多富翁得不到自己儿子的帮助，这是很不幸的。

因为他们不给孩子表现能力的机会，在事业发展中，把自己的儿子忘了，我认为这是他们自己的过失。

”理查是当时美国大企业中最年轻的领导者。

事实证明，斯瓦滋的选择是正确的，理查不负重望，把公司搞得有声有色。

万向集团董事局主席鲁冠球是中国乡镇企业的领袖式人物，也是1987年中国10大农民企业家中迄今为止唯一“存活”下来的企业家，他为什么能“存活”下来，为什么成为中国民营企业的常青树。

经过多年的观察和思考，人们从鲁冠球的论断中得出了答案——“我最感欣慰的管理艺术就是运营好人力资源”。

鲁冠球的用人原则是任人不唯亲，举贤不避亲，实干最重要。

企业一天天地壮大，媒体十分关注万向，时常有人去采访，记者经常问的一个问题是：“您的子女现在都在万向工作吗？”

”鲁冠球回答：“是的，不仅都在万向，而且都干得不错！”

”又有人问：“现在谈到家族式管理时，都会将万向作为一个例子，您的儿子当总裁，三个女婿当分公司经理，一个还掌管美国公司，这样做，是考虑会引起不好的说法和后果？”

”鲁冠球回答：“用人的原则，一是才能，二是信得过。

同等条件下，信得过更为重要。

## &lt;&lt;看典故学管理&gt;&gt;

当然，信得过，没有才能是败家子也不行。

”对于万向集团现任总裁鲁伟鼎，鲁冠球是这样评价自己儿子的：“从1992年开始做副总裁，1994年开始做总裁，这些年来，企业都在不断持续发展，证明这个人选对了。

企业经营好坏，一个人有没有能力，半年就可以看出来了。

因为各种经营数据、指标都摆在那里。

”鲁冠球在回答记者提问时强调：我用人的原则是，既要“任人不唯亲”，又“举贤不避亲”，用贤就是用贤，只要按“三个有利于”的标准来衡量即可。

不避亲是对待家人，也是看他胜任不胜任，有没有能力治好这个企业，只有看实际效果，这才是真理。

领导者任人唯亲不可取，但用人避亲也不妥。

凡爱才的领导者要虚怀若谷，不避亲仇，一视同仁，唯才是举。

4 尺短寸长：活用员工的长处和短处典出：《楚辞·卜居》。

“尺短寸长”的意思是比喻人或物各有长处，也各有短处。

爱国诗人屈原曾多次向楚王提忠告。

但昏庸的楚王不仅不接受，反而听信谗言，把他流放到外地。

屈原心烦意乱，请人卜卦。

屈原对占卜者说：“对君王应该是真诚直言呢，还是虚假应酬？

应为真理正义牺牲一切呢，还是奴颜婢膝、苟且偷生？

应与天鹅比翼高飞呢，还是和鸡鸭去争食吃……”占卜者被屈原的问题难住了，拱拱手说：“对不起，‘尺有所短，寸有所长’（尺会有短的时候，寸会有长的时候），神也有不灵的时候。

你的问题我没法卜。

”“尺短寸长”由此简化而来。

<<看典故学管理>>

编辑推荐

《看典故 学管理(典藏版)》是轻松学管理丛书之一。  
领略国学精华，解码现代管理，历史典故中蕴藏着深刻的管理智慧。  
从典故中深入挖掘，我们往往不难找到现代管理的渊源。  
如果将这些管理精髓用于管理实践，往往会指引我们轻松取得管理的成功。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>