

# 《小通鉴》

## 图书基本信息

书名：《小通鉴》

13位ISBN编号：9787533869960

10位ISBN编号：7533869966

出版时间：2013-9

出版社：中信出版社

作者：冯唐

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)

# 《小通鉴》

## 内容概要

读史使人明智，不读史而无以行。在《小通鉴》中，冯唐从人事管理的角度对《资治通鉴》的部分章节做了全新的解读。从如何选择人才、培养人才到如何恰到好处地管理人才，作者进行了全面的解读。以史为鉴，从历史教训里学会人才管理！

## 作者简介

冯唐，男，原名张海鹏，1971年生于北京，金牛座。诗人、作家、医生、商人、古器物爱好者，2013第八届中国作家富豪榜上榜作家。1990年-1998年就读于协和医科大学，获临床医学博士，妇科肿瘤专业，美国Emory University Goizueta Business School 工商管理硕士。现居香港，曾就职于麦肯锡公司(McKinsey&Co)。曾为华润集团战略管理部总经理。2011年10月，当选为华润医疗集团有限公司CEO。已出版长篇小说《万物生长》、《十八岁给我一个姑娘》、《北京北京》、《欢喜》、《不二》，散文集《猪和蝴蝶》、《活着活着就老了》、《如何成为一个怪物》、《三十六大》，诗集《冯唐诗百首》。2013年12月5日，“2013第八届中国作家富豪榜”发布，冯唐以295万的版税收入荣登“第八届作家富豪榜”第39位，引发广泛关注。

## 书籍目录

1. 审计重要
2. 总裁首务
3. 德先于才
4. 古今帝师
5. 古今名将
6. 鼓励异见
7. 奇才难用
8. 不与众谋
9. 业绩至上
10. 唯信难树
11. 以贤为宝
12. 从长计议

## 精彩短评

- 1、看历史的多种角度，休假的人看出许多趣事，忙事业的人看出管理、用人之道，军事迷看出用兵之道。这本书是从管理角度来读历史的。正因为历史在不断重复自己，我们才有机会以史为鉴吧。
- 2、翻译让人捧腹，点评结合当下社会，视角独特。
- 3、什么镜(yu)头(yan)无所谓，重点是这角度太牛逼了。
- 4、读读亦无坏处
- 5、短且精，精炼而富有智慧
- 6、企业管理可以资治通鉴，别的可能就有点太。。。。商鞅部分偏多
- 7、可以。关于战略咨询的轻松读物。
- 8、可能是冯唐最短也最合适的作品，胜在角度，可惜在深度。可谓惊艳。
- 9、作家写经管，勇气还是可佳的
- 10、一家之言
- 11、原本厚重深远的历史，被讲出了戾气，并不全是我想要的。
- 12、小文集，看得很快。关于什么是有德，还是很不错。另外郑国的部分也算提公知找了个说法
- 13、篇幅短小，张大夫风格依旧。
- 14、金线老师以古喻今、乃至衍生到讨论企业管理的小册子，怎么讲呢？九毛九，也算对得起这个价吧。
- 15、一般吧。
- 16、以史为鉴 搞搞管理 有趣好懂
- 17、冯唐这种解读的方式就是当年帝王学习历史的方式。
- 18、小册子但你读书多没人骗你
- 19、熟悉的文风啊
- 20、20161214
- 21、终于见识到冯唐作为企业家牛逼的一面，读历史片段能读出这么多门门道道的通透，实在佩服。
- 22、茶余饭后的精品，值得第二遍读
- 23、短小精悍，言简意赅。装逼必看，当然，牛逼你就直接去看资治通鉴。
- 24、短平快
- 25、有趣，从现代管理的角度来看历史。但是过于短小了，希望有更长的解读。
- 26、印象深刻的不是资治通鉴的解读，而是李天田的相亲记，通过相亲如集邮般将所谓的顶层人物的遮羞布脱个干净，当然也有不靠谱的三老介绍的爱因斯坦男，朋友的前任，地产大牛、粤商的援交，以及所谓顶级婚介所实质是皮条客或者是拆白党的事实——这个社会是有很多维度层次的
- 27、看其文字还是蛮痛快淋漓的，就是内容少了点吧.....
- 28、冯唐通过小叙资治通鉴讲现代企业管理，趁拉屎的功夫可以看一眼
- 29、冯唐什么时候变企业家顾问了？
- 30、摘了一些段落也不知是否是名段具有代表性.权当零食
- 31、真的短，30分钟就看完了，不过还是可以看出冯唐老师的确有一点总结。
- 32、写得太差了。。。
- 33、随便看看
- 34、短小精悍 思路清晰 废话少 值得一看
- 35、刨去戾字的活用，冯唐在本书显示的智识水准，和罗振宇差不多。
- 36、小古文
- 37、议评五分，篇幅四分，读来太短不够过瘾
- 38、从商业管理角度解读倒也新颖，只不过挺没意思的。这跟大街上那些《从孙子兵法看现代企业管理》有啥区别？
- 39、短小精悍，对我这种历史白痴来说，解读小故事的方式趣味盎然啊
- 40、以铜为鉴，可正衣冠；以古为鉴，可知兴替；以人为鉴，可明得失
- 41、对管理者视野有拓展
- 42、读读就算了。

- 43、冯唐有点像任贤齐演电影，毁人不倦
- 44、有些例子并不恰当，但还是值得一读。
- 45、浅 有些观点也是涨涨见识
- 46、六经注我，我注六经
- 47、译文风趣幽默，增加了资治通鉴的可读性
- 48、通过阅读历史思考当下职场
- 49、会思考的文字最有力量。
- 50、短的要死

1、这几年结合古文来谈管理的书籍越来越多了，从开始的《梁山政治》和《水煮三国》开始，渐渐刮起了一股借着古代官僚制度映射企业管理的理论和文章，但《小通鉴》这本书还是不太一样。话说这是我读的第一本冯唐的书（我就是这么out，尽情的鄙视吧），之前早听得大名，竟是协和医科大学的博士，真是让人佩服。回到这本书上来，本书内容很短，但很精简，看样子好像是没有纸质版，我看的是Kindle版，排版还可以，基本的架构就是先引用原文的一个小故事，冯唐用自己很牛叉的语言翻译一下，然后引申出管理学的道理，正如开篇所言，类似于哈佛商业的案例case教学。而本书的特色我觉得恰恰在冯唐的翻译上，冯唐语言的幽默在这里体现的淋漓尽致，三言两语甚至概括的比古文还要简洁，这可是门很牛逼的功夫。中国人喜欢以史为鉴，但这又能如何？冯唐在某一章的结尾写道：历史总是不以人的意志为转移的重复着自己（大概是这个意思）。这是怎样一种悲哀，如同你已经洞悉人性所有的弱点，如同你已经熟知烤翅和啤酒对身体的危害，如同你已经发现热爱豆瓣的人都爱熬夜，又如何？能改变什么？它们都还在不以人的意志为转移，慢慢的转悠。小通鉴，好名字，特别容易写错成小通奸。

2、《小通鉴》，取名来自《资治通鉴》，系作家冯唐以史为鉴而写的一本讲述企业管理、特别是人事管理的杂文随笔，篇幅不长，从企业管理的角度重新解读了春秋战国那些耳熟能详的故事。少时读《资治通鉴》，因为“以史为鉴，而能知兴替”，为何能知“兴替”？因为“历史不会重复，却总是惊人地相似”。及至今日，方体会，历史的惊人相似，其实不过是因为人性之不改。管理，即人尽其责，物尽其用。老祖宗在史书中即已将人性记录得淋漓尽致，治国如此，管理公司亦不外乎如是。关于团队领导无论是一国之君，还是团队的领袖，要想管住手下，靠的不是抬头和位子，而在于德才兼备。德者，即仁德，书里特别纠正了，并非强调道德的完美，“不是善良，不是慈悲，不是不敲寡妇门，而是知道轻重好歹，知道与人分利，知道进退隐忍”；而才者，我的理解是，作为团队领导，特别是高级领导，业务方面未必样样精通，但必须能把握事务之首次，跨国大企业，职业经理人管职业经理人，定战略第一，搭班子第二，带队伍第三；中国的企业，搭班子第一，带队伍第二，定战略第三。做领导，能管得住手下，靠的就是能让团队的人感觉到跟着你有奔头。关于人才人人都知道，千里马常有，伯乐不常有。真正的人才，总是有这样那样的毛病，例如贪财，好色，偏执，骄傲，不好相处。好的伯乐能够看到千里马的闪光点和价值，更要能包容千里马的缺点。但是，做到上述仍然远远不够。很多时候，千里马缺的不是伯乐，缺的还有际遇。对于人才的提拔，不光人尽其用，放其在正确合适的位子，在什么时候提拔，也是考验伯乐的一个问题。关于好公司什么是好的公司？赚钱的公司也许只是因为垄断，财务指标好的公司，也许只是短期不能持续的现象。其实，看一个公司，最重要的是团队：有否足够的有见识、有操守、能干、肯干的职业经理人。这也会成为我未来如果跳槽或是考虑创业的首要考虑标准。冯唐的书，最早读他的小说，《万物生长》、《北京北京》、《十八岁给我一个姑娘》，再是他的杂文，读下来，虽然他自己最推崇亨利米勒式的小说，但反倒是此类的随笔读起来更能够信手拈来之感。

3、以史为鉴，可知兴替。《资治通鉴》作为历来史家推崇的巨作。毛泽东读过17遍的惶惶巨作。其价值可见一般。而冯唐年少有为，不足30岁就成为麦肯锡合伙人，又有商场实战的经验；他的一家之言读来相比有趣。第一个故事，大多数人读读也就是觉得齐威王是个明君而已。而冯唐则内在的读出背后的逻辑，方法论。及不同的侧面多个角度。从不同的侧面，多角度看问题：对齐威王而言，重要的是知道如何评价一个人：看实际的功绩，而不是评论。特别是身边人，在中国，人情复杂，被贿赂是很正常的事。他看的是审计；而想看清审计就要找好人，这个人要有脑子，能透过现象看本质，并且能不被贿赂（怎么才能不被贿赂？高薪：工资高，自然对钱欲望相对小；纪律强，知道自己不遵守纪律的代价，自然不该轻易过雷区。）而在事后，调查清楚的情况下，手起刀落，该惩罚惩罚，该奖赏奖赏。（榜样的力量是无穷的，杀一儆百。）对审计员而言，如何审计好？首先要有足够的专业知识，能够看清楚虚假账目；其次情商要高，能够在分总错杂的人际关系中，找到自己需要的知识，并懂得装傻，以免被陷害；最后品德要有保障（当然，这个跟君主圣明也有关系）。对当地二把手（冯先生这个词真精准！），除了品德就是业绩。要明白自己跟了一个什么样的总裁。跟着精明又有事业心的总裁，那你就别混了。该好好干活，好好干活，哪怕曾经是昏君，那昏君的时代，也已经过去了。方法论，背后的逻辑：做事情要用正确的方法。比如本篇，要想查清楚，就要找事实，而找事实的武器就是审计。而居庙堂之高，就要懂得用人，用钱（钻石）使

他归心，用纪律（刀子）使他害怕。特别是这个时代，互联网让世界如此扁平。纪律保障下，开开微博私信，还怕贿赂么？关键是体制的建立，而且总的管理者要脑子清晰，读书多见识广，并且掌握判断事情的尺，然后具有执行力。读书，要多思考，向冯唐一样，从不同的侧面，多角度看问题，并用方法论找清背后的逻辑。

4、读书摘录与个人体会，如有侵权，告之即删改。（一）审计重要齐威王表面不问朝政，暗中调查官员业绩操守，整饬朝纲。利用审计，可实现对整个公司流程的监督和掌控。注意三点：（1）审计系统要精干独立，不能变成私相授受的工具有；（2）审计报告与部门报告之间的差别往往是问题所在，应特别重视；（3）审计结果服务于治理，仅仅出了审计报告意义不大。（二）总裁首务：制定和维护规矩（组织架构和岗位职责）总裁首先要立下规矩（组织架构和岗位职责）。创造规则和秩序，而后让大家遵守之，简言之，制定和维护规矩。正如罗伯特·达尔对影响力的分层。领导要定战略、搭班子、带队伍，国外企业一般是定战略、搭班子、带队伍，国内大企业如同古代，搭班子、带队伍、定战略。（三）德先于才：选择和培养接班人选择接班人的三个阶段：有选项（可供挑选的接班人）；会选（德先于才，最好德才兼备，培养方案对症下药）；培养（要有耐心）。注意，此处的“才”，不是老好人、备胎、圣母心，而是“知轻重、知分利、知进退”。（四）古今帝师：用师者王，找好顾问顾问需要提醒领导决策的偏差，防止领导走入歧途；提醒领导的权责范围，不要用力不当，越俎代庖，过分关注细节。（五）古今名将：育下下属的一把手的特征：能干，冒险，贪婪，偏执，嚣张。要人尽其才。（六）鼓励异见领导自我感觉良好，喜欢听表扬奉承，不利于组织内部的进取。管理和决策要“绝情”，不能让情绪影响了判断，有时为了遏制不可摆脱的情绪，还需要矫枉过正；有句话说，越是对（智商）高层次的人，越是不需要考虑其内心感受，就是因为这些人更看重实利，而非“虚”的尊严。为了保证正确决策，应该允许甚至鼓励不同意见的存在。有点玄学色彩的告诫是，当你觉得一切都顺利时，危机往往开始严重了。（七）奇才难用奇才难遇，也难得，往往有更强的个人特色，如贪婪、忘恩负义、嗜杀、刻薄等，重用的话往往对现有体系造成重大冲击；需要有掌握权力的伯乐和良好的时机，即使如此，奇才也常不得善终。（八）不与众谋变革就会触动旧有势力，有失败的风险。常人不喜欢变化，至多愿意坐享其成。因此，要想有更多机会，就要争取变化，从中寻找机遇；思变就需要战略，决不可谋于众人，但在坚决执行的同时，要做好沟通，要切实的变化，“不作怪”。（九）业绩至上提升团队效率的重要方法是打散旧有价值观，让所有人都有近似平等的晋升机会。（十）唯信难树打击首恶，施惠于民，千金买骨。（十一）以贤为宝以人为本，无需赘言。（十二）从长计议组织建设，人才培养，关键技术开发。笔谈客曰：任何规则、战略都建立在当时的环境中，因此，具体知识、决策不能迁移，抱着历史对照现实作出的决策往往水土不服，但对人性的认知和方法论可以迁移，“读史使人明智”的“智”即在于此。冯唐以《通鉴》为引子，以“《六经》注我”的方式，解读现代企业管理、组织建设的一些侧面，重构了《通鉴》组织学。

5、昨天约个朋友吃饭，顺便在地铁里翻完了这本书。体裁小巧，文字通达，点到即止，这最后一点最为重要，点在哪儿很重要：点题是一个境界，点穴是另一个境界。而大部分商人读书都不是靠聚焦点，而是织一张漏网。尤其是中小企业主，案头书常备《经国之道》、《如何让员工拿底薪卖命》。再看他们的朋友圈也是如此，基本都是转发《公司是船，员工是桨》或者《蜀国大将为何从不抱怨》等骗孩子都不信的图文。读多了之后除了一两秒安慰和感同身受，也没别的，最悲哀的连谈资都没剩下。要么就读那些专业书，这些还好点，但我不觉得一个卖五金零配件起家做到上市公司的企业家会有必要去读什么《赢在终点线》之类对他一点帮助都没有的书，相比于他亲身实战攻坚的并购战，或者某次为期半年的市场拓展，子品牌线开发等等经历，这些神神叨叨的书算什么呢？所以，要么干脆别读书，要么就读一些一阵见血的书，要么就读一些“先知效应”的书。生意人最贵的是时间，文章短，岁月长，今天就暂先介绍第一类。写《小通鉴》的冯唐，不仅是个读了几十年书的作家，而且是本名为张海鹏的成功商人（麦肯锡全球董事合伙人、华润医疗CEO等等）。在我看来，他最好的不是语感和故事，也不是勇气，而是分寸感，例如《不二》，如果再写多几万字肯定就写秃噜了。《小通鉴》的分寸感也很关键，就是角度。角度很简单，就是拿《资治通鉴》当《CEO语录》读。全书分为[冯唐读]、[冯唐译]、[冯唐评]三个部分，主观得很客观，谨防自己一不小心露出文人的戾气，也暗暗的给那些读完之后说曲解文本的人封了嘴，同时字里行间洋溢着中高级管理层的纵横心气，但你却不会读到什么新鲜的。战国乱春秋，世界五百强，太阳底下无新鲜事。冯唐也说他的千字文是“新瓶装老酒”，这本也一样，节选一段文字加以发挥，说说管理心得上几个大的层面心得。就这样，《资治通鉴》让张海鹏读到了自己多年的管理经验，司马光的文字也无意间滋养了冯唐。从第一层讲，那



些偶尔读书的企业家，也可以看看怎么读书了，总好比读《乔布斯传》读出惺惺相惜来，要强得多。如果还能看的深一点，就可以聊聊如何改变局部世界：以史为鉴，你看到什么了？或者说，在集体共性之上，个性能否带来更高商业价值？残存的独立性，能不能让专制的机器进一步解体，并由此获得更高社会价值？那你可以跳到08篇《不与众谋》，讲的是商鞅变法，不顾其他人瞎比比，直接对接最高层做决策，再用一些策略精细化执行，有粗有细，最后被车裂分尸了。在对商鞅这样的变革者表达了一系列的叹惋无奈之后，冯唐说：如果真的规行矩步，要职业经理人干嘛？怕啥！再说现在也没车裂了。冯唐血性可见一斑，透过这血性回看他的生活图腾，也是一边从商谋财一边写书犯禁，沿此，思维纹路也可见一斑。作为读者的冯唐读历史起码读出门道，在门道里摸了摸世界的门脉，再反思自己的世界。当然了，沿着门道还写出另一本小书来就是另一回事了。那单纯作为读者的商人们呢？平时由于工作关系，基本上接洽过的客户都是手头有各种产业，而我本人平时都是挤着时间读书，所以我很好奇：他们看什么书呢？一打听，以史为鉴的居多，可见他们需要传奇的死人给他们启发，大于形形色色的活人让他们在信息海里找不着北。随着商业丛林越走越深入，有时候很容易失控，有时候自以为能把控大局，有时候又哀叹身不由己，刚想给自己亲一个，转过身就想给自己一巴掌，最后就是五十岁知天命，知什么？知道自己被世界给涮了！这也正常，只不过被生活的万花筒晃晕了头脑发热的时候，读书是会拽着你冷静下来的：书就是个猫眼，你趴着看清整盘棋谁在下，谁是下棋的，谁是下注的，棋子下面有棋盘光滑如镜，让一切慢慢现原形。但可惜的是，我认识的很多商人读到最后都只是聊作谈资，跟人家显摆那些历史学家听了觉得可笑的所谓知识，那还不如单纯看看那些历史集成段子博自己一乐。读书不能图一时乐，司马光不是金大班。文/张欲焚身，微信号imchaosnow，公号[品牌偏方] 撰写者。转载注明出处。

6、综合古今，用审计的诀窍有三：1. 最高决策者直接使用有能力有操守的人去做审计。做审计的人要有脑子有眼珠子，看到真相，有高薪和骨头，不为官僚机构所干扰；2. 读审计报告的最高决策者要有见识，想得明白审计出来的事实和表面印象之间差异的由来；3. 最高决策者明快决断，落实审计，像齐威王那样，把强奸信息的人和帮凶们慢火生煎成小葱人肉包。一把手最需要做的三件事：搭班子、定战略、带队伍。但是对于中外一把手，这三件事的主次不同。国外超大型企业的一把手管企业，是职业经理人管一群职业经理人，定战略第一、搭班子第二、带队伍第三，中国超大型企业的一把手管企业，是诸侯王带着百官治理家国，搭班子第一、带队伍第二、定战略第三。人事儿上摆不平，是大厦速倾的前兆。谁能基业长青，要看能否选好接班人。第一，可选。要在工作之余保持兽欲，能干能生，有的可选。如果像康熙一样，生的儿子够一个加强连，挑选就有了极大的余地。第二，会选。按才和德两个维度，画个四个表。德才兼备的，当然之选。无德无才的，替他买足保险和养老基金，少年时代不要让他喝二锅头、碰大麻、接触文学女青年，大学最好学个土木工程或者口腔卫生。有德无才的，请最好的老师，在公司基层多干些日子。有才无德的，恶花毒酒，最危险，最不好办。对于思想觉悟实在提升不了的，心狠的应该认真考虑虎毒吃子，心不狠的可以考虑逼儿子搞电影之类的现代艺术。第三，耐心。赵简子为了这个行为艺术，一等等了三年。多年之后，赵简子选择的无恤在晋阳独立对抗智瑶，最后和韩、魏一起三家灭智宗分晋。无恤把智瑶的脑袋砍下来，上漆，饮美酒。需要进一步明确的，这里所谓仁德，不是善良，不是慈悲，不是不敲寡妇门，而是知道轻重好歹，知道与人分利，知道进退隐忍。刘邦、司马懿、朱元璋身上共同闪烁的，项羽、曹爽、吴三桂身上没有的，就是这里所谓的仁德。顾问重要的任务之一，就是在军国大事上，给出独立的、论据充分的、逻辑严谨的、有创意的商业判断。然而，顾问更重要的任务是培育一个崇尚独立精神、自由思考的决策环境。中国文化的核心是顺民和谐文化。顾问另一个重要任务，就是时常提醒一把手，他应该关心的是如何驾驭人事和战略决策，而不是跑去和工程师讨论技术细节。为了降低风险，保证决策正确，老大需要听到不同的声音。世变时移，老大过去赖以成功的经验有可能过时了。特别是在高速增长的市场，越偏执，一旦成功，成功的声响越大，赖以成功的经验越可能已经过时。老大也是人，精力有限，落到某个具体议题，能投入的脑力并不多。如今呲牙咧嘴竞争的市场，多数议题的决策需要某些专业知识，老大基本不具备。一般的人才有一般的培养套路：修身、齐家、治国、平天下。读万卷书，能读进去，充分吸收二手信息，比较、鉴别、总结、归纳前人智慧，形成自己的见识。行万里路，能沉下去，亲尝一手信息，懂事、懂人、懂自己，管事、管人、管自己，修炼自己的成事能力。职业经理人应该最看重的是这个平台是否能长见识。在职业生涯里过早、过分地追求职位晋升和薪酬增加，有可能影响见识的增长，必然影响中长期职位晋升和薪酬增加。简单说，如果温饱可以解决，职业经理人三十岁之前不应该考虑工资和职称，不应该为了多一倍的工资和“总经理”之类听上去牛屎的职称而

放弃增长见识的平台。现代企业业绩长青不能仅仅依靠风光无限的并购，还要更加依靠旷日持久而不能见速效的组织能力建设、核心职位人才梯队培养、关键R&D开发等等。

7、冯唐小通鉴篇幅非常短，实际上感觉是为企业管理者从资治通鉴里面精选出一些段落加上自己的点评而成，里面的观点很不错，感觉看后有收获。其实经典书籍是不需要推荐的，但是能有名家给你精编后翻译好点评了拿给你也是不错的，我又不是什么专家，看看别人的观点也很好，读原著需要时间也很难读懂。里面的几篇文章不错，首选《总裁首务》，冯唐最后总结的很好，一把手最重要的工作就是订立和维护规矩。有的领导总是制定规矩而不懂得维护规矩，从而使得自己所订立的规矩形同虚设，规矩订的都挺好的，关键是如何去执行，这个肯定一把手是要负首要的责任的，即使说下面有小鬼在捣乱，一把手也难逃其咎。还有就是《德先于才》那篇，冯唐进一步阐释了仁德，冯唐说，这里所谓仁德，不是善良，不是慈悲，不是不敲寡妇门，而是知道轻重好歹，知道与人分利，知道进退隐忍。刘邦、司马懿、朱元璋身上共同闪烁的，项羽、曹爽、吴三桂身上没有的，就是这里所谓的仁德。看到这句话很有感触，其实以前认为所谓的仁德就是善了，其实里面还有很多深意。《奇才难用》里面冯唐解读了一般的人才的培养套路：修身、齐家、治国、平天下。读万卷书，能读进去，充分吸收二手信息，比较、鉴别、总结、归纳前人智慧，形成自己的见识。行万里路，能沉下去，亲尝一手信息，懂事、懂人、懂自己，管事、管人、管自己，修炼自己的成事能力。所以理论和实践同样重要。《业绩至上》中讲述牛逼商鞅变法其并不复杂的主要内容。第一，平民化。每个人起点都类似，每个人都有出人头的机会。第二，军事化。军功第一，业绩说话，有军功就有现世的一切，没军功就没有现世的一切。第三，国家化。泯灭个人差异，泯灭区域差异，统一度量衡，焚烧诸子百家的书籍，统一思想。第四，警察化。每个人是每个人的敌人，每个人都是国家的顺民。人性里有很贱的东西，人类服从是因为害怕。重奖的另一面是重罚，有军功就重奖，不服从就重罚。在周围都是国家的耳目的时候，个人唯一的出路是顺从。这“四化”的好处是效率极高，不好的地方是不能持久，破坏力极大。《唯信难树》中重点讲述民众的信任，司马光也说信任太重要。冯唐说，信任极度重要，再好的战略方针，没有团队的信任就没有实施，没有足够的信任就没有高效率的实施。树立信任有很多困难。第一，每个人都是一个个体，都有一个自我。贫贱无论，对于关键问题，每个个体都发出了最强音：“我凭什么听你的？第二，任何一个重大变法都必然破坏已有的权力平衡，必然触动已有的利益分配，既得利益者必然调动一切可以调动的力量来反对。而任何变法，无论设计得如何用心和精美，必然有缺陷，必然可以找到问题。第三，具体推动重大变法的人往往没有类似的经验（有类似经验的人往往已经死了或者心灰意冷或者疾病缠身，不适合再次主导重大变法），其他人凭什么信他？而商鞅采取了最简单最粗暴的办法树立威信。《以贤为宝》中我重点记录了一句话，职业经理人应该最看重的是这个平台是否能长见识。我们一般看重的是岗位的薪水而不是这个平台能给予我们什么能力。《从长计议》中有一段话很不错，“秦国统一六国靠的不只是白起和王翦这几个名将，靠的更是军事战略家、军事绩效文化的制定者和守护者，靠的更是稳定的后勤资源保障。如果论功，秦国统一六国的前四位人物是秦孝公、吕不韦、商鞅、郑国”。这个排名我觉得很正确。希望以后继续看一些类似的书籍，增长一下见识。

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:[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)