

<<像园丁那样管理>>

图书基本信息

书名：<<像园丁那样管理>>

13位ISBN编号：9787508606569

10位ISBN编号：7508606566

出版时间：2006-7

出版时间：中信出版社

作者：成君忆

页数：203

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>

<<像园丁那样管理>>

前言

写作是一个修身的过程 一 从《水煮三国》、《孙悟空是个好员工》到《渔夫与管理学》，再到这部《像园丁那样管理》，我好像经历了一段不可思议的人生之旅。有人说，我近年来最大的变化就是，从一个广受欢迎的畅销书作家，蜕变成了一个颇受争议的管理学专家。

我不是专家。这么多年来，虽然我一直是一个企业服务者，却眼睁睁地看着那么多的企业关张，无力拯救它们的命运。

我也经常和一些上班族谈论压力管理和跳槽的话题，却很难对他们的人生提供有效的帮助。

我实在是一个很无能的人，徒有虚名而已。

但是，我很愿意做一个上下求索的研究者。

我一边做研究，一边写作，一边应邀到全国各地去讲学，竟然不知天高地厚地客串起老师的角色。

有两种角色的老师。

一种是向导，为人们传道、解惑。

一种是师傅，向人们传授某种操作性的技术。

我很不幸地充当了第一种角色，引来了那么多的争议。

许多朋友支持我的言论，但也有相当多的人不以为然。

现在回想起来，我之所以成为一个颇受争议的人，完全是因为我的不懂事。

我经常为此感到痛苦。

二 可是，我的不懂事却表现出了孩子般的纯真。

我在真实地面对管理学遇到的难题，然后把我的所见所思通过写作和讲学告知给我的读者和学员。

很多人对我说：“成君忆，你的《水煮三国》很好看，《孙悟空是个好员工》也非常有意思，但《渔夫与管理学》却很难理解，为什么呢？”

我把管理学分为三个层面，管理思想、管理艺术和管理工具。

管理思想是一个认同不认同的问题，管理艺术是一个喜欢不喜欢的问题，管理工具是一个适用不适用的问题。

人们喜欢《水煮三国》，是因为它有着一种让大家喜闻乐见的艺术性的表现形式。

人们很难理解《渔夫与管理学》，因为它在试图否定一种人们普遍认同的英雄主义价值观。

如果说《水煮三国》是我的艺术，那么《渔夫与管理学》就是我的思想。

艺术可以赢得满堂喝彩，思想却引起了众说纷纭。

为什么要否定英雄主义呢？

我在不停地为质疑的人们做解答，为反对的声音做辩论。

后来，我坐到电脑前面，开始整理一年来我为人们做解答、做辩论的资料。

我一边整理，一边回忆，一边思绪纷飞。

我经历着一种成长性的疼痛，但最终却成就了一棵美丽的花树，就是您现在看到的这部《像园丁那样管理》。

三 有一句格言说：“古之学者得一善言，用于其身；今之学者得一善言，用于悦人。”

那些古之学者的高山景行，常常令我为之仰止。

随着我的成长和成熟，我越来越倾心于那种阳光一样古老的修身之道。

于是，写作对于我而言，不再是一个用于悦人的过程，而是一个修身的过程。

我面对着电脑，就好像面对着另一个我。

我在跟自己对话，情绪激动之处，竟然忍不住泪流满面。

妻子推开书房的门进来，诧异地看着我，弄得我只好害羞地躲避她的目光。

所以，这部《像园丁那样管理》的新作，其实是写给我自己看的。

在写作的过程中，我经历过江风海雨，也看到了春暖花开。

我背负着现代企业的管理难题，沿着中国传统文化的历史一路寻找答案。

<<像园丁那样管理>>

我和古代的老教师们一起欢笑，也和那些不逞之徒发生争吵，并最终形成了这种我用“园丁”命名的管理思想。

写作的过程也是我成长的过程，这个过程让我深深地体验到中国传统文化中管理智慧的真理性和科学性。

爱是人生的真理，也是管理学的真理。

而从“格物、致知、诚意、正心、修身”到“齐家、治国、平天下”的科学论述，则形成了一个伟大的管理学体系。

我相信，在我今后的人生和工作中，这些发现都会让我受用不尽。

现在，如果这部书对您也能有所触动和帮助的话，我会感到由衷地高兴。

四 我从文化和历史的路径进入管理学的世界，并且在书中讲述了一系列的历史案例。所以，它们不仅对目下流行的管理理论构成撞击，也很容易引起人们对历史（问题）的争辩。如果您感到某些言论显得放肆和不妥当，也请来信批评指正。

我的e-mail是：joy600@163.com。

五 在这个春暖花开的下午，我看着邻家阳台上的花苗，思考着花儿们生长的学问，再一次想起了曾参当年“吾日三省吾身”的名言。

从今天起，我将把“吾日三省吾身”这句名言作为我的座右铭。

我已经深深地知道，管理学的问题其实就是做人的问题。

六 跟您说了半天了——可是，您是谁呢？

您是我的读者，还是我面对的另一个我？

2006年4月10日 于武汉西部

<<像园丁那样管理>>

内容概要

许多西方专家悲叹说，管理学找不到一个确定的答案，只有各种没完没了的难题让人感到困扰。

成君忆先生却有着与众不同的见解。

他认为，进入管理学有两道门，一道门是渔夫的管理学，另一道门是园丁的管理学。

通过渔夫的管理学，我们只能无可奈何地陷入“老板与员工互相利用、彼此折磨的人间地狱”。

通过园丁的管理学，我们却能够创造一个“快乐工作和友爱互助的美好天堂”。

通过两种管理学的比较，成君忆先生为我们深入浅出地解析了“执行力”、“领导力”、“员工忠诚度”、“以人为本”等诸多管理理论的个中奥秘，并且给出了一种园丁式管理的解决方案。

他明确地指出：“管理学的目的，不是为了像渔夫那样赢利，而是为了像园丁那样创建一个充满快乐与活力的天堂公司。

” 本书是成君忆先生在《水煮三国》、《孙悟空是个好员工》、《渔夫与管理学》等系列作品持续畅销3年之后，推出的又一部令人惊叹的力作。

不仅能给每一位管理者以当头棒喝，也适合所有的员工修身励志。

<<像园丁那样管理>>

作者简介

成君忆：是一位资深的企业管理顾问，曾经为许多企业（包括一些世界500强公司的在华机构）提供过咨询服务。

在塑造品牌特征、整合营销传播、组织设计、人才选拔、职业生涯规划、团队建设等诸多方面，都有令人叫好的表现。

他的主要作品有：《水煮三国》《孙悟空是个好员工》

<<像园丁那样管理>>

书籍目录

前言 写作是一个修身的过程第一章 南方与北方第二章 渔夫的故事第三章 做一个热爱生命的园丁第四章 管理学的意义第五章 当园丁变成渔夫第六章 对执行力的理解第七章 领导力的两种类型第八章 刘备和他的团队第九章 曹操的大败局第十章 员工为什么效忠于企业第十一章 园丁眼中的非货币薪酬第十二章 老板与员工之间的博弈第十三章 决定员工忠诚度的精神要素第十四章 让员工们热爱自己的工作第十五章 转变第十六章 请记住刘备的名字后记 再说几句

<<像园丁那样管理>>

章节摘录

大战之前的兵力对比 却说曹操兵临长江，威震江南。

江南那边，乃是孙权所领导的东吴集团。

几乎所有的官员都被曹操的气势吓破了胆，纷纷劝说孙权投降。

在这个关键的时刻，时任刘备幕宾的诸葛亮及时赶到了孙权的办公室。

孙权那时大约27岁，和诸葛亮一样，都是年轻气盛的光景。

两个人在后堂谈得非常热烈，双方达成了联合抗曹的意向，并开始了赤壁大战的军事策划。

历史学家认为，曹操在赤壁大战中投入的兵力，并没有100万，也不是说书先生所说的80万，或者83万，而是24万人左右，其中包括荆州的8万多名降卒。

即使如此，曹操依然占有绝对优势。

更何况，他还有一个可以源源不断地供给粮草和兵员的大后方。

以如此优越的实力，曹操当然有稳操胜券的自信。

一旦他赢得了这场战役，就意味着他将以大汉王朝的名义占领整个中国。

换言之，整个国家都将成为他的战利品。

东吴大都督周瑜却不以为然。

在他眼里，东吴完全可以用分庭抗礼的姿态，将这个国家一分为二。

事实上，东吴的兵力只有3万人，加上内部有很多投降派，兵力上显然不容乐观。

究竟是战是降，最初孙权也颇为犹豫，是周瑜的一番谈话让他坚定了信念。

周瑜说得慷慨激昂，孙权听得热血沸腾。

终于，孙权毅然站了起来，大声叫道：“曹操这个老贼，他想要篡夺大汉王朝的野心由来已久，无非是害怕吕布、袁术、袁绍、刘表和我这几个雄霸一方的实力派不答应罢了。

如今，那几位英雄都已经不在了，只有我还活着。

我与老贼，势不两立。

”曹操和周瑜都没有想到的是，因为初出茅庐的诸葛亮，竟然使得中国突然出现了三分天下的可能。

那时，刘备像一只小蚂蚁似的，刚刚从曹操的手指缝里逃出生天，与刘表的大儿子刘琦合兵一处，连1万人都不到。

尽管曹操在8年前说过“今天下英雄，惟使君与操”这样的名言，但事实上他对刘备并不是那么在意。

孙权似乎也没有把刘备看得有多么重要，当他说“我与老贼，势不两立”的时候，也许压根儿都没有想到，有一天刘备这只小蚂蚁会迅速长大，成为一条叱咤风云的神龙。

现在，孙权和刘备加在一起，不过曹操的一个零头。

敌我双方的兵力相差如此悬殊，孙权和刘备联合抗击曹操的行动，显得那样滑稽可笑。

可是，他们却凭着自己的智慧和决心，以绝地反击的方式，创造出了中国历史上最精彩的战争案例。

诸葛亮的“隆中对” 事实上，早在刘备三顾茅庐的时候，诸葛亮就已经为他做出了三分天下的战略构想，历史上把它称为“隆中对”。

隆中，就是诸葛亮种田所在的那个山村。

在那个山村的茅草屋里，他们一起回顾了自董卓以来军阀混战、民不聊生的动乱岁月。

然后，刘备向年轻的诸葛亮诚恳地表达了自己“欲伸大义于天下”的人生使命。

在那样兵荒马乱的战争环境中，刘备自己尚且朝不保夕，却依然像一支在风雨中飘摇的烛光，燃烧着对这个苦难民族的爱。

有些人说，刘备是一个假仁假义的伪君子。

所以，他的诚恳、他的眼泪都是值得怀疑的。

真是奇怪，难道这些人像诸葛亮一样亲眼见过刘备吗？

在事隔1800年之后，他们凭什么怀疑刘备的真诚呢？

美国总统林肯说过一句名言：“你可以短时间地欺骗所有人，也可以长时间地欺骗一个人，但绝不

<<像园丁那样管理>>

可能长时间地欺骗所有人。

”如果刘备是一个伪君子，那么，他究竟是怎样长时间地欺骗那么多人的呢？

关羽被他欺骗了一辈子？

诸葛亮被他欺骗了一辈子？

同时代的人都被他欺骗了一辈子？

甚至不惜牺牲自己的幸福生活和性命，也要成就一个爱的谎言吗？

诸葛亮没有理由怀疑刘备的真诚，他被刘备深深地感动了。

然后，他以同样的真诚，向刘备表达了他对时局的看法。

他说，自董卓以来，全国各地的英雄豪杰都在纷纷建立自己的势力范围，形成了群雄逐鹿的军事竞争。

在这样激烈的竞争状态中，有两个人值得注意，一个是曹操，另一个是孙权。

诸葛亮说，曹操之所以能够在竞争中胜出，是因为他在皇帝最艰难困苦的时候，及时出现在皇帝面前，然后以“挟天子而令诸侯”的政治力量，迅速地推动低成本扩张。

这样的机遇，也许就是人们常说的“天时”吧？

曹操的成功，靠的就是这样的天时，以及他阴险毒辣的权谋。

至于东吴集团的孙权，不仅占有当时物产最丰富、经济体系最发达的江南地区，而且有长江天险作为战略防线。

经过孙坚、孙策的奋力打拼，东吴集团已经在那里建立了稳定的基础。

孙权作为第三代领导人，虽然年轻，管理作风却相当稳健。

占有天时的曹操，已经控制了大汉王朝的国家机器，手中掌握的军事权力，可以调动百万大军。

占有地利的孙权，经济基础雄厚，又有地理上的天然优势。

对于当时客居在新野县的刘备而言，将不过三人，兵不过三千，怎样才能群雄逐鹿的军事竞争中建立自己的优势呢？

诸葛亮认为，刘备的优势在于“人和”。

孟子曾经说过，“天时不如地利，地利不如人和”。

什么是“人和”？

用企业管理的话讲，就是员工忠诚度。

用市场营销的话讲，就是顾客忠诚度。

用公共关系的话讲，就是人际忠诚度。

刘备的优势，就在于他和他的员工们之间的那种兄弟一样互相爱护、彼此忠诚的友谊。

互相爱护、彼此忠诚的工作关系，正是创建一个伟大团队必不可少的文化基础。

在这个时候，如果有一套行之有效的战略计划，这个团队就能够得到快速的成长。

诸葛亮的“隆中对”就是这样一个宏伟的战略计划。

这个计划大致分为三个步骤：第一步，占据荆州，建立属于自己的根据地；第二步，进取四川的益州，三分天下，进一步扩大势力范围，积蓄足够的军事实力；第三步，从荆州、川渝两个方向发动对曹操的反攻，平定天下，最终实现大汉王朝的复兴。

刘表在世的时候，刘备始终不忍心谋图荆州。

刘表去世以后，刘备也不忍心与他的儿子反目成仇。

没想到，曹操在占据荆州之后，却意外遭遇到赤壁大战的惨败。

这就为刘备趁机抢夺荆州，进而三分天下提供了战略上的机会，“隆中对”也因此有了实现的可能。

事实上，早在刘备三顾茅庐的时候，诸葛亮就已经为他做出了三分天下的战略构想，历史上把它称为“隆中对”。

隆中，就是诸葛亮种田所在的那个山村。

在那个山村的茅草屋里，他们一起回顾了自董卓以来军阀混战、民不聊生的动乱岁月。

然后，刘备向年轻的诸葛亮诚恳地表达了自己“欲伸大义于天下”的人生使命。

在那样兵荒马乱的战争环境中，刘备自己尚且朝不保夕，却依然像一支在风雨中飘摇的烛光，燃烧着对这个苦难民族的爱。

<<像园丁那样管理>>

有些人说，刘备是一个假仁假义的伪君子。
所以，他的诚恳、他的眼泪都是值得怀疑的。
真是奇怪，难道这些人像诸葛亮一样亲眼见过刘备吗？
在事隔1800年之后，他们凭什么怀疑刘备的真诚呢？

美国总统林肯说过一句名言：“你可以短时间地欺骗所有人，也可以长时间地欺骗一个人，但绝不可能长时间地欺骗所有人。

”如果刘备是一个伪君子，那么，他究竟是怎样长时间地欺骗那么多人的呢？

关羽被他欺骗了一辈子？

诸葛亮被他欺骗了一辈子？

同时代的人都被他欺骗了一辈子？

甚至不惜牺牲自己的幸福生活和性命，也要成就一个爱的谎言吗？

诸葛亮没有理由怀疑刘备的真诚，他被刘备深深地感动了。

然后，他以同样的真诚，向刘备表达了他对时局的看法。

他说，自董卓以来，全国各地的英雄豪杰都在纷纷建立自己的势力范围，形成了群雄逐鹿的军事竞争

。在这样激烈的竞争状态中，有两个人值得注意，一个是曹操，另一个是孙权。

诸葛亮说，曹操之所以能够在竞争中胜出，是因为他在皇帝最艰难困苦的时候，及时出现在皇帝面前，然后以“挟天子而令诸侯”的政治力量，迅速地推动低成本扩张。

这样的机遇，也许就是人们常说的“天时”吧？

曹操的成功，靠的就是这样的天时，以及他阴险毒辣的权谋。

至于东吴集团的孙权，不仅占有当时物产最丰富、经济体系最发达的江南地区，而且有长江天险作为战略防线。

经过孙坚、孙策的奋力打拼，东吴集团已经在那里建立了稳定的基础。

孙权作为第三代领导人，虽然年轻，管理作风却相当稳健。

占有天时的曹操，已经控制了大汉王朝的国家机器，手中掌握的军事权力，可以调动百万大军。

占有地利的孙权，经济基础雄厚，又有地理上的天然优势。

对于当时客居在新野县的刘备而言，将不过三人，兵不过三千，怎样才能群雄逐鹿的军事竞争中建立自己的优势呢？

诸葛亮认为，刘备的优势在于“人和”。

孟子曾经说过，“天时不如地利，地利不如人和”。

什么是“人和”？

用企业管理的话讲，就是员工忠诚度。

用市场营销的话讲，就是顾客忠诚度。

用公共关系的话讲，就是人际忠诚度。

刘备的优势，就在于他和他的员工们之间的那种兄弟一样互相爱护、彼此忠诚的友谊。

互相爱护、彼此忠诚的工作关系，正是创建一个伟大团队必不可少的文化基础。

在这个时候，如果有一套行之有效的战略计划，这个团队就能够得到快速的成长。

诸葛亮的“隆中对”就是这样一个宏伟的战略计划。

这个计划大致分为三个步骤：第一步，占据荆州，建立属于自己的根据地；第二步，进取四川的益州，三分天下，进一步扩大势力范围，积蓄足够的军事实力；第三步，从荆州、川渝两个方向发动对曹操的反攻，平定天下，最终实现大汉王朝的复兴。

刘表在世的时候，刘备始终不忍心谋图荆州。

刘表去世以后，刘备也不忍心与他的儿子反目成仇。

没想到，曹操在占据荆州之后，却意外遭遇到赤壁大战的惨败。

这就为刘备趁机抢夺荆州，进而三分天下提供了战略上的机会，“隆中对”也因此有了实现的可能。

疑人也用，用人也疑。孟子“天时不如地利，地利不如人和”的理论，在赤壁大战之中得到了淋漓尽致的印证。

<<像园丁那样管理>>

人们不禁要问，麾下战将千员、雄兵百万的曹操，为什么败得那样惨呢？

我的意见是，与员工的忠诚度有关。

曹操输在他的员工忠诚度，刘备赢在他的员工忠诚度。

13年来，曹操通过操纵汉献帝的中央政府，向全国各地的军阀发号施令，然后以兼并重组的方式，迅速形成了一个强大的势力集团。

他的发展壮大看起来是一个让人不可思议的神话，其实却并不奇怪。

想想看，我们今天的某些权贵势力何尝不是如此？

他们通过国家的政治力量，以兼并重组的方式，迅速地形成了一个企业一个颇具规模的企业集团。

古代的曹操和今天的权贵，从本质上讲，并没有什么两样。

让曹操感到苦恼的问题，并不是他的企业如何实现扩张。

只要把皇帝捏在手里，就不怕那些军阀不听话。

即使有一部分像袁术、袁绍和刘表这样不愿意顺从的军阀，他也可以用皇帝的名义讨伐之。

只有一件事情让曹操始终想不明白，他不知道是什么原因让他总是得不到忠诚的员工。

由于员工忠诚度的缺失，当他的组织机构越来越庞大时，他也越来越感到自己的脆弱。

刘备曾经投靠过他，他也给了刘备很高的待遇，没想到刘备竟那样毅然决然地成了他的敌对者。

他也给了关羽很高的待遇，没想到关羽也同样毅然决然地离开他，成了刘备的同盟者。

不仅仅是刘备和关羽，相当多的员工都在用他们各自不同的方式表达着对总经理曹操的不满，其中最常用的方式就是不忠诚。

于是，曹操只好用一双猜疑的眼睛，打量着他身边的每一个人。

中国有一句古老的人事管理格言，曰：“疑人不用，用人不疑。”

然而，曹操却失望地发现，他实在很难找到一个可以信赖和托付的人。

于是，他只好以一种且用且疑的态度来对待每一个员工。

令人啼笑皆非的是，曹操这种“疑人也用，用人也疑”的态度，到了21世纪的今天，居然又成了企业界广为流传的管理理念。

不信，你到网上去搜索，至少可以找到成百上千篇宣扬这种管理理念的网页。

恰恰是这种“疑人也用，用人也疑”的管理理念导致了曹操的失败。

当曹操与东吴隔江对峙的时候，他的特工蒋干先生从对岸带回了一件重要的证据。

这件证据是时任水军都督的蔡瑁和张允写给东吴大都督周瑜的信，信中表明了他们准备谋反叛变的决心。

蔡瑁和张允原本就是荆州的降将，被编组成水军的8万多名荆州降卒也经常与高层管理人员发生冲突，所以，他们一直都是被怀疑、监控的对象。

当曹操看到那封信时，立即相信了它的真实性，并派遣大将徐晃和程昱袭击了水军的营寨。

蔡瑁和张允死于乱军之中，而曹操在赤壁大战还没有开始之前，就白白地损失了两位最专业的水战指挥官。

公元208年，汉献帝建安十三年十一月二十二日戌时（21：00左右），周瑜的帐前先锋黄盖放火烧着了曹操的水寨。

只见长江水面，火逐风飞，顿时映红了整个天空。

借助火势，东吴水军兵分五路发动攻击，曹军在慌乱中被践踏、被火烧，以及落水而死的不计其数。

貌似强大的曹操终于崩溃了，13年来战无不胜的战争纪录终于划上了句号。

.....

<<像园丁那样管理>>

媒体关注与评论

在近两年的时间里，成君忆走遍大江南北，向中国的企业家们传播他的管理思想——“园丁的管理学”。

他的爱心慧语像春雷一样，震撼了许多人的心灵。

作为他的朋友，我为他的成绩感到由衷的欣慰。

——著名人力资源专家 大旗网副总裁 孙虹钢 我常常被成君忆那些深刻而有智慧的见解所震动。

事实上，他不仅是一位畅销书作家，也是一位杰出的管理学专家。

他的杰出不是因为他的社会地位，而是因为他是一个有思想的人。

——台湾著名管理学专家 倍晟管理咨询公司总经理 张序诚 成君忆对于中国的传统文化，常常有许多新颖独到的见解。

他不仅在中国拥有相当广泛的影响力，在日本也有相当多的读者一直在等待他的新书。

他似乎在试图掀起一场管理学的革命，这种勇气更是令我深深地感佩。

——日本著名翻译家 《水煮三国》日文版翻译 泉京鹿

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>