

尊敬的各位領導，尊敬的各位老師，尊敬的企業界同仁，尊敬的各位來賓，大家早上好！很高興來到美麗的雲南歷史文化名城大理，參加弘揚傳統美德，構建和諧社會的雲南首屆中國傳統文化論壇。剛才也介紹了，我來自新疆。從遙遠的大西北來到了大西南，雖然同屬於西部，但是來到大理的這幾天所見所聞仍然讓我非常感動。被什麼感動？我想主要還是被雲南省政府及社會各界謀發展、促和諧的英明舉措而感動，因為你們抓住了發展的根本。因為和諧是發展的土壤，是科學發展觀的根本體現，而和諧的根本在人心。教化人心最重要的就是要弘揚中華傳統美德，讓人們明白道理，能夠恪守本分。「建國君民，教學為先」。

我來自新疆，大家可能都知道二〇〇九年新疆發生了震驚中外的七五事件。這個事件可以說給新疆的發展和人民生活造成了很大的傷害，如果不身臨其境的話可能很難有切膚之痛，現在回想起來可能都心有餘悸。這些事件發生的根源在哪裡？還是因為不和諧。所以來到這裡我更加感受到，和諧對我們一個人也好，一個企業也好，一個社會也好，是多麼的重要。所以在此我還要給舉辦這次活動付出辛勞的各位領導、老師、各位仁人志士鞠躬，你們辛苦了！你們的舉措，功在當代，利在千秋。真的，不來到雲南我們可能這種切膚之痛可能還不是那麼敏感，因為長時間在一種環境下生活可能有時候也容易麻木。所以來到這裡，通過這幾天的學習，通過蔡老師、劉教授和各位老師的教導，我們更加認識到和諧對我們每個人是非常重要的。

其實在此之前新疆很早就有一批先知先覺的老師，致力於中國傳統文化的推廣工作，做了大量的工作，包括今天給我們主持會議的趙老師、王老師，都是我們新疆最早從事傳統文化推廣的老師。他們為新疆的發展嘔心瀝血，做出了大量的貢獻，包括犧牲個人的，包括拋家捨業，為新疆做出了大量的工作。像類似咱們這樣的論壇班在我們新疆可能也舉行過應該將近三十期，規模沒咱們這麼大，我們大概每次都是一、兩百人這樣的規模，我也是其中受益者之一。這些老師就像種子一樣，已經把中國傳統文化的種子播撒在新疆，為新疆的發展做出了很大的貢獻。

二〇〇九年我們新疆成立了新疆中華傳統文化研究會，雖然我們做了大量的工作，但是我們的工作一直處於一個，還仍然處於一個民間的發展階段，沒有像咱們雲南這樣得到政府的大力支持。我說咱們雲南不僅風景秀麗、資源豐富，更是一個有福的這樣一個地方，因為有一個那麼英明的、有智慧的政府。我想產生這些問題，就是我們新疆，這個原因在哪裡？還是因為我們學習傳統文化的這些學生，包括我自己在內，德未修，感未至，沒有做出好樣子來給政府做出證明來，讓他們看到好的榜樣。所以我想，來到這裡，我更加堅定了一點，就是說「士不可以不弘毅，任重而道遠」。我想通過我們的努力，通過各位的，包括在座的諸位老師的支持和護佑，一個和諧、穩定的新疆大家一定能看到的。

非常感謝大會給我這次機會來學習。能來到這裡，來到這裡主要是與大家分享一下企業經營與學習中國傳統文化的一些感受。我想在座的每一位，在人生的歷程中都或多或少都受到過中國傳統文化的薰習和影響。古人云：天雨無私，潤物無聲。然而苦瓜得到了雨露的滋養後的結果是什麼？它長出來是苦味。甜瓜得到了雨露的滋養後的結果是什麼？長出來是甜味。我想這幾天的學習也是一樣

，經過這四天的學習，可能對我們每個人產生的收益會不一樣。雖然我們的老師都非常慈悲，對我們每個同學、每個在座的學員都是非常慈悲的，老祖宗對我們非常慈悲，但我們接受這些雨露滋養後的結果肯定是不一樣。老天爺下雨對我們眾生都是公平的，而每個生命得到雨露滋養後的結果卻不一樣。為什麼會這樣？問題的原因我想主要還在我們自身，不在外面。我們在座的諸位領導，諸位企業家，諸位老師，都應該在人生的道路上遇到過很多機遇的垂青，良師益友的栽培，聖賢智慧的沐浴，這幾天我們就是在沐浴著聖賢的智慧。但是如今我們回首往事時，卻發現結果卻是大相逕庭。究其原因，背後往往是因為不同的價值觀，導致了不一樣的結果。

當今著名的企業精英之聖—稻盛和夫，我想很多經營企業的人都讀過他的書，叫《活法》。這個稻盛和夫他出生在一個很普通的日本家庭，他青年時代就堅信，只要有正確的思想，不違背倫理道德，堅守利他原則，並付出不亞於任何人的努力，就可以有所作為，成就一番事業。因為他重點強調的什麼？只要有正確的思想，不違背倫理道德，堅守利他思想，並付出不亞於任何人的努力，就可以有所作為，成就一番事業。我們在學習傳統文化的過程中也是這樣的，「勿自暴，勿自棄，聖與賢，可馴致」。只要我們堅定的對傳統文化有信心，付出比常人更大的努力，我們一定會有所作為。

稻盛和夫他一個人創辦了兩家世界五百強企業。今天我所講的內容主要和企業有關係，所以我舉這個例子主要是企業界的例子。他一個人創辦了兩家世界五百強企業，這在當今世界企業界裡面也是絕無僅有的，兩家世界五百強企業。應用他的經營哲學，他的學生已有上百人公司成功上市。他用大量的財富發展公益事業，他的經營思想已經遠遠超出了商業範疇，成為時代的寶貴財富。因為他在六十五歲的時候已經出家了，把企業就交給社會。他認為這些企

業的財富，這些財富都是社會委託他代為管理的，管理好以後就要回饋給社會，六十歲的時候就要為死亡做準備，所以六十五歲的時候他就出家了。出家把大量的時間用於做什麼？用於做弘揚這些優秀的商業精神，用於培養學生、培養後代。

他有一個盛和塾這樣一個教育機構，在咱們中國也有很多他的學員。其實追根溯源，因為我看他的書以後，還有跟他的一些學生進行交流以後，追根溯源，他所賴以成功並影響世界的自利利他、富國有德的經營思想，其實根源都來自於中國傳統文化的倫理道德思想和《了凡四訓》的因果法則。大家有機會如果能看到他的書以後就會發現這一點。他在經營企業中有兩個根本原則，第一，我做這項決策，做這件事的時候，是否能夠遵循倫理道德，第二，是否利益他人，他就用這兩條最簡單的原則去經營他的企業。他說他不懂管理，但是做任何一項決策的時候，做任何一項判斷的時候，他就拿出這兩個原則去做分析、做評判。其實很簡單，是否遵循了倫理道德思想、是否利益他人。大家有機會，咱們書店都有他的書，可能現在大概出了有五、六個品種了應該是，最近非常暢銷。而且他的書中，對我們做企業的人如何在企業中落實中國傳統文化的思想，非常非常有幫助的書，而且非常具體，大家有機會可以到書店去，找到可以看一看。

他有一個著名的公式，人生工作結果等於思维方式乘以熱情乘以能力。這三者關係，就是思维方式、熱情和能力它們之間是個相乘的關係。他認為三要素中最重要的是思维方式，甚至說思维方式決定了人生的結果。我們想什麼是思维方式？我們這幾天的學習就是幫助我們建立一個正確的人生觀、價值觀和思维方式。什麼是思维方式？他是指我們的，就是人的心態，人對於人生事業，包括自然宇宙的態度、價值觀取向、理念、思想等，也就是對於整個宇宙

、人生的規律的把握和認識程度。為什麼思惟方式最重要？因為能力、熱情有高低，而思惟方式有正負，我們有正確的價值觀、有錯誤的價值觀，有積極的人生態度、有消極的人生態度。如果思惟方式的方向錯了，那思惟方式就是一個負值，這三者相乘的關係就是一個負值。我們發現，當能力、熱情愈高，思惟方式方向錯了，違背道德倫理和自然規律的時候，我們得到的人生結果往往愈負面，對社會和他人的危害會更大。這三個關係，就是思惟方式、熱情和能力就像一輛車，這個思惟方式就是我們的方向盤，熱情和能力就像這輛車的發動機和它的輪子，當方向錯了，你的發動機的能量愈大，你的輪子轉速愈高的時候，實際上離我們人生的目標是愈來愈遠。

昨天我們也有幸聽到咱們海南省司法廳張廳長的報告，講得非常精彩。他的標題是什麼？把好法律和道德的羅盤，走好人生路來。實際上解釋過來，就是把握好人生的價值觀和思惟方向這個羅盤，我們才能走好人生路。他在案例中，張發廳長在案例中也舉了很多的例子，我們發現一個非常特別的事情，就是在犯罪分子中，高知犯罪和高官犯罪的特別多。為什麼這樣？就是熱情和能力很高，但是思惟方式和價值觀的錯誤，讓他們走向了社會的反面，走上了一個毀滅。我們在座的各位領導、企業家群體，在社會中處於重要的地位，掌握著大量的資源，擁有著很高的能力和發展事業的熱情，是造福一方，還是禍害一方，是曇花一現，還是基業長青，是自私自利，還是厚德利生，完全取決於各位領導和各位企業家的思惟方式和價值觀。這個價值觀、思惟方式決定了我們做為企業經營者的格局和方向。

蔡禮旭老師經常在講課時說到，努力很重要，努力一定有結果，但努力不一定有好結果，選擇比努力更重要，這個選擇就是價值

觀和思惟方式的取捨。人生最重要的選擇是什麼？我想主要是有兩點，一個是擇師，一個是擇食，第二個食就是食物的食。擇良師，就是好的老師，就是選擇什麼樣的價值觀，以什麼樣的態度去做事、去經營人生。在人生的過程中我們有個體會，做多少不重要，做什麼才重要。違背道德倫理、違背法律的事，做一件就足以害我們一生一世，還會遺害子孫，讓祖宗蒙羞。吃多少，就是擇食物，我們是為健康在吃還是為自己的口腹之欲在吃？這是一個選擇。我們很多時候吃飯，我自己感覺吃飯都是為眼睛、為鼻子、為嘴巴在吃，沒有真正為自己的健康在吃飯，很多時候都為自己的習性在吃飯。在這個過程中也有一個體會，就是說吃多少不重要，吃什麼才重要；毒藥吃一克就足以斷送我們的性命。

「君子務本，本立而道生」，「物有本末，事有終始，知所先後，則近道矣」。當今社會經濟環境、自然環境都在不斷的變化，國家政策的調整、社會問題的增多，都需要我們在座的諸位，尤其是企業家，做出正確的抉擇，而抉擇需要理智和智慧。要建立理智和智慧，我想就要像剛才我提到的日本經營之聖稻盛和夫一樣，向中國的古聖先賢學習，以道育樹，厚德載物，自利利他。道是宇宙自然的規律，這幾天我們聽蔡老師、劉教授他們都講過，就是道是宇宙自然的規律。尊重規律，按規律辦事，就有了德行。什麼是德行？我們按規律辦事，遵循規律，按規律辦事，依道行事我們就有德行，厚德才能承載更多、更大的事業。厚德即是自利的需要，這個利就是利益，利益他人的利，自利的需要，也是利他的結果，而利他能讓人生的土壤更肥沃和寬闊，自利是人生的驅動力，自利則生，利他則久。這也是我今天講課的主題，自利則生，利他則久。

剛才講到，自利是人生的基本驅動力。我們在事業發展初期，包括上學期間我們都是通過一種自利的需要、自我實現的需要在不

斷的發展，它是人類自我發展的一個需要，利他則久，自利則生。利他則久，沒有利它，你的人生土壤就會貧瘠，因為利他是厚德的需要，利他，你的人生的土壤、德行的土壤才會更肥沃；沒有利它，我們人生的土壤就會貧瘠，人生和事業就會失去平衡和營養，並導致最終的失敗。而自利和利他是協調統一的，它是人生發展的兩大驅動，自利是生存的需要，而利他則是人類生生不息長久發展的必然選擇。現在我們很多企業都在自利的驅動下生存發展起來，包括我們也是一樣，在自利的驅動下，都是在自我需要、自我實現的基礎上發展起來。而要基業長青，要保證你的企業能夠長遠發展，能做百年老店的話，我們企業家就到了必須生起利他之心的時候，這個時候必須要生起利他之心的時候。

中國的同仁堂，大家都知道它創立於清康熙八年，歷代同仁堂一直都在恪守「炮製雖繁，必不敢省人工，品味雖貴，必不敢減物力」的傳統古訓，樹立「修合無人見，存心有天知」的自律意識，三百多年來從沒動搖過。每次我讀到同仁堂這兩句古訓的時候都會肅然起敬。我相信這是利他之心的力量所在，幾百年之後仍然擲地有聲。反觀我們國內的很多企業家，在起家創業的時候都能夠勤奮努力，包括我自己也是一樣的，剛開始創業的時候都能夠事必躬親、勤勉努力，很快就打下了一片疆土，成就了一番事業。然而自利過了頭變成了自私，長時間在這種利益中打轉，患得患失，沒有及時提升自己的人生修養，由自利轉化成利他，自利過了頭就變成自私，沒有生起利他之心，導致企業誤入歧途，多年心血和基業毀於一旦的比比皆是。我們縱觀改革開放後商界的起伏，我們都能從中得到驗證。我想我們身邊，包括雲南，包括新疆，包括我們國內很多曾經叱吒風雲、曾經轟轟烈烈的企業，倒下去的一個重要原因，就是沒有及時提起由自利提升到利他的高度，沒有及時的實現這種

轉化，由自利到利他的轉化。

我自己從事企業經營工作多年，剛開始也是以自利為動力，由於工作勤奮踏實，也曾取得過輝煌的成績。由於沒有提起利他之心，沒有聖賢的教誨的指引，事業也曾走到盡頭，也曾走過很多彎路。後來有幸學習中國傳統文化，聆聽了蔡老師等一批仁人志士的教誨，撥雲見日，重新調整人生的方向，我才有幸能坐在這裡給大家匯報一些心得體會。所以在此我也非常感恩我們的古聖先賢和蔡老師等致力於傳統文化的仁人志士。更驕傲，到現在我都四十多歲了，才真正感到做一個中國人是多麼驕傲的一件事，因為只有中國才有五千歲的老祖宗和浩如滄海的經典。更感到自己壓力很大，古人云，孝悌德之本也、不孝有三，無後為大。這個不孝不單純是指有沒有後代子孫，它也包括祖宗的智慧和德行是否得到了傳承。傳承老祖宗的智慧不僅是每一個中國人的本分，也是有德的表現，更是社會發展基業長青的需要。

記得第一次，應該是二〇〇六年，我第一次慕名到安徽廬江去學習，因為沒有提前報名參加幸福人生講座，所以就沒有參加上學習，只是到安徽廬江的一個小樹林去聽了靳雅佳老師的一堂音樂課。在廬江的那一天時間，讓我非常感動。所以第二天我就找到中心的老師，我就想，我說，因為我自己搞企業，我想我們能給廬江做點什麼，我說我們能夠提供一些資助和幫助。結果這個老師非常有智慧，他問我參加過「幸福人生講座」沒有？我說還沒有。他說有機會、有機緣您參加完一次以後咱們再說贊助支持的事情，目前我們中心還不需要物質方面的支持和贊助，我們需要的是什麼？需要的是榜樣，如果你有決心、你有想法，能在學習傳統文化、在力行老祖宗智慧方面願意做出榜樣的話，我們是非常歡迎的。說的時候他給我深深的鞠了一躬，讓我非常深受感動。從那一天開始，我對



傳統文化的理解和認識才有了一個新的認識。

我自己出生在新疆生產建設兵團，大家都知道，我記得過去雲南可能也有兵團，生產建設兵團的一個農場，父母也是在一九六幾年的時候支邊到新疆，都是農場的一個普通職工，沒有什麼背景。父母養育我們兄妹五人，非常的辛勞。從上初中開始，因為我看到父母這種辛勞和操勞，從上初中開始我就下定決心，有願望，通過自己的努力，好好學習，找個好工作，來改變家人的生活環境，讓父母能過上舒適的生活，讓兄弟姐妹都能夠有好的工作，來報答父母的養育之恩。也可能是這種孝心的感召，一九八六年，我沒有上高三就直接從高二就考上大學，選擇了學習企業管理專業。一九九〇年大學畢業，剛開始時候分配到一家大型石油國企工作，就是中國石油獨山子一汽工程指揮部。因為企業大，當年，就是一九九〇年，當年這個企業就分配了五百個大學生去，就是全國分配過去的大學生就有五百多個，就是一年分配五百多個大學生。如此多的大學生，我自己感覺很難有出頭之日，就是一年就分配了五百多個大學生，後面每年都在進入大學生，非常多，我就自己感覺很難有出頭之日，要實現我的目標，實現我的願望，可能希望比較渺茫。雖然當時待遇、福利都比其他地方高許多，但是我還是毅然在工作三個月以後重新要回了我的報到證，就是把報到證重新要回來重新分配。

重新分配到新疆昌吉市一家下屬的，當時有兩個選擇，一個選擇就是進入政府，就是我們的經貿委，還有一種選擇就是到政府下屬的一家小型開發公司工作，當時我就選擇了到企業去工作。當時這家企業只有不到二十人，條件不是很好，工資收入也只有當時我在石油那的三分之一不到，不到三分之一的收入。但是我並沒有被眼前的困難而嚇住，而是努力抓住機會，從基層幹起，由於努力，

一年後我就被任命為總經理助理，第三年的時候就兼任了我們下屬的分公司的經理。

一九九五年企業改制，國有股，就是我們當時學習山東褚城的經驗，我們企業也率先改制，國有股全部退出，成為股份制企業。因為自己學過經濟、學過管理，也基本了解這個經濟發展的規律，所以當時這個機會來臨的時候，我就抓住了這次機會，從親朋好友處那借錢參股，當時我借親朋好友的利息都達百分之二十以上，借錢參股，就成為這家企業的大股東。同年被股東推選為常務副總、董事、副董事長。由於領導信任，同事支持，改制後正趕上房地產行業發展的好年景，發展非常順利。前幾天，就是在我們來雲南之前的一天，我們同學，我們大學畢業二十年，八月六號舉行了同學聚會，在同學聚會的過程中，大家對男怕入錯行感受非常深，體會非常深。因為當時我們同學畢業的時候，百分之七、八十的同學都選擇進入政府，很少有人選擇進入企業。但是經過二十年以後，人生的境遇差別都很大，這裡面差別很大的原因跟行業的取捨也有關係。所以剛才我講到，就是說我們正趕上房地產行業發展的好年景，發展很順利。所以很多同學說你這幾年發展得很好，就感覺我很能幹的樣子，實際上也不一定是這樣，這個行業的趨勢非常好。所以這個行業選擇好以後，選擇比努力更重要。

所以我們經常也在對比，因為在我們當地有幾家大的國有企業，因為新疆電機廠、新疆毛紡廠都在我們旁邊。過去這些企業管理都是我們學習的榜樣，都是我們心目中的，他們的老總、董事長都是我們心目中的偶像，因為我們學企業管理的，新疆電機廠的老總也是清華大學畢業的。這些企業陸陸續續的都倒閉了。倒閉的原因在哪裡？並不是說他們不努力，他們管理水平不高，是這個行業的趨勢在走下坡路。反而像我們這樣的小企業，小房地產開發企業，

反而是順勢而為成為我們當地的中流砥柱，無論納稅也好，各方面，成為中流砥柱。所以這個行業的選擇，男怕入錯行，在我們身上就有很好的驗證。這是選擇給我們帶來的，就是選擇非常非常重要。

努力一定有結果，但努力不一定有好結果。我記得當時參加工作的目標一直很清楚，不管我從石油上到小開發公司，其實我的目標都很清楚。是什麼樣一個目標？就是好好工作，盡快獨當一面，就是剛才提到過，盡快獨當一面，創造條件，讓父母、家人的生活得到改善，過上幸福的生活。在這個目標推動下，由於本人有專業學歷、工作踏實，深得領導、同事的信任，在行業內口碑比較好，業績突出，被評為當地的十大傑出青年，也就是新疆昌吉市的傑出十大青年，十大優秀青年企業家，包括自治區級優秀房地產經理人等稱號。同時在這過程中我也沒有放鬆學習，在一九九七年當中我就取得了首都經貿大學的國際金融研究生學歷，同時取得了新疆第一個房地產經紀人，還有中國註冊理財規劃師的職業證書。我們的企業也由一家小型房地產開發企業發展成為新疆維吾爾自治區房地產行業綜合實力排名第六名的集團化企業，平均年納稅，就是我們平均的年納稅都在一千五百萬以上，我們每年給政府的納稅都在一千五百萬以上，最高的時候有三千八百多萬，這樣一個納稅額給政府納稅。這個時候父母都早已接到身邊，並在當地最早住上別墅，就是當時我們的董事長對我們非常好，我們幾個高管在我們當地是最早住上別墅的。兄弟姐妹都有了穩定的工作，並成家立業。

二〇〇五年正當事業如日中天的時候，董事會決定讓我接任集團公司總經理的時候，那個時候我就產生了退意，冥冥之中不知道一種什麼力量推著我自己就是說不想幹了，就產生退意。我想這個主要原因可能有這樣幾點，一方面可能是位置、車子、房子、票子

都有的時候，最初的目標實現的時候感覺沒有動力了，感覺走到最後也會像很多企業家一樣走向一條不歸路，這就是咱們常說的天花板效應，就是職業生涯的天花板效應。因為我在這個企業工作已經到二〇〇五年已經十五年的時間了，光幹常務副總、副董事長就將近十年的時間，一直做這個行業做了十幾年的時間，同時也看到我們的董事長，包括我們周邊的一些企業老總，一把手，非常的辛勞、非常的辛苦。我們的董事長已經快六十歲了，但是一直非常辛勞，身體狀況也非常不好。就是看到他們以後，我要看到我自己的未來，所以我也不想走他們的老路。另一方面是因為長期的工作太累、疲勞、追求完美、事必躬親，讓自己的身心疲憊，包括當時也是血脂比較高，血脂高、血壓高。因為做企業，尤其做房地產行業，大家都知道房地產行業是個暴利行業，它實際上是一個和政府關係各方面資源協調整合的這樣一個過程。所以經常處於這種三陪，我們主要陪的是我們政府各方面機關，為爭取土地，所以消耗了大量的體力。而且對孩子、家人的照顧非常少，雖然在物質上給他們極大的滿足，包括讓父母住上了別墅，讓太太、孩子、兄弟姐妹都過上很好的生活，但是平時和他們之間的這樣一種交流、溝通，包括身體力行的這樣一種對他們的照顧都非常非常少。

我記得有一年我的孩子，我的女兒上初一的那一天，去報到，我想上初一了，當時跟我說上初一報到的時候我這腦子沒轉過彎，這孩子怎麼上初一了？我去送她的時候我走在她的後面，她摟著她母親的肩膀，那已經是一米六幾的個子了，摟著她母親的肩膀，我就特別傷感，眼淚都快流下來了。為什麼？因為孩子在小的時候，她的童年我沒陪著她們，就沒有很好的陪她們就這樣過去了，非常非常傷感其實。所以雖然在別人的眼裡面我們還是都是一個成功人士，很多人認為我們非常成功，什麼都有，實際在這過程中很難，

因為沒有智慧，不明白人生的方向，所以很難去感受到體會成功的快樂。人們常說成功是一回事，能享受到成功是另外一回事。在這過程當中就感覺自己像陀螺一樣，被一個項目一個項目推著走。因為我們當時公司做得比較大，房地產項目特別多，各地方找我們做項目，就覺得自己像陀螺一樣，被一個項目一個項目拖著走，就在利益中打轉。我記得蔡老師在講課的時候就講過，金錢的錢字大家都會寫，就是一個金字，旁邊兩把刀。蔡老師可能還沒有講完，如果我們把這個金字旁換成一個寶貝的貝字，就變成什麼字了？就賤了。實際上我們過去的生活就是這樣，當我們在追求利益的時候，在患得患失的時候，實際上我們的生活已經在下落了，人生就變得賤了。

所以大家對中國文化，包括這些字的理解，它裡邊有很深的含義，中國老祖宗在造字的時候，裡面蘊含了很深的智慧。包括昨天劉芳大姐也講過，其實生活中能用錢解決的事情都是小事情，孩子的童年、幸福的生活、父母的長壽和安詳的晚年都是用錢買不來的，其實都是靠錢買不來的，這種感悟其實我們現在才有。包括我們新疆發生七五事件的時候，我們發生七五事件的時候，當這些災害來臨的時候，你所擁有的財富，所擁有的那些聲名，沒有一點作用。同時還有一個原因，就是因為前幾年工作的確非常順利，就是我們一工作以後就非常順利，人生也沒經歷過什麼坎坷，受到的誇獎太多，剛才講了，十大傑出青年、優秀青年企業家、副董事長，很多這些待遇、榮譽非常多。包括我們做房地產開發，因為我們長時間做甲方，房地產開發都是甲方，下面的材料供應商、建築施工商、包工頭天天都供著我們。而且過去的房子也非常好賣，基本上都處於賣方市場，就是我們說了算。所以長時間這樣的結果，讓我養成了很多壞毛病，如驕傲自滿、剛愎自用、自以為是、好大喜功，

過去賴以成長的一些品質慢慢消退了，包括對父母的孝心，剛才講了，因為忙於做事業，都疏於對父母的照顧、對孩子的照顧關注。

所以我當初最初的初心是什麼？我做事業的初心是什麼？就是讓家庭幸福，能讓父母安享晚年，讓兄弟姐妹都能夠過上幸福的生活。結果在事業發展的過程中，把這些初心慢慢丟掉了，包括對父母的孝敬，因為自己本事大了，能力高了，有時候和父母說話什麼嗓門也變得高了，包括對弟弟妹妹，教訓的多，訓斥的多，關心的少。過去我們所賴以成功，賴以成長的這些品質，慢慢的丟失了，非常非常的可怕。如果繼續走下去，我自己感覺，必然會摔大跟頭。當時，我說冥冥之中可能老祖宗還在保佑著我，及時能讓自己這種感覺，冥冥之中在提醒著我，如果再這樣走下去那必然會摔大跟頭。現在回想當時的心境，對照聖賢教誨才明白，自己還是太自私了，沒有擔當和回報社會的胸懷，缺乏智慧，格局太小，僅想到一家之利，沒有從根本上著手，這就是我前面提到的，自利到了一定階段，如果不能及時向上提升，轉化為利他之心，那工作的動力就喪失了，所獲得的財富和聲名反而成為人生的障礙。

經過慎重的思考，我向集團董事會提出了申請，辭去了常務副總、董事、副董事長職務。這個決定在我們企業內部和我們當地造成了非常大的震動，因為當時我們的建委主任還有我們主管城建的副市長都找我談過兩次話，因為我們的企業在當地也是比較有影響力的。就問我為什麼辭職？為什麼不幹了？就勸我不要離開，繼續在這個行業中做，但是我自己依然一意孤行。很多人都以為我和這個企業發生了很大的矛盾，是不是和我們董事長產生了很多的矛盾？還有人想著，我自己是不是要單幹，是不是單獨成立公司要做房地產？實際上都不是這個意思，前面我都講到了，最核心的原因，最根本的原因，就是我這個人人生的格局太小，沒有真正有一分擔

當，沒有把自己的心胸提升到為社會、為他人服務的這種高度，這種心胸、格局不夠，根本原因在這裡。董事會當時不同意我的申請，我卻一意孤行，最後在我的堅持下我們達成了妥協，我主動提出來，就是暫時不離開公司，用我在集團公司的部分股份與集團下屬的一家建材製造公司進行置換，就是把我的部分股份置換到下面一個建材製造公司，就是我們剛才講的華陽集團工業有限公司，由我全權經營和處置這家企業。同時董事會要求承諾不能離開公司，更不能到別的企業去任職從事與房地產開發相類似的行業，最後形成這樣一個決定。在集團還要保留一部分股份，不能完全退出。

我現在經營的這家企業就是集團下屬的一家專門生產金屬防盜門窗的企業，當時資產有近三千多萬元，員工有近兩百人，其中殘疾人有三十多人。當時的產值，就是二〇〇五年底，就是我接管的時候的產值不足一千五百萬元。由於我們集團以房地產開發為主業，相關副業過去未受到重視，企業在我接管之前就連續多年處於虧損狀態，就是二〇〇五年的時候虧損在一百五十萬元左右。由於我們集團以房地產開發為主業，過去對副業的重視程度不夠，包括主業，因為它的利潤比較高，投入產出比也高，所以對副業重視程度不夠，這個企業長年處於虧損狀態，最多的時候拖欠員工工資近八個月的時間，經營難以維繼。我當時接管這個企業最初真實的想法，今天在這裡給大家匯報一下，就是想過渡一下，然後把這個企業賣掉或承包給別人經營，自己一走了之，一個是選擇出去學習，另外可能還有別的想法。當時在此之前其實我已經把買主都找好了，就在集團公司給我轉讓的這個股權價值基礎上打六折處理給別人，當時真實想法是這個想法。當時真的沒想過為這些員工，就是我們這個企業的員工未來怎麼辦，沒想過這些事，一門心思就是想趕快處理掉，基本上就是在公司使了一個金蟬脫殼，把這個企業拿下來

以後，由我做主了，然後我把它處理掉，我就可以走了，就這種想法。當時真沒有想過這些員工怎麼辦？這二百號員工怎麼辦？

當我真去接管這個企業的時候，就看到員工的眼神和信任。所以當時我是很矛盾的，因為在他們的心目中，過去他們對我還是比較認識的，因為過去一直分管的是主業，我兼的是房地產公司經理、建築公司經理和商貿公司經理，我一直沒有管過他們。雖然任了常務副總，但是到他們企業，兩年時間去了不到兩次，幾年時間去過兩、三次，但是他們對我還是非常信任的。看到他們渴望的眼神和信任，我很矛盾，很為自己的不負責任而內疚。正好當時開始學習中國傳統文化，逐步明白一個企業家的責任和使命是什麼。回想我這二十年的歷程，如果沒有廣大員工的支持，就沒有我所謂的成功和發展，而在員工最需要我的時候我卻棄他們而去，我的良心何在？人們常稱我們為企業家，而現在看來，充其量是個企業管理者和企業主，並未把自己當作企業家來經營，把企業當作家來經營、來看待。

我現在才開始正確能理解企業管理者和企業主與企業家它的區別。企業管理者是做什麼？企業管理者就是以執行和完成任務為目標的人。企業主呢？主要是以資產保值增值為目的的人。企業家呢？他就是以實現企業全體員工精神和物質兩個方面的成長創造價值，確保企業可持續發展，以服務員工和客戶，回報社會為目標的人。這三個角色的格局和胸懷是不一樣的。我過去充其量也就是個企業管理者或者是個大股東、企業主，離企業家，離老師講的企業家的角色差距太大太大。如果真是企業家的話，那就會把企業當作家來經營。家是什麼地方？老師講過，家是講倫理的地方，家是講付出的地方，家是講愛的地方，員工就是兄弟姐妹，當員工都處在水深火熱之中時，你怎麼可能獨善其身，視而不見？你做為家長的責



任和擔當在哪裡？我多次問自己，我感到非常的慚愧，深深為自己的不負責任而內疚。學了傳統文化以後對我思想轉變幫助非常非常大，我由此下定決心，過去是為自己活，為自己打拼，自私自利，現在我要開始承擔起家長的責任，為利益廣大員工和家庭而工作、生活，做出好樣子。

當我做出這個決定以後我感覺無比的輕鬆和喜悅，真正感受到利他、不自私的時候原來是多麼幸福的一件事。當我做出這個決定以後我不把這個企業當成一個包袱，過去我是把它當成包袱，把它甩掉。當我有這個決定，有這個心態以後，我再看這個企業的時候它就不是一個包袱，而是當作自己「立身行道，揚名於後世，以顯父母」的一個重要的平台。所以這種心境的轉換非常重要，對我非常有幫助。同時我也深刻感受到，傳統文化是幸福人生的至要法寶，人生要幸福，做出正確的抉擇沒有聖賢智慧的指引是不行的。做事先做人，要把公司經營好，帶領廣大員工致富，過上幸福的生活，就要把傳統文化運用到企業中，用於指導經營，曉以因果報應之理，敦倫盡分之道，培養其根本智慧和定力，讓廣大員工從中受益，獲得精神和物質的雙受益。

我學習中國傳統文化以來，到底給我帶來哪些啟發和體悟？我想主要有以下幾點，第一，學習中國傳統文化要對中國傳統文化有堅定的信心，中華民族有五千年的智慧，前兩天蔡老師、劉教授和諸位老師都有精彩的闡述。因此做為中華子孫，我們要有信心，「信為道元功德母」，信就可以接通古聖先賢的智慧。我不知道大家通過這幾天學習，對傳統文化有沒有信心？相信了就有福。怎麼才能相信？我自己的體會，因為這幾天的學習是遠遠不夠的，這幾天的學習只是給我們，通過老師的教誨給我們指明了方向，給我們點燃了一盞燈，要保持這盞燈能夠長明的話，我們必須長時間的給它

加油，要長時薰習。我們每天都在讀誦《弟子規》，我的體會，就從《弟子規》中的一句開始著手去真幹，真幹了，當有體會的時候，你這種信心它就是真實的信心。否則我們現在說的相信只是在這個環境中的相信，當我們走出這個教室，走向社會的時候，在五欲六塵中薰染的時候，我們很容易被境界所轉。因為從本質上來講，任何經典，包括老師的教誨，如果不能轉化成我們真實的行動的話，對我們是沒有作用的。不管古聖先賢的任何一句話、任何經典，如果你不去用的話，對我們是沒有作用的，沒有價值的，當我們真正去用了以後，這種信心才是真實的信心，真幹才能真信。

第二，中國傳統文化是老祖宗五千年的智慧結晶，不是學術、方法，而是活法。剛才我剛開始講座的時候有提過，稻盛和夫講到一個就是活法。他為什麼強調活法？方法與活法之間有什麼區別？大家可以去揣摩一下。方法它就像工具一樣的，它一定是因時、因地、因人而異的，不同的人在不同的環境下用它效果是不一樣的，它是個中性的東西，就像一把刀，我們可以用來救人，也可以用來殺人，這個方法就是個工具，而活法它卻是我們本來的一種狀態，它和我們是一體的，是我們自身的一種狀態，一種生活狀態。大家去體會一下，它是不一樣的。傳統文化是我們本有的一種處事待人接物的狀態，是我們本有的狀態，是我們本來就應該具備的狀態，它不是方法，也不是一種工具，它是我們本來就應該是這種樣子，本來就是那個樣子，你要有這種感受。剛才講了，如果不去用，不去做，經典永遠是經典，你還是你。

我們在學習中國傳統文化的過程中，很多時候都是當做知識來學習，掛在嘴上，沒落實在行動上，常常說傳統文化我知道，蔡老師那天講某某哪一句，什麼什麼書我讀過，但是行為上沒有依照經典去做，所以不能獲得真實的利益。這也是五四以來中國傳統文化

受人詬病的原因所在。傳統文化沒有錯，而是後代子孫讀書讀錯了，言行不一致，不按照經典落實，滿口仁義道德，一肚子男盜女娼。就是我們過去在經常我們讀《論語》，讀傳統文化的時候，我們在滿口仁義道德的時候，實際上我們所作所為都是不如理、不如法的。記得在清末的時候有一個秀才滿腹詩書，但窮困潦倒，生活非常窘迫，有一次他遇到一位高僧，便將自己的疑惑告訴高僧，他就說，古人說「書中自有顏如玉，書中自有黃金屋」，我讀了一輩子的書，卻窮困至此，他就認為古人都是在騙人，古人說書中有顏如玉、書中有黃金屋，我怎麼看不到？高僧平靜的看著他說，請問秀才，你讀了那麼多古人的書，照古人的話做了幾句？秀才啞口無言。高僧呵道，古人何曾騙我們？我們讀了古人的書，卻不去力行，是古人騙我們，還是我們在騙古人？這個事例也清楚的告訴我們學貴力行的重要性。

從根本上講，剛才講過，任何經典、任何古聖先賢的教誨，我們不去依教奉行的話，對我們都是沒有用的。比如饅頭兩個字，饅頭兩個字我們都認識，我們用英文、法文、日文都會寫它，但你不去吃，你不去吃這個饅頭你永遠飽不了。《弟子規》你可以用英語、法語、俄語都能讀誦，都能倒背如流，你不去做，你的人生是得不到它的受益，你接不通和古聖先賢的這種智慧，沒有真實的受益。所以第二點就是，大家在學習傳統文化的過程中一定不能當作知識來學習，我們是學儒，不是儒學。一定要有信心，信心怎麼建立？就是前面講的，像廬江老師講的，要做出樣子出來。我們今天回到家以後，這兩天我們聽了蔡老師的教誨，我們學了聖賢文化，我們回到家裡還人我是非，還不能如理如法的話，我們就對不起老師、對不起老祖宗，傳統文化對你沒有作用。我們只有回到家裡面對照境界的時候，見到我們的父母、見到家人、見到我們的同事的時

候我們能夠如理如法，那時候我們的心裡面還能提起來對傳統文化這種信心的話，這時候我們才真正的受用。

第三，厚德載物，德為本，財為末。德行為財富的根本，厚德才能載物。就像一輛載重十噸的車，如果想拉二十噸的貨，在不增加自己載重能力的前提下，結果只有兩個，什麼結果？一個就是違法違規被處罰，因為在路上超載，你超載了以後可能就違規違紀被處罰，第二就是車被壓壞，車毀人亡。經營企業也是如此，企業發展取決於經營者的德行，這個德行就是你的載重能力，德行愈厚發展才能愈持久順利，因此度德量力對企業家非常非常的重要。我們常說厚德載物，我們經常是掛在嘴邊，或者經常很多領導的辦公室都掛著「厚德載物」這幾句話，「厚德載物，自強不息」，這也是咱們《易經》裡的一句話，厚德載物，自強不息。但是我們在做事的時候我們把順序顛倒了，應該怎麼樣？厚德在先，載物在後，自強不息用在什麼地方？用在厚德上，但是我們往往顛倒了，自強不息用於載物上，不停的往自己身上添加財富，添加名利，添加各種東西，給自己增加更多更多的物，但是卻很少去考慮我的德行夠不夠承載這些聲名和財富，同時也沒有時間靜下心來去考慮我的德行，德行就像一個杯子一樣，我們人生做企業、做事業就像往這個杯子裡面舀水一樣，一瓢一瓢的往裡面舀水，我們不停在舀，往往人生的結果是什麼？漏的比你舀得快，為什麼這樣？我們沒有時間檢查一下我們自己德行這個杯子是不是已經千瘡百孔。尤其我們做企業的也是一樣，我們忙忙碌碌的就在追逐著利益和財富，很少去反省自己，我德行的土壤是不是厚？我這個容器是否大？我的容器是不是千瘡百孔？從根本上來講，就是我自己，我們都屬於缺德的一代，德行不夠，跟漁網一樣的，千瘡百孔，但是我們不停的還在往裡面承載東西，不停的漏，到頭來竹籃打水一場空。所以度德量力

對我們非常非常重要，尤其我們很多年輕人，在剛畢業剛擇業的時候，一定要把這個先後順利搞清楚，厚德載物，厚德在先，載物在後，把自強不息永遠用在厚德上，我們的人生才會愈走愈遠。

中國的經典《大學》中有云，昨天我們劉芳老師也講過，「有德此有人，有人此有土，有土此有財，有財此有用」的論述。它什麼意思？有德此有人，你有德行了，就能感召很多人跟隨你，很多什麼人跟隨你？就有人幫助你去做研發，就有人幫助你開拓市場，就有人幫你做管理，就有人幫助你協調各方面的關係。有人此有土，有人跟隨，有人幫你做研發，有人幫你做市場，有人幫你做管理，你的企業這個市場就會擴大，你的業務會不停的增長。有土此有財，你有市場了，你有資源了，你的財富一定會得到增長。有財此有用，當有財富以後怎麼辦？有財此有用，用在什麼地方？用在養德方面，財以養德，它就形成一個良性循環。有德此有人，有人此有土，有土此有財，有財此有用，有用此有德，用以養德，形成一個良性循環，我們的企業、我們的事業就做到基業常青了。所以中國老祖宗的智慧講得非常透徹，我是學管理的，過去對西方管理學非常推崇，實際上經過這幾年的學習以後，其實我們經典中的一句話、兩句話，就足以涵蓋所有西方管理學的核心，而且它的高度遠遠超越了西方管理學的一些思想。還有就是「財聚則名散，財散則名聚」、「言悖而出者，亦悖而入，貨悖而入者，亦悖而出」的論述，很清楚的把德和財的關係講得很透徹。我自己理解就是財富就是種子一樣，種在哪裡哪裡長，種在銀行長利息，種在員工心中長業績。如果財富是違背道德而來，那也會不翼而去，就是我們掙這些財富，最終還必須要回報給員工、回報給社會，這樣我們的財富才會不停的形成良性循環。種在銀行，你把它放在銀行它會長利息，種在員工心裡面，就是你要回報給員工，回報給你的客戶的話，

它會長業績的，它會讓你的企業得到一個持續的發展。

第四就是孝悌德之本也，孝悌是德行的根，其他都是由此生出的枝幹花果，因此厚德的前提，首先要紮好孝悌的根。《孝經》中講，「不敬其親而敬他人者，謂之悖禮」。老師也解釋過，就是說，連父母都不孝敬了，你說要讓他愛黨、愛國、愛企業、愛領導，他是沒有根的。所以在企業裡面落實孝道，對我們構建和諧企業，保證企業的發展，非常非常有價值，而且對我們的管理工作它會起到事半功倍的效果。經典中還講到，「敬親者，不敢慢於人，愛親者，不敢惡於人」。我們做生意的，做企業的，生意的本質是什麼？生意的本質實際上就是服務，就是賺取人心。而服務的大忌是什麼？不管政府服務也好，還是企業服務也好，大忌是什麼？實際上就是慢和惡。慢和惡什麼意思？就是臉難看、門難進、話難聽、冷漠、推諉，都是慢和惡的體現。我們真正一個員工提起孝敬之心的時候，就是孝親者不敢惡於人、不敢慢於人，真正孝敬父母的人他不會給別人臉難看、話難聽、門難進，這種行為不會體現出來的。所以怎麼從根上解決這些問題？就是提升孝心，你的生意才有了根。生意的本質就是服務，生意的本質就是賺取人心。所以當你的員工提起孝心的時候，你的事業，就是我們企業的管理才有根，孝悌才是科學發展觀的可持續發展的根本必然選擇。

什麼是科學發展觀？我想在座的諸位領導可能都比較清楚，科學發展觀就是以人為本的全面協調可持續的發展觀，重點是以人為本，以利益人民為根本，全面是指物質和精神協調發展，可持續是一代接一代的可持續發展。所謂科學發展觀它怎麼體現？體現在一個孝字上。老師講過了，孝字，中國這個孝字就是兒子背著老子，密不可分，一體。所以中國教育這個字也是孝的文化，所以落實孝道就是落實科學發展觀。我們現在社會中出現了問題，只顧眼前，

不顧長遠，只顧發展，不顧繼承，只顧追求物質，不顧精神成長，這些都是與科學發展觀相違背的，也是不孝的表現。一個真正有孝心的，孝心的提升他一定是，小孝，家庭，大孝，整個自然、整個國家的愛他會體現出來。所以孝是科學發展觀的根本落實，體現在孝道上。沒有孝道，我們現在之所以有這種發展中的問題，就是因為這一代不管上一代，我們在發展過程中我們只會竭澤而漁，不管下一代的生死存亡。所以這是我們發展的困境、困局，要解決這個困局，根本就要從孝道上著手。

第五就是正己化人，行有不得，反求諸己。把管理的重點講得很清楚、透徹，正己在前，化人在後，管理的重點在正己。而正己的核心是什麼？就是提升，做一個管理者，就是做為企業的一把手，管理者的孝心和愛心，不是提升別的方面，技巧和方法。我們很多管理者，很多企業的老闆，都花幾十萬去學習MBA也好，工商管理也好，卻沒有把功夫下到用在提升自己的孝心和愛心上來，這是根本。根，我們只有把這個根抓住了以後，我們學習其他的方法和東西才能夠得到好的育樹，方法就是以道育樹，我們的樹才能發揮正式的作用，如果不能以道育樹，就會造成對社會的危害。所以正己，就是我們做為領導，做為企業一把手，做為企業管理者，做為部門的組織管理者，正己最重要，管理重點是正己，正己的核心就是要不停的、堅定不移的提升自己的孝心和愛心。化人就是正己的結果，這個化的過程，中國管理就是化的過程，正己以後，化是自然的過程。像春雨下來以後，春風化雨，春雨下來以後萬物自然生長，不是說你這個春雨逼著它生長的，春雨來了之後萬物自然生長的。當你真正做到孝心，你做為管理者的孝心和愛心生起來以後，這個員工他的愛心、他的行為自然得到規範，它是個化人的過程，自然的過程。最好的管理就是管理好自己。

第六，《弟子規》是人生福德操作手冊，是做人的標準，做事先做人。如何做人？我們生產一個產品，我們蓋一個房子，過去我做房地產，現在生產產品，我們都有圖紙，但生之為人，我們的標準和圖紙是什麼？我們人的圖紙標準是什麼？這兩天的學習老師已經告訴我們答案，《弟子規》就是我們幸福人生的圖紙和標準。我們不需要外求，不需要再向別的地方找，就按照《弟子規》按圖索驥，我們就能找到人生的答案，幸福人生的答案。《弟子規》是傳統文化的行門，就是傳統文化浩如滄海，非常博大。它怎麼深入？就從《弟子規》開始深入。《弟子規》一千零八十個字，三百六十句，講了一百一十三件事，涵蓋了我們在家、出外、待人接物處事、衣食住行的所有的事情，都涵蓋在裡面。所以我們按照《弟子規》去做事，我們的人生就能走上幸福，它是幸福人生的行門，傳統文化的行門，是趨吉避凶的法門。《弟子規》大家讀到，「鬥鬧場，絕勿近，邪僻事，絕勿問」，是不是讓你趨於吉，到什麼地方能吉祥，到什麼地方會危險。「道人善，即是善，人知之，愈思勉；揚人惡，即是惡，疾之甚，禍且作」，你經常讚美別人，誇獎別人，別人就會對你心存感激，你有好的人緣，是不是？揚人惡，即是惡，疾之甚，禍且作，你經常說長道短，說別人的壞話，別人就會懷恨在心，就會成為你人生路上的一個阻力。所以《弟子規》我們深入理解以後，它是我們趨吉避凶的法門，趨吉避凶不需要去看風水，不需要去看什麼算命的書，看看《弟子規》就行了。如果我們的行為符合《弟子規》，絕對是吉，如果行為不符合《弟子規》，凶，是不是？而且這裡面的安全生產都有，所以說《弟子規》它涵蓋了很多內容，我們在企業管理過程中怎麼用？「執虛器，如執盈，入虛室，如有人」、「鬥鬧場，絕勿近」，這些都告訴我們安全生產的道理，就是安全生產的一些東西在企業管理中都能體現到，



「寬轉彎，勿觸稜」。另外我們理解經典、理解《弟子規》不能夠依文解義，我們要看它背後的存心，我們舉一反三，就要看背後的存心，它所有背後的存心在哪裡？你看「寬轉彎，勿觸稜」、「執虛器，如執盈」，背後的存心是什麼？小心謹慎，做事的謹慎，我們可以舉一反三。所以剛才講的，安全生產的內容都有，就涵蓋在裡面了。我們不能說在企業裡面沒有說「執虛器，如執盈」，它不是這個道理，它背後的核心是什麼？一定要做事謹慎，我們端著一個空的東西、虛的東西就像端著一個滿的東西一樣，要小心謹慎，這種心境可以做任何事情，可以對治到任何事情上。

第七，修身為本，教學為先。古人云「建國君民，教學為先」。這個教字，左邊是一個孝字。中國的教育就是孝的文化，學會孝敬這是任何一個組織和個人成長的一個重要育人目標，它有敬一人而千萬人悅的效果。就是孝它有一個什麼奇效？就是敬一人而千萬人悅的效果。這是我們管理的一個最高境界，我們追求的一個境界，敬一人而千萬人悅。企業管理者就是要處處演好君、親、師的角色，作之君，要以身作則，率先垂範，並知人善用，作之親，要愛護、關心下屬，無私付出，作之師，要承擔教育的責任，把正確的價值觀、思惟方式傳導給他，長善救失，傳承智慧。尤其是教以孝是最根本的教育目標，企業生產的不單單是產品，還承擔著教育的大任，還要向社會輸送如理如法的合格的人。學習傳統文化的感悟很多，因為時間的關係，在這就不一一敘述。我想把自己在企業中如何具體落實傳統文化的一些具體做法給大家做一下匯報。

學習傳統文化剛才都講過了，很關鍵的是落實。如何落實？我們認為一定要從正己開始，循序漸進，像春風化雨，潤物無聲。常言說「上善若水」，水能載舟，還能幹什麼？還能覆舟。聖賢的教誨就像水一樣，如果我們駕馭得好，可以讓人生走向幸福，駕馭得

不好，就是我們對它理解、學習的不夠深刻，不深入的話，也會把工作、生活攪成一團漿糊，這個我想很多在學習傳統文化的過程中都有這種體會。在落實和力行的過程中有一則寓言故事可供大家分享。大家都聽過一個狂風和太陽的故事，狂風和太陽就比賽，誰能把農夫的衣服脫去，春天的時候農夫穿著很厚的棉衣，太陽和狂風就比賽，誰能把農夫的衣服脫去。狂風說我能脫去，它就用非常猛烈的狂風向農夫吹了過去，結果農夫遇到狂風以後反而把衣服裹得愈來愈緊，一番努力以後就敗下陣來。太陽暖洋洋的升了起來，暖洋洋的照在農夫身上的時候，農夫很自然的把很厚重的、很笨拙的棉衣就脫了下來。這個寓言就告訴我們什麼？讓我們明白，要想在企業、在家庭、在組織裡面落實力行傳統文化就要從正己開始，就要把自己，最好的辦法就是要把自己變成溫暖的太陽，變成道德的榜樣，去溫暖家人、員工、朋友，像春風細雨滋養人性善的種子生根發芽，而不能像狂風暴雨一樣的搞一場運動，它會把生命摧毀，這也是不智慧的做法。我自己的體會，傳統文化的學習過程中，不要老看別人是否跟上來，因為我們是搞管理，你看我做成這樣，怎麼沒人跟上來，不要老看別人是否跟上來，而要看自己是不是真正做出好樣子，而且需要經常的檢點自己，向自己開炮，傳統文化永遠對治的不是別人，永遠對治的是自己。

我們企業從二〇〇六年逐步開始在企業弘揚傳統文化，主要以落實《弟子規》，紮孝悌的根基為主，到現在已經四個年頭了。我們採取了循序漸進，推己及人，由外而內，以點帶面，長善救失，付之而教之的做法，在企業內部逐步導入傳統文化理念，取得了較好的成效。第一個措施是什麼？就是從員工最關心的事抓起，樹立信心。《大學》中講，「物有本末，事有終始，知所先後，則近道矣」。對企業員工來講，吃飯和溫飽問題是關鍵。尤其像我接管這

個企業，曾經連續八個月都發不下工資來。我剛來的時候如果馬上就說在企業推行傳統文化，讓學《弟子規》的話，我想不會有人接受的，不會有人能聽進去的。如何調動員工的積極性，讓員工忠誠於企業？傳統文化告訴我們，君仁臣忠。員工的忠誠和積極性靠管是培養不起來的，只有企業領導把仁愛立起來，員工的忠自然就有了。這個忠，員工對企業的忠誠是要不來的，就是你管理者要是要不來的，你管是管不出來的。它怎麼來？傳統文化告訴我們很清楚，君仁臣忠，君仁在先，臣忠在後，君仁自然臣忠，它是這樣一種關係。所以當你把君這個仁愛之心、孝悌之心、愛心立起來的時候，真正關心他、愛護他的時候，員工的忠誠自然會起來。這是搞很多年企業管理以後一個非常切身的體會。

前面說過，我所接管的企業多年虧損，員工收入不高，月月拖欠，當務之急就是解決收入保障問題。我來了以後就召開員工大會，第一次大會在會上做出了一個承諾，第一就是我會用心經營這家企業，因為很多員工擔心我跑了，把企業賣了，不幹了，所以我向他們承諾，第一我會用心經營這家企業，會與大家同甘共苦。第二，無論企業盈虧，無論企業發展到什麼程度，保證按時發工資，並承諾員工收入在往年基礎上每年遞增至少百分之十以上。其實這個承諾對很多管理者來講非常簡單。其實這個壓根也不需要承諾的事情，我們卻需要承諾，這說明什麼問題？我們做管理者已經不守本分，不稱職了，已經不稱職了，員工付出了勞動，發工資是理所應當的事情，我們卻都發不出來，沒給他們按時發工資，實際上我們管理者是不稱職的。所以當初我做出這個決定，做出這個承諾的時候，非常簡單的承諾，就是和員工同甘共苦，第二，不論企業盈虧，保證按時發工資，並保證工資及時發放和增長。結果怎麼樣？就是當時說到做到，當員工連續三個月都能拿到工資以後，信心他就

來了，其實員工很容易滿足的，他的信心就提升起來，剛開始觀望，現在開始相信了。他有信心以後他的工作效率和質量自然就起來，我沒有強調質量問題，也沒強調員工怎麼提高效率的問題，公司的管理制度我一本也沒看過，我就是要求我們財務上保證按時發工資，保證及時把工資發到手裡面去，保證工資的基本增長，就做到這一點，做了三個月的時間，工作效率、工作質量就比以前就大幅增長。而且從那天開始我們從來就沒有拖欠過員工一分錢工資，就是從頭到至今，就是我們定好每個月十五號發工資，沒有晚過一天。而且工資到現在目前為止，基本上已經增長了將近百分之百。其實我對工業生產管理不是太了解，也不知道能不能把這個企業經營好，但是就一個信念，就是要員工收入得到保障和提升，哪怕自己貼錢，都覺得自己是應該的，應該這樣對待員工。

第二就是放下制度，正己化人，從自己開始，剛才我說過我過去學的是西方管理，而且對很多管理方法、管理制度都很在行。但是到這個企業來，所有的制度全放下，包括公司現有的制度我一本也沒看過。正己化人從自己開始，改變過去要求別人怎麼樣而變成我要怎麼樣，低下去，與大家一起承擔。過去企業經營不好，員工有怨氣，主要是和管理人員的不信任造成的。我就想，到這個企業以後，雖然大家對我有信心，但是信心也是不足的，我怎麼才能正己化人，從哪裡著手？我就開始從為員工打掃衛生間開始。為什麼選擇衛生間？因為我發現我辦公樓上的衛生間非常的乾淨，還有手紙、還有洗滌用品都有，但我有一次走到車間的衛生間的時候，走到車間男女衛生間的時候，裡面是髒、亂、差，黑乎乎的，又髒又臭又難聞，還沒有手紙，員工入廁都不方便，兩百號員工，你看員工入廁環境就這種情況。所以我就找到一個切入點，就從為員工打掃衛生間開始著手。為什麼找個點？你必須找個切入點，你要力行

，很多工作需要要有切入點。並不是說每個企業都要從衛生間著手，每個企業的情況都不一樣。所以我從衛生間打掃開始，通過為員工打掃衛生間做起，逼著自己去落實，真正提起為員工服務的意識，讓員工感受到企業管理者的變化。這過程還是比較難的，因為過去長時間高高在上，做項目做甲方，都被別人捧著、求著，養成了很多壞習慣，低不下去，大手大腳，現在到這個工業公司都需要做出改變。

我記得剛到工業公司沒幾天的時間，很多朋友，有些熟悉的人說要買防盜門、防火門，當他買一個、兩個門的時候，一個門才幾百塊錢，兩個門就一千多塊錢，免費贈送，我就這樣批出的。我們財務長就找來問我，他說郝總，這不是房產公司，這是工業公司。實際上過去在房地產公司的時候，我批優惠，批房地產優惠，別人買房子優惠就是幾萬幾萬這樣批的，養成這個習慣了，朋友來了，這個門幾百塊錢的東西，還要收錢，就送了。可見當時一些壞習慣還是很多，還沒有完全融入到這個公司裡面來，就是低不下去，大手大腳，到工業公司都需要做出改變。剛開始是一個人悄悄的幹，為什麼悄悄的幹？因為心裡，一個是不好意思，因為過去沒這樣幹過，第二，不知道幹了以後會有什麼效果，員工會不會想是不是我作秀，是不是想著我又搞什麼名堂，這種擔心還是很多。但是當時我是誠心誠意的，從衛生間開始做起來，這個衛生間非常的髒，我在我們家、在任何地方都沒幹過在衛生間打掃衛生。所以在這一點一點擦衛生間的時候，我才真正找到為員工服務的感覺，就是過去幾十年搞管理，當領導、搞管理都沒這種感覺，都沒找到感覺，我就覺得這幾十年真正白過了，這十幾年白過了。管理的核心在哪裡沒有體會過，就在打掃衛生間的時候找到了，真正找到了！剛開始的時候就是我一個人悄悄的幹，員工發現了以後感覺很不理解，後

來逐步看到衛生間一天比一天整潔，還準備了手紙，還準備了香皂、洗手液，一些設施都完善起來以後，他們真正感受到這種變化，這種變化以後，對我的信任度是更加增強，而且逐步露出了感謝和讚美的表情，這種感謝和讚美才是發自內心的。早上有時候，我們員工來得比較早，我也來得比較早，剛開始悄悄幹的時候我都提前半個小時，提前上班一小時過來，員工有時候來得比較早，看到我特別吃驚，說：郝總好，謝謝你。他們這時候說謝謝的時候真正是發自內心的這種謝謝，這種感受我覺得非常深刻。

後來經過大概十天左右，加個五、六天以後，我們的管理人員發現我在打掃衛生間以後，就逐步跟上來了，逐步加入到為員工打掃衛生間的隊伍中。現在我們已經沒有專門的衛生人員，打掃廠區、辦公樓、車間衛生間已成為管理人員的必修課，廠區的衛生環境比以前改善了許多。由於管理人員的示範，員工已經養成了隨手撿垃圾、整潔的習慣，廠區井然有序。我的體會是什麼？選擇讓管理人員打掃衛生間、打掃辦公樓衛生間做為切入點，有效的拉近管理人員與員工的關係。其實當你對員工，對他有益，他都不願意幹的活兒你都能幹好的時候，他就會對你心生佩服。這一點大家一定要有體會，他都不願意幹你都能幹好，他就會心生佩服。管理的重點不在管，管就生怨，就是任何人都不願意被管，管就生怨，就是員工，任何員工都不願意被你管理，而在領和導。我們正己就是領和導的過程，領導領導，不是管別人的，是做榜樣的，做榜樣、做示範。當我打掃衛生間的時候我也找到了為員工服務的感覺，心裡特別踏實。低處有道，高處有險，當你真正低下去的時候，你才回到了你做為管理者的本位上去。做為管理者就應該托底就下，就是做管理者就應該托底、要就下，就是你要把員工要托起來，把你最差的一個員工，最不能幹的員工，你都能托起來，讓他們成就自己的

時候，你這個企業肯定有成就。你兩百號員工都能成就的時候，你說你企業不能成就嗎？不可能不成就。所以做管理的核心是什麼？托底就下。過去我們做為管理者，就是過去的組織結構是什麼？都是金字塔式的，領導高高在上，下面是員工，領導老是不踏實。為什麼不踏實？因為他在上面，員工在下面，他不知道員工哪一天會演出一齣什麼戲來給他，今天辭職了，明天不幹了，或者明天出這個事了，明天幹那個錯事了，他心裡老是不踏實。真正如理如法的管理是什麼？是倒金字塔式的，領導在最下面，員工、客戶在最上面，這個時候你只需要管理好你自己你就天下太平，就平安無事了。

因為時間關係，我抓緊時間進行。第三就是做事先做人，用《弟子規》來規範員工行為，提起每個人的孝悌之心。傳統文化不是高深的學問，而是我們每個人本來的生活狀態。過去我們在管理過程中都在導入企業文化，很多時候都成為牆上的口號，很難轉化為真實的行動力和生產力。原因何在？我想主要原因還是這些東拼西湊來的文化沒有經過歷史的檢驗，不是人性中共同的理想追求，不能帶來每個個體的認同和共鳴。再加上做為企業文化的倡導者未能率先垂範，歸根結柢是沒有以利他為出發點，沒有根基，因此很難在企業扎根生存。我認為一個優秀的企業文化一定是以利他、有利於員工和客戶、人性本善的東西激發和成長的文化，一定是有傳統和歷史檢驗的文化，一定是促進和諧的發展文化。做事先做人，管理就是以人為本，而要做一個合格的人，標準是什麼？剛才我們講過，就是中國傳統倫理道德思想，敦倫盡分之道，因果報應之理，落實在具體生活中就是《弟子規》。《弟子規》，剛才講過，是人生的說明書，因此在企業導入傳統文化之初，我們首先從落實《弟子規》開始，讓每個人把《弟子規》做為做人的標準，不僅僅是讓

每個人幹好工作，更是讓每個員工都有幸福的人生，畢竟人生幸福是每個人的追求，所以大家都容易接受。剛開始大家從共同讀誦到背誦，然後引導大家從孝悌入手落實，選出一句認真力行，取得非常好的效果。當然這個過程中，領導的率先垂範一刻也不能鬆懈，你要求員工背誦，你自己首先要背會，你要求員工做到，我們自己首先做到。我們當時要求員工做到背誦的時候，首先是我第一個要背誦的，第一個要背會，包括《孝經》、《弟子規》，都是我第一個背會的。我們現在目前企業兩百號員工裡面，百分之八十以上的員工都會背誦《弟子規》，百分之百的管理人員都能背誦《孝經》。為什麼要背誦？就是我們通過背誦，能把這些經典放在心裡面，當我們面對境界的時候，面對具體做事的時候，才能提起經典，才能提起這個念頭，才能對治自己。所以背誦是非常重要的，你不能說不背，等想起來再找書，已經來不及了，可能是。所以當你背熟了的時候，當你遇到事情的時候馬上就能想起來，「鬥鬧場，絕勿近」，看到別人打架的時候，你看鬥鬧場，絕勿近，趕快離遠一點，這種心境馬上就能提起來。

第四，改善環境，潛移默化。當《弟子規》的學習和落實到了一定階段的時候，大家對傳統文化有了一定的認同，我們開始著手將廠區、車間、辦公樓的所有宣傳欄版面全部以《弟子規》和經典為標準進行了更新，讓員工時時刻刻被正念包圍著。另外我們做為管理者，我們深入宿舍、餐廳、車間，去發現員工生活、工作中的不足之處，並全力改善。我們重新粉刷了宿舍，增加了床墊等設施，改善了住宿條件，投資擴建了餐廳，並增加了廚房設施和人員，讓員工在工作之餘，能在乾淨整潔的餐廳享用可口豐富的餐食，改善了衛生間，增添了必要的清潔用品。為了方便員工的持續學習，我們將公司的一個產品展廳改造成一個能容納六十多人學習的電教



室，命名為幸福人生講堂。通過這些環境和設施的改善，讓員工看到公司經營者的態度和付出，增強大家學習的信心，充分發揮敬教的作用，對員工產生了潛移默化的影響。教育的作用，就是環境的影響是非常重要的，通過環境的變化，讓員工潛移默化的感受到我們的付出，因為過去我們的宿舍、我們的餐廳都是比較髒、亂、差，但是我們通過投資、粉刷，對宿舍進行改造，對我們的餐廳進行改造，現在我們的餐廳、宿舍都非常整潔，非常的舒適。所以通過對環境的改善以後，員工能獲得真實的效益，不管他學沒學，他已經受益了，因為企業在落實《弟子規》過程中他們受益了，宿舍好了，餐廳好了，衛生間好了，這是他們真實生活的環境改善了。

第五，積極選送公司骨幹參加新疆傳統文化研究會舉辦的幸福人生講座，深入學習，廣結善緣。過去公司就我一個人參加過幸福人生講座，力量較單薄。我們採取易子而教的辦法，送公司的骨幹，包括公司的總經理、副總經理，出去參加研究會舉辦的幸福人生講座。並積極支持傳統文化研究會開展推廣傳統文化的活動，一方面在企業外部創造一個良好的氛圍，利用大家的從眾心理，更加堅定大家學習的信心，大家一看，身邊的人也去學習，別的企業也在學習，我們更應該學習，他就有一種興趣，興趣被調動非常重要。另外通過廣結善緣，就是說通過送出去學習廣結善緣，從其他單位和個人吸收好的經驗和做法，經常交流，善友相依，互相鼓勵。我們還從學習比較好的員工中抽出一些員工當義工，參加咱們新疆傳統文化研究會舉辦的幸福人生講座，給他們一個歷練的機會，鍛鍊的機會，持續學習，幫助新疆傳統文化研究會開展幸福人生講座活動。通過送出去學習，讓他們加深對傳統文化的學習的認識，在內部達成了共識，形成示範效應。另外我們還通過我們自己的現身說法，邀請客戶、相關企業領導參加研究會舉辦的幸福人生講座，擴

大傳統文化推廣的受眾面。凡參加過的人都深受感動，評價較好，這樣不僅更加融洽了我們與客戶和其他企業的關係，在一些價值觀和理念上達成共識，提升對我們企業的認同度，對我們企業的發展起到很好的推動作用。就像陳部長，武進縣的陳部長講的，一面紅旗容易被摧毀，當豎起千面紅旗的時候就形成一種潮流。我們通過這樣努力以後，就在企業內部搭建了這樣一個學習的平台，而且通過我們的努力，我們昌吉，就是我所在地區的一些大型企業的領導、高管，包括董事長、總經理，可以說百分之百都參加了幸福人生講座，就是通過我們企業的影響，而且這些企業裡面很多是我們的客戶。所以通過這種學習以後，我們之間有共同的價值觀，共同的這樣一種理念以後，我們之間的關係，它不單純的是個客戶的關係，它是一種善友相依的關係，對我們企業發展產生了非常大的影響力，對我們業務的發展、促進非常非常大。就像我來之前，我們新疆一家大的企業到我們這參觀考察，參觀考察完了以後，第二天他們一個副總就給我打電話，說郝總，我們董事長安排了，我們今年要蓋一棟樓，要訂門，要訂防盜門，我們董事長說了，全訂你的門，要求我們必須訂你的門。因為最近我們生產特別忙，我就婉言謝絕了，我說最近我們單子實在接不了。但是通過這件事情告訴我們什麼？實際上我們在企業經營的過程中，當你真正為他人好的時候，實際上你這些業務上的發展它是不求自得的過程。

第六，把企業變成學校。在企業內部開展幸福人生講座，隨著傳統文化的深入，一些參加講座的員工起到很好的示範作用，調動了其他員工參加幸福人生講座的積極性和願望，我們便選擇在每個週六的下午對外開展幸福人生講座內容的學習，我們主要以放光碟為主，包括我們自己的一些分享為主，吸引單位員工家屬和朋友到公司來參加課程學習和分享，收到了較好的效果。等到冬季的時候

，因為我們新疆到冬季基本上我們的建築和施工都停了以後，我們的業務也相對萎縮，我們利用冬季的時間，分三期對員工進行為期五天的封閉式的幸福人生講座的學習，在我們企業內部就進行了封閉的幸福人生講座的學習，邀請新疆傳統文化研究會的老師給我們提供服務，三期十五天的學習取得了超乎想像的效果。這三期十五天的學習，我們的趙老師、王老師一直全程陪著我們，給我們提供了很好的幫助，效果超出想像。通過學習，不僅進一步提升了大家對傳統文化的認同感，增進了友誼，加深了了解，認識到自己的不足，明確了人生方向，統一了思想和發展方向，化解了矛盾，同時更加感受到員工的單純和可愛，可塑性很強，更加感受到自己身上的擔子很重。當時培訓的時候，我們的所有管理人員十五天時間全程陪著員工，同吃同住，對員工提供服務，包括後勤保障、輔導員，都是我們管理人員一塊兒做的。十五天時間我們沒有一個人回家，跟員工都住在宿舍裡面，在公司餐廳吃飯，在這十五天的時間，可以說是我對員工的一個深入了解的過程，對企業經營一個深入了解的過程，和員工的關係也是到了一個進一步增加交流的過程，對我的幫助特別特別大。因為過去老是高高在上，跟員工之間交流也特別少。所以通過這個學習以後，真正受益的是我自己，我們管理人員受益特別大。我也暗下決心，不僅要帶領他們共同致富，更要引導他們過上幸福的生活。我們將員工參加完培訓的心得體會彙編成一本書，做為紀念，發給員工。我們員工寫的心得體會寫得非常深刻，我們做成一本書發給他，讓他留作紀念，帶回家讓他的家人都能受益，給他們做一本書。另外就是我們幸福人生講座一直在持續辦，只要外界有需要，我們都會組織一到五天的免費培訓。到目前為止，就是在我們企業內部，包括參加培訓的，還有外部一些受益的，我們參與的一些受益的同事，人員已經達到三千人以上，在

我們企業參加學習受益，受益人群有幾千人。

第七，深入實踐和落實《弟子規》，工作、生活之外沒有《弟子規》和經典，在傳統文化學習的熱情調動起來以後，如何落實扎根就是關鍵，我們的重點放在扎根，紮孝悌的根上。因為生之為人，孝是根本，諸事不順因不孝，管理的核心也是在孝道方面，我們把重點自然放在紮孝悌的根上。為了推動孝悌工作的推進，我們成立了孝悌愛心基金。這個孝悌愛心基金我們還是向咱們青島芳子集團的劉總學習的。我們主要通過孝悌愛心基金我們做什麼？主要是推動傳承中華傳統美德，紮好做人的根本，開始敦倫盡分，紮孝悌的根。愛心基金的成員主要是由我們員工組成，所有的成員就是員工組成的，我們選一個員工代表做為基金的管委會主任。主要重點，資金來源，企業出一部分，我也學咱們芳子劉總裁，我自己的工資百分之五十捐到這個基金裡面，然後員工只需要出十元就行了。主要用於什麼？員工父母的康壽祝福、員工的美滿婚姻祝福、還有扶貧幫困、愛心慈善活動、還有孝順孩子、孝悌子女，和睦家庭的評選，通過這些評選，效果非常好。我們的員工百分之百都加入了這個機構，並從中受到了很大的益處。我們用這種方法時時提起孝悌之心，因為孝敬，去孝敬自己的父母，和用孝來教育自己的孩子，逐步轉化為自己的行動，起到了敬一人而千萬人悅的效果，員工也獲得了真實的利益，信心愈來愈堅定。

今年六一兒童節的時候，我們在企業內部就組織了一次孝順孩子的評選，我們在員工中選了二十四個孩子，就是二十四孝，華陽公司的二十四孝。二十四個孝順孩子評選，在企業、在家庭、在學校帶來了非常好的影響，因為我們在評選孝順孩子的時候，首先前提是什麼？父母推薦，父母你要能說出孩子的好，你要寫出孩子的好，父母要推薦，孩子的自薦，然後包括老師，就是學校老師要做

評語，學校的班級同學五個以上的孩子要寫評語，孩子的親人，父母、爺爺、奶奶、叔叔、阿姨也寫評語，至少五位以上，所以在社會上造成了很好的影響。很多學校老師說，你們這個企業還做這樣的事情，太羨慕你們了，太羨慕他的孩子了，他孩子反過頭來跟他的父母在溝通的時候也特別的自豪。這個評選的過程也是父母對孩子的一個認同的過程，也是把孝悌精神傳播的過程。我們選了二十四個孩子，給孩子出了這樣一本冊子，就是孝順孩子的事蹟彙編。時間關係，簡單把後面，再一點時間，我們把二〇一〇年做為企業服務年，因為我們知道企業經營的核心就是服務，只有在服務的過程，只有有這種認識以後你才能落實《弟子規》，如果沒有把企業當成一種服務的這種概念的話，落實《弟子規》好像沒有著力點。所以我們把二〇一〇年做為企業的服務年，通過學習傳統文化，明白生意的本質就是服務，就是賺取人心。一個孝敬父母的人不會做出怠慢、無禮客戶同事的行為，這個才能真正的落實愛企業。我們要求每個部門分廠主管，結合《弟子規》制定出本部門的服務理念和措施，並在晨會、例會上反覆演講，融入人心，同事關係、客戶關係得到極大的改善，工作效率和績效提升很快。這其中我們一個非常重要的措施是什麼？就是日行一善，這個也是向咱們芳子集團學習的。就是日行一善，長善救失，就是我們要求每個員工都能每天做一件好事，都能找別人的好處，認自己的不是，不怨人，找別人，包括同事、客戶的好處，承認自己的不足，不怨別人，每個部門都有一本善行記錄本，記錄自己和他人每天所做的好事和他人的好處，這個措施非常有效。《弟子規》告訴我們，「道人善，即是善，人知之，愈思勉」。每個人都有缺點和不足，與其天天盯著別人的缺點和不足，不如導之以正，扶正氣，就是我們講，與其除雜草，不如種莊稼，與其我們看到滿地的雜草，不如我們把莊稼種

起來，把正氣扶起來。我們在日行一善，在找別人好處的過程中就是來揚正氣。找別人的好處，我們講「道人善，即是善，人知之，愈思勉」，我們經常說別人好，說別人的好處，說別人的付出，別人自然他會自我勉勵，會更加做得更好。所以我們每週一的時候第一件非常重要的事情，就是把這種好的事情，道人善的事情把它做好。

另外我們企業還有兩條生產線，一條生產線就是育人生產線，就是以弘揚傳統文化，以《弟子規》為核心，培養員工的健全人格的生產線，還有一個就是經營生產線，就是以生產產品這個經營生產線，育人是根本，經營是花果，在這兩條生產線我們有分工，做為董事長我是抓育人生產線，經營生產線由我們總經理負責抓。所以育人為先，我們把育人為先，厚德為本，自強不息，敬天愛人做為企業共同的經營理念，融入到企業經營的方方面面，同時把企業發展成為促進廣大員工精神兩個方面文明和幸福的工作場所做為我們的目標。我經常對企業員工講，這個企業不是為我個人謀取利益的，而是為包括我個人在內謀取幸福的這樣的一個場所，所以它必須要健康發展，只有健康發展我們的幸福才能保障。

學習傳統文化以後我們發生哪些變化？我們的企業精神面貌、員工面貌、經營環境、外部環境、客戶關係都發生了很大的改善。我們的銷售收入從二〇〇六年的一千五百萬，增加到今年的將近五千萬應該是，至少五千萬以上。產品供不應求，我們現在員工加班，已經從七月五號，每天早上九點鐘加班到晚上十二點，已經加班了一個多月時間，還沒有停下來。我們要求員工不要加班了，盡可能不要加班了，員工說單子這麼多，我們一定要抓住發展機會，努力去把工作做好，實際上讓我們非常感動。員工的收入也由過去的平均一千一百元左右，增長到兩千五百元以上。我們今年的目標是

什麼？今年的目標就是員工收入，管理人員收入平均不低於五萬元，員工平均收入不低於三萬元，給員工訂的目標。

所以我們在學習傳統文化的過程中，我們在訂企業經營目標的時候，我們就把員工收入目標當成我們一個重要目標訂在企業經營目標中，這個非常重要，員工他就感覺到企業總體經營目標和他個人有關係。同時我們在訂經營目標的時候還把學習的目標訂在企業中，我們要求每個管理人員每年的學習時間不低於一百個小時，就是學習傳統文化，全員學習幸福人生《弟子規》，就是必須全員要過一遍，學習《了凡四訓》、《太上感應篇》，要多長時間我們都有硬性的規定。企業的管理比過去簡單了許多，可以說過去的制度到現在我沒看過一本，我沒有任何新增的制度，過去的制度都沒有看過一本，但是我們企業管理比過去簡單了很多很多。所以管理這種情況就是全是《弟子規》、傳統文化給我們帶來的好處。它為什麼有這種效果？因為人心發生變化，還是那些設備，還是那些人，還是那些產品，還是那些市場，為什麼發生那麼大的變化？就是因為人心變了，包括我們管理者和員工的心都變了。所以這個都是傳統文化給我們帶來的好處，所謂家和萬事興，企業和諧了百事興旺。當然我們學習傳統文化的過程中也有很多挫折和困惑，包括集中精力的問題，包括浮躁的問題，包括方法還是活法的問題，包括投入、產出的問題，還是面對很多困惑。這些困惑產生的原因，主要原因我想還是因為我們智慧不夠，在力行的過程中也走了很多彎路。但我有一個信念，什麼信念？就是不爭論、不懷疑，堅定的去做有利於員工、客戶的事，一切以《弟子規》為標準來衡量我們的行為和決策，學一句，做一句，不攀緣，並從中獲得真實的利益，當企業發展了，員工受益了，學習聖賢文化、落實《弟子規》的信心就會大增，到那個時候就到了自動自發的階段，就不需要你去推了

。今天我在這裡匯報我們學習傳統文化，落實《弟子規》的體會，並不是因為我們做得好，而是做為一個探索和啟發，引發大家思考。其實國內很多企業，比如說咱們居美馨葉總，包括咱們北京匯通匯利的胡總，包括芳子的劉總，包括深圳的浩威，都比我們做的好得多，我們從他們身上都汲取了很多的力量和智慧。能在這裡做分享，我就是感到做為一個企業管理者，做為一個中國人，我們已經到了該重新思考定位自己的時候。

二〇〇八年四川發生了地震，二〇〇九年新疆發生了七五事件，今年西南春季乾旱，南方洪水，近期的地震災害頻發，全國持續性高溫，近兩億人受災，國內外政治經濟動盪不穩。經歷了這些危害和危機後，我想我們在座的每一位都難以獨善其身，或多或少都受到過影響。因此我們愈發感受到和諧的自然環境和社會環境對企業發展是多麼重要，而和諧需要從心開始，需要我們每一個人付出努力。尤其在座的領導、企業家、老師，因為你們有資源、有條件、有號召力，可以教化一方，造福一方。「上士聞道，勤而行之；中士聞道，若存若亡；下士聞道，大笑之，不笑不足以為道」。我們在座的諸位都是中流砥柱，應負擔起傳承中華命脈的責任，這不僅是整個民族生死存亡的大事，更是我們每個人、每個家族、每個企業主的大事。司馬光縱觀歷史發現，積金於子孫者，子孫未必能守，不如積陰德於冥冥之中，以為子孫長久計。我想學習和落實中國傳統文化，首先我們能讓我們的家庭成員和員工生活有保障、身體健康、家庭幸福、安居樂業、敦倫盡孝，這就是我們最大的成就，也是社會和諧的基礎。自利則生，利他則久；積善之家必有餘慶；人有善願，天必佑之。我相信有勤政愛民的政府的支持，有古聖先賢的智慧指引，有在座的諸位的率先垂範和護持，雲南一定會和諧、繁榮、長治久安。



最後祝願各位領導，各位企業家，各位老師，各位來賓，家庭幸福，吉祥如意。