

经理人不妨从《聊斋》汲取自律精神

张华强 / 文

有研究者认为，当今富人的主流信仰是巫术，固然揭示了一些“大师”受到追捧的隐情；但细究起来，他们还上升不到信仰的层次。在《聊斋志异》诸多因果报应的故事那里可以看出，巫术无法使人逃脱恶有恶报善有善报的法则。富人真心想求助于巫术，那就应当对因果报应心怀敬畏，严格自律。尽管这在现在有着迷信之嫌；但是对于那些失去良知，而又惴惴不安的富人来说，从中体悟无愧于天道人心的道理仍然大有裨益。

天网恢恢终将有报应

因果报应或者轮回报应是佛学的基本教义之一，古代文言小说的创作中相关题材十分常见。作为清初文言小说的集大成者，《聊斋志异》也不例外，其中有关善恶报应的内容占到全书近五百篇故事的三分之一左右。如果以为作者的因果报应之说和狐鬼故事一样荒诞不经，那就错了。蒲松龄“假鬼神以设教”，“证因果于鬼狐”，比那些戏说历史的媚俗文学要严肃的多。

佛家因果报应观念是高度理论化、思辨的，理论繁复深奥，非“善有善报、恶有恶报”所能涵盖得了；蒲松龄只不过力图将其形象化，并做出自己的解释。这种努力同样表现在许多带有商业背景的故事里，比如在“任秀”篇中，申竹亭与任建之一起赴陕经商，得到任建之不少帮助。任不幸病死于行旅，死前嘱托申竹亭将他的财产二百金一分而为二，一份为自己操办后事，一份由申竹亭交给他的妻子。但申竹亭却全部侵吞，将灵柩抛于旅店扬长而去。在他自以神不知鬼不觉之后，还是遭到报应。过了十余年，他在经商途中“偶遇”任建之的儿子任秀，在一个神使鬼差的骰赌中，二百金悉数化为箱灰，真金归入任建之之子任秀的囊中。这恰恰符合其贪味的数额，可谓人算不如天算。

按照佛家的说法，因果报应的轮回不一定出现在当事人的生前；但蒲松龄深知民众加速报应的心态，不能让一个恶人无休止的作恶下去，寿终正寝后来世再遭报应。故事中行善作恶的报应长则数十年或几十年，短则数日，都会在现世出现。善报的内容是得延寿、得妻子、得财产，都是珍视现世生活，肯定人的生命价值，提高行善者的生活质量。恶报则表现为作恶者丧命、失去子嗣、失去家产、变为禽兽，不能享受人世生活的尊严。“金陵乙”

篇中有一个酒商，酿酒掺水还加蒙药，反过来说是自家的酒好，靠蒙人“富致巨金”。而且这个酒商得陇望蜀，试图占有邻居家的美妇。蒲松龄遂让这个奸商在和尚的巫术中化为狐狸，“四体犹着人衣”，不得好死。

《聊斋志异》强调“恶积则天殃自至，罪成则地狱斯罚”，体现了天网恢恢的古训；不过其作品中也有将因果报应扩大化的倾向，不限于佛经所讲的自作自受。这是因为，《聊斋志异》中大多是以家庭、家族为单位承受报应的。“画皮”篇中好色的王生将女鬼领回家中，被女鬼剖腹挖心不说，其妻子也受到报应。其妻被迫为救夫当众强咽痰液鼻涕，受到羞辱。蒲松龄认为，“爱人之色而迨之，妻亦将食人之唾而甘之矣。天道好还，但愚而迷者不悟耳。”王生领女鬼回家，背着其妻安置在书房。其妻原本也是受害者，反而受到株连报应，很难说是“天道好还”。然而蒲松龄之所以做出这样的安排，无疑是为了加大报应的震慑力，试图直捣作恶者的灵魂。

对正义的潜能保持敬畏

有人说触及利益比触及灵魂还要难，其实在既得利益群体那里，触及利益时往往很难触及灵魂，他们缺乏的是敬畏。这并非因果报应理念的过时，而是他们更相信“跑部攻关”的潜规则。既得利益群体在对因果报应嗤之以鼻的同时，连其背后蕴含着的正义的力量都认为可以使用权钱交易来摆平。可惜的是，我们可以从《聊斋》中看出，因果报应其实是超越权钱交易的，经理人对不能不作深刻反思。

在《聊斋》故事里，掌握因果报应主动权的，绝大多数为天帝、神仙、狐鬼；手握权柄的官员很少能够成为施报者，反而属于因果报应需要超越的藩篱，表明天道、人心、正义的不可战胜。在“王十”篇中，王十背了一袋盐回乡销售，被两个小鬼当作走私者捉去，为阴间淘河当苦力。见面阎罗时，阎罗则判定靠“升斗之息”养家糊口的小商贩不算走私，像高苑肆商那样与官府勾结，上漏国税，下搞垄断的才是走私。阎罗将两个小鬼训斥了一番，反过来启用王十当监工，监督高苑肆商之辈服劳役。王十果然发现高苑肆商之辈正在淘河，将他们“入河楚背、上岸敲股”，狠狠地教训了一番。蒲松龄在这里是想告戒那些与官府勾结的奸商，在正义面前，权、钱、势是靠不住的，劣迹早晚会受到惩罚。

现实生活中，强势者总会拥有更多的话



语权，弱肉强食，似乎有恃无恐。然而正义的潜能终将会显示出来，顺之者昌逆之者亡。中石油集团前任董事长、国资委前任主任蒋洁敏曾经放言“生入中南海，死入八宝山”，大概没有想到会有树倒猢狲散的无奈。在他被正式解职、接受调查之际，前有中石油集团副总经理兼大庆油田有限责任公司总经理王永春、中石油集团副总经理兼中石油股份董事会秘书李华林、中石油股份副总裁兼长庆油田分公司总经理冉新权、中石油股份总地质师兼勘探开发研究院院长王道富被曝正式接受调查；后有刚刚接替被调查的李华林代行公司董事会秘书职责的中国石油天然气股份有限公司副总裁孙龙德等5名管理层人士，被有关部门悄然带走。

我们今天看来，代表正义力量的是法律法则，以身试法的投机者终将会受到法律的制裁。首先，随着社会生活节奏和科技创新升级的加快，投机劣迹的“报应”将不再是非常遥远的事。在数十年甚至十余年的经济周期

中，昔日的商界明星沦为阶下囚的大有人在。其次，随着信息技术的普及和便捷，狐狸的尾巴更容易被人们抓住和曝光。在蒲松龄的故事中，人们的劣迹和善举在冥冥之中都有明确的记载，那只不过存在于彼岸世界；而在信息时代，种种蛛丝马迹的被捕捉将不再属于神话。再次，在社会分工日益细化的情况下，投机劣迹很难由一个人独立完成；那么在一个窝案或者权钱交易中，“报应”很容易以内鬼倾轧的形式被启动。正所謂贪官案发不会保护富豪，反过来也是一样。

严格自律不能心存侥幸

当今富人所追捧的巫术“神功”，在蒲松龄笔下有两种，一种是伪术，被用来牟取钱财；一种确能“禳灾”，但主要是止恶扬善。前者不可信自不必说，后者仍然是对因果报应天道的遵循而不是另搞一套。率先富裕起来的一部分人如果确实想从巫术那里寻求解

脱，那么求人不如求己，好自为之才是。

不要将“因”与“果”割裂开来，拒绝诱惑。在佛教看来，一般人只怕果不怕因，那是痴迷的表现。譬如小偷偷了东西马上要逃跑，因为他知道占有别人的东西不对，不跑就有被惩罚的果报。可惜的是，他没有像惧怕被惩罚的“果报”一样惧怕偷盗这一“前因”，总认为两者之间各是各的问题，所以就难以克服占有别人财物的诱惑。这与其说是利令智昏，不说是人品不端，遭到“报应”是迟早的事。原铁道部运输局局长张曙光被控受贿在北京市中院受审时当庭自称人品太差，人们不仅要问：既知今日，何必当初？

不要自以为得到了投机的不二法门，防止为偶然的成功所惑。在改革开放的大潮中，富人之所以能够富起来一定有其成功之处。然而，如果以为在泥沙俱下中所有的成功都没有“原罪”，那也是自欺欺人。

问题在于，有一部分先富起来的人在偶然的成功后自以为可以在“上有政策下有对策”的博弈中做到天衣无缝，并且可以同样让巫术为己所用。即便如此，“富不过三代”的魔咒正可以看作是另一种因果报应。“柳氏子”篇中的柳氏与人合伙经商，私吞合伙人的钱财，合伙人死后转世为柳氏子，把家财挥霍一空。在蒲松龄看来，那就是仇人投身富商之家为子，向作恶的商家进行报复。

不要以为“跑路”可以脱身，须知报应没有时空边界。在佛家看来，“因”的发生与“果”的形成之间有一定的时间跨度，其间又会有诸多不确定的因素。譬如吹出的肥皂泡很快就会灭亡；而秋天播种的小麦要等到来年才能收割；种上一粒大枣，直到二至三年后才会结果。人事的因果与自然界的因果一样，不一定在人的一生当中就体现所有的果报，“三世因果”的出现不足为奇。这实际上反映了因果报应的在劫难逃，“跑路”可以跑得了一时，跑不了“三世”，敢于负责才可结得正果。

幡然悔悟犹未为晚，应当及时采取回报社会的善举。在《聊斋志异》中，善恶报应是可以抵消的，而且可以一善抵多恶。“布客”篇中的布客得知自己大限将至，出钱造桥方便行人，寿命立即得以延长。我们尽可以认为这是迷信，但也应当理解蒲松龄极力劝善的良苦用心，那就是规劝做过恶事的人迷途知返，不要把坏事干到底。我们当然不能由此推论富人从事慈善事业都是在“赎罪”，但是当富商心中确有愧疚或者感觉到有可能受到清算的时候，不妨有所收敛。从此洗心革面，比之依赖什么“大师”的神功更为可靠。

企业管理应该有中国模式

张正平 / 文

在目前世界上的企业管理模式中，有两大成功的流派，那就是美国模式和日本模式。日本在二战战败以后，经济奇迹般崛起，令世人注目，于是出现了研究日本经济成功奥秘的热潮。美国人放下架子，“拜徒为师”，躬请日本企业家赴美“传经布道”，并积极探索日本人成功的秘密。经过一番探讨研究，美欧学者惊讶地发现，日本经济的奇迹来自于旺盛的企业活力；企业活力又源于成功的企业管；而日本企业管理成功的奥秘则在于日本企业文化强大的企业文化；企业文化既是一种文化现象，又是一种管理思想，日本企业文化是中国传统文化，特别是儒家思想与日本传统文化和民族心理相结合形成的；因此，儒家思想是日本企业管理成功的动力因素。

这不得不引起我们的反思，中国的儒家思想在日本获得了发扬光大，成为日本企业管理的核心思想，推动日本企业的快速崛起。相反，中国做为中国传统文化的“原产国”，却一直在思索着管理模式，还没有有效的管理模式，管理模式的完善与中国经济快速发展之间

的矛盾显著，成为制约当前中国企业健康快速发展的重大绊脚石。

日本企业从儒家思想中汲取了积极向上的正面价值因素，如中国儒家的讲求“和”的哲学观念，重视集体主义、重视人际关系等，但同时克服了儒家思想中只强调人的社会性而忽视人的个人主体性的弊端，所以，日本企业对儒家思想的吸收，实质上是一种嫁接，即将儒家思想原体系打破，对构成要素进行分解，扬长避短，将儒家思想精华与西方强调人的个性与自主性的人文精神相结合。这种的结合，不仅保留了儒家思想的合理内核，而且更重要的是儒学可扎根于市场经济的土壤，以发扬其超越性追求的优势。

同时，随着经济的发展，以及经济环境的变化，日本的模式也受到了考验，上世纪80年代后日本经济增长明显趋缓，也是因日本的管理模式未能有效地实施“权变”。日本企业管理模式存在着僵化和要素流动缓慢的局限性。如在人事制度和工资制度上，日本企业实行终身雇佣制和年功序列制，虽有利于员工的稳定和长期发展，但却妨碍了员工之间能力的发挥和竞争，不利于大规模的技术创新。更重要的是，在经济衰退时期，终身雇佣

制的传统和经营思想妨碍了企业通过裁员等手段进行财务改善和组织重构，降低了企业抵御风险和衰退的能力。在决策和意见交流方式上，日本企业强调集体决策和意见一致，决策过程缓慢。虽然决策一旦确定，执行较顺利，但却难以适应新经济下瞬息万变的市场环境。

我们的管理，在改革开放后受到西方文化的强烈冲击，激进派崇洋媚外，保守派固步自封，两者未能有效结合，未能互相从实际出发共同探索，形成发展的合力。相反，在发展过程中，不同的认识，相互指责，互不相让，内耗严重。“内耗”才是管理的致命所在。如何将中国传统文化与西方管理思想有机结合，创造出适合中国国情的管理模式，这才是我们管理出路的重点所在。

中国古代管理思想的主要特点

中国以农耕文化为基点，流动性小，易产生宗族关系，形成强烈的地理依赖性，靠宗法规范。在管理制度上，以集权式管理为主；以人治为特点，强调集体主义，绝对服从，有“三纲五常”；注重教化，强调统治，不太强调社会

物质文明发展。中国由于佛教文化、儒家文化和统治者思想互相作用，而产生了强烈的所谓封建思想。从本质上看，中国管理文化强调人性，其优点在于统治人心，有利于集众人之力，发挥组织集体优势，提高组织管理效率。管理的本质在于借力。但许多封建管理思想又阻碍人们的创新精神，使被管理者产生强烈的奴役性格和服从感。这又不利于组织、管理的进步。

西方管理思想特点

以游牧文化为基点，迁徙性、流动性大，难以形成宗教宗法关系，因此举法制来规范人们的行为。在制度上，采用分权，有助于防止腐败，防止产生金字塔式官僚低效管理。西方管理制度中法律较健全，强调个人主义，民主自由，有利于创新思想的发挥，但不利于集中个人主义，效忠于组织，有时较难形成组织整合力。管理方式上采用制度化、法制化的管理，强调管理理性化，注重用科学的方法和手段，注重社会物质文明的发展。

我们要综合中西管理思想的优点和长处。一头盯着较理性的西方先进管理思想及

手段，一头盯着较天性的中国古代管理思想、文化传统。理性的管理包括科学的管理手段方法及制衡约束的组织制度，天性的管理包括西方的民主自由思想及中国儒家的统御思想观念。

日本企业管理的成功正好说明了这一点。当代日本的管理将美国等西方国家的理性与日本的民族历史、传统文化融合在一起，形成了独特的日本式现代管理模式，并取得了巨大的成功。可以说，日本管理模式是典型的“天性+理性”式管理，是两者的完美结合，从而也产生了极高的管理效率。日本的经验说明，民族管理文化对现代管理的形成具有重要的影响和作用。同时也说明，一个国家要实现管理现代化，不能只依靠引进外来的经验，还必须继承本国的文化遗产，走与民族历史、传统文化相结合的道路，日本人曾自豪地说“我们的管理是把美国的管理科学和东方的儒家思想结合起来了”。

总之，管理无定式。管理模式有其政治、经济、文化等环境的适应性。从中国的实际出发，发扬中国古代优秀的人性及集体精神，汲取西方的制度化、科学化及创新精神，将两者有效结合，这才是我们的管理出路。

制度可死 管理唯活

寇北辰 / 文

任何一家企业，不论大小都制定有几十条甚至上百条的制度，制定制度的出发点是毋庸置疑的，严格地执行制度是不可推卸的。但制度始终是没有生命的，而制度面对的却是活生生的人，如果严格执行制度的过程中确实存在问题，应该怎么办？

某家企业的办公室里，张三随口说了一句与工作无关的话，李四搭了话，王五听到后忍不住插了一句，忙得不可开交的赵六却烦躁了：要专心处理紧急任务，但同事们的聊天影响了工作，自己不是领导说他们不合适，不说他们的话又完不成任务，于是心里就抱怨起来：“凭什么别人在聊天，我要埋头工作？”……

像这样的“小事”，几乎每天都在每个公司上演，像吃饭睡觉一样稀松平常。女员工的话题总是围绕“老公、孩子、美食、服装、化妆品以及某某”打转，而且永远说不完；男员工则飞快地转换着角色：联合国秘书长、国家领导人、球赛裁判或拉拉队长、世界小姐的评选等等。

一句闲聊是“小事”吗？我们可以分

别对个人和公司算一笔账。对一个普普通通的员工来说，最重要的事情莫过于提高收入水平和获得更好的发展。假设张三基本工资为2200元，努力工作每月可以收入3000元，但是由于他工作中喜欢闲聊，一句一句又一句，一天一天又一天，到了月末才发现业绩很差，奖金拿不到，反而被罚了500元，于是剩下1700元，交了房贷后所剩无几。若干年后，钱没有存下，能力没有提高，还是一个小职员，还是那么贫困潦倒，郁郁不得志。

再来看看闲聊对公司造成的巨大影响。首先，参与闲聊的不可能是一个人，肯定是几个人，那么这几个人的工作效率必定不高；其次，闲聊直接影响其他人的工作，又间接地影响到他人的心理，使其他人的工作效率下降；再次，“说者无心，听者有意”，闲聊的内容可能会让人误解，使有些人把情绪带到工作中，导致人际关系出现矛盾和冲突；最后，闲聊这件事本身不利于企业形象的树立，如果登门拜访的客户注意到了这个细节，以后是否愿意继续合作？

综合这几方面的负面影响，公司整体效率和效益降低20%很正常，那么对于一个年

收入100万元的公司来说，因为闲聊就损失了20万元，这还是“小事”吗？

闲聊制约员工个人的工作效率，制约员工个人的发展前途，这是对个人的相克分析；闲聊同样制约公司环境、人际关系、企业形象及效率效益，这是对企业的相克分析。所以，管理者不能小看一句话的闲聊，必须及时制止，关键是采用什么方法？

如果严格按照制度动辄罚款、记过、开除，或许可以让员工不敢再言，但结果一定会提高工作效率，提升企业形象吗？

企业管理者必须明白闲聊与利益之间的克生关系，必须根据五行相生的基本原理，避免工作时间内的闲聊，才能促进个人事业的成功，才能促使企业的发展。

当管理者严格按照制度行事起到的是相克作用的时候，应该让死制度变活，通过把管理做活起到相生作用。联系实际，管理者应该从制度管理走向责任管理，通过员工的责任管理实现自我管理。如果再具体一点，就是帮助员工制定明确的工作生活。

世界上有很多的职业一生过得非常精彩，非常富有成就感，甚至名垂青史，流芳千古。

也有很多员工一生庸庸碌碌，无所作为，或者不能获得更好的发展，甚至每天都在为温饱奔波无休。原因何在？主要是一生没有很好的职业规划，或者说是职业规划不清晰制约了一生的发展。

职业规划对于员工一生的发展非常重要，没有职业规划，就会使人迷茫，这个干几天，那个干几天，到头来，这个也没干好，那个也没做成，也可能使员工过得且过，走到哪算哪，最终走很多弯路，浪费很多宝贵的时间后，仍一无所成，甚至员工的生命会在相当长的时间内单调的重复甚至倒退。

所以，企业管理者在严格执行企业制度的同时，首先应该帮助员工制定明确的职业规划，让员工更清楚地了解自己，应该向那个方向发展，在这个方向的目标是什么。

1. 帮助员工明确职业发展的方向

员工有了明确的发展方向，才不会迷失，才能尽量少走弯路。方向就是对将来发展职业的一种明确。很多有成就的员工都是在工作之初就明确了自己的目标，因此都是在各自领域举足轻重的人物。因此管理者应该帮

助员工知道自己下一步要怎么走，要何去何从。

2. 帮助员工明确职业发展的目标

帮助员工明确职业发展的目标就是让员工知道在职业发展的方向上要获得什么样的结果，要达到什么样的目的。比如说：员工的职业发展方向是管理，那么我们就帮助他们明确管理什么，成为什么样的管理者。这就是目标，有了这个目标员工才会有动力。

3. 帮助员工做好实现职业规划的准备

大多数员工是有职业规划的，却只有极少数员工取得了成功。因为只有这极少数员工为了自己的志向和目标在做准备。制定明确的职业规划只是成功的开始而不是全部，所以管理者还要帮助员工做好实现职业规划的准备，如一个员工想要成为管理者，我们就帮助他们学习管理知识、管理经验、管理方法。职业规划对员工发展是非常关键的，有了明确的职业规划员工便会对自己负责，对工作负责，从而真正实现自我管理。而这样的员工还会违背企业制度吗？