

<<经营为什么需要哲学>>

图书基本信息

书名：<<经营为什么需要哲学>>

13位ISBN编号：9787508627243

10位ISBN编号：7508627245

出版时间：2011-5

出版时间：中信出版社

作者：稻盛和夫

页数：192

译者：曹岫云

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>

## <<经营为什么需要哲学>>

### 前言

总序日本京瓷名誉会长稻盛和夫从1959年至今长达半个世纪内，我创建并经营了京瓷和KDDI两个企业集团。

很幸运，这两个集团都取得了长足的发展。

现在这两家的业绩简单加算，销售额达4.7万亿日元，利润逼近6 000亿日元。

另外，去年，我接受日本政府的邀请，就任代表国家形象的、破产重建的日本航空公司的董事长。

在重建过程中，我着力于经营干部的意识转变，以及企业体质的改善，这样努力的结果，第一年就取得了可喜的成果，业绩大幅超过了重建计划中预定的数字，现在日本航空的利润率已达到两位数以上，正在变成一个高收益的企业。

取得这些成就，原因不过是在企业经营中，我彻底地贯彻了经营的原理原则而已。

那么所谓原理原则是什么呢？

那就是“贯彻做人的正确的准则”。

我在必须做出经营判断的时候，总要扪心自问：“作为人，何谓正确？”

”坚持把作为人应该做的正确的事情以正确的方式贯彻到底。

或许有人认为，这样的经营要诀未免太简单、大朴实了。

但是，正因为贯彻了这条原理原则，我自己，以及继承我工作的京瓷和KDDI的经营干部，才没有发生过经营判断上的失误，才使企业顺利地成长发展到今天。

我的经营哲学还有另外一个侧面。

那就是：立足于宇宙的本源以及人心的本源来展开经营活动。

我认为，在这个宇宙间，流淌着促使万物进化发展的“气”或“意志”。

同时我认为，人的本性中充满着“爱、真诚与和谐”。

所谓“爱”，就是祈愿他人好；所谓“真诚”，就是为社会为世人尽力；所谓“和谐”，就是不仅让自己也要让别人生活幸福。

我们每一个人都以充满着“爱、真诚与和谐”之心去生活、去工作，那就意味着与引导万物向好的方向发展的宇宙的潮流相一致，这样我们的经营就会顺畅，人生就会美满。

这就是我在将近80年漫长的人生中坚信不疑的“真理”。

本书就是遵循这样的思想，由近年来我在中国的讲演为主编辑而成。

面对中国的经营者和企业干部、政府官员和大学学者，以至一般市民，我都从原理原则讲起，涉及人的本性和宇宙的本源，阐述经营和人生的要诀，获得了人们广泛的赞同。

近来，我的讲演集将作为系列书籍在中国出版发行，作为著者，我衷心希望，从人和宇宙的本源谈起的我的哲学，能够跨越国界、民族和语言的障碍，到达广大的中国男女老少的手中，为让他们的人生更美好、经营更出色做出我的一份贡献。

同时，如果这对促进一衣带水的中日两国的友好关系也能助上一臂之力的话，那就是我的望外之喜了。

在本书出版之际，请允许我对为出版本书做出不同寻常努力的稻盛和夫(北京)管理顾问有限公司的曹岫云董事长、王建敏总经理，以及很爽快地为本书提供论文的中国和日本的有关企业家表示深切的谢意。

谨以此文作为“稻盛和夫经典讲演”系列图书的序言。

## <<经营为什么需要哲学>>

### 内容概要

缔造两家世界五百强企业，2010年成功拯救日航的全球知名企业家稻盛和夫先生，身兼哲学家的思考与远见，畅谈企业长青的秘籍，提出经营需要正确的哲学，它体现在制度规范、思维方式与企业品格等内容上。

本书浓缩了稻盛和夫“敬天爱人”思想的精髓。

为稻盛和夫经营哲学系列著作之一。

它是一部被世界五百强企业领袖奉为圭臬的经营哲学书。

它是一部职场人必读的人生指南。

本书收录了“盛和塾”塾生心得，全面而立体地展现了稻盛和夫经营哲学思想，应用于实践的深远影响。

## <<经营为什么需要哲学>>

### 作者简介

#### 稻盛和夫

1932年出生于日本鹿儿岛，鹿儿岛大学工学部毕业。

27岁创办京都陶瓷株式会社（现名京瓷Kyocera），52岁创办第二电电（现名KDDI，仅次于NTT的日本第二大通讯公司），这两家公司均为世界500强企业。

2010年执掌日航，令濒临破产的日航迅速扭亏为盈。

同时还担任京都商工会议所名誉会头，瑞典皇家科学院海外特别会员，卡耐基协会名誉理事，美国科学院海外会员。

1984年获得日本国政府颁发的紫绶褒章。

此外，还分别获得美国阿尔弗雷德大学、丹佛大学、圣地亚哥大学，英国克莱菲尔德大学名誉博士学位。

并于2010年任青岛市经济顾问，2006年荣膺“中日友好使者”，获首届“光明公益奖”最佳个人奖，东莞市荣誉市民，贵阳市荣誉市民，东莞市、天津市高级顾问，南京大学顾问教授等。

1984年创立“稻盛集团”，同时创设“京都奖”，每年表扬对人类社会具有卓越贡献的人士。此外，出任以年轻一辈经营者为招收对象的“盛和塾”塾长，其经营哲学被日本企业界奉为圭臬。

#### 译者简介：

##### 曹岫云

稻盛和夫（北京）管理顾问有限公司董事长，无锡盛和企业经营哲学研究会名誉会长，无锡中幸时装有限公司、无锡惠菱羊绒有限公司等六家企业的创建人、董事、董事长，知名日语翻译家。

他是稻盛和夫最信赖的中国学生，中国传播推广稻盛和夫哲学的第一人。

著有《稻盛和夫记》等书，所著《稻盛和夫成功方程式》一书在中、日两国出版，翻译稻盛和夫《活法》、《干法》、《拯救人类的哲学》等多部著作。

## <<经营为什么需要哲学>>

### 书籍目录

总序（稻盛和夫）

正确思考的力量（代译序 曹岫云）

第一章 北京大学国际MBA学院演讲：经营为什么需要哲学？

- 1、创业历程
- 2、世界经济发展趋势
- 3、不只为自己，也为社会追求利润
- 4、作为人，何为正确
- 5、“人生方程式”的解读

第二章 稻盛和夫（北京）经营哲学报告会：经营为什么需要哲学？

- 1、京瓷公司的“哲学”
- 2、经营需要哲学的原因
- 3、品格决定经营者的统率力

第三章 “盛和塾”第17届全国大会：当代经营者应该成为怎样的人？

- 1、从我们生存的宇宙和地球说起
- 2、以“共生”观念和“利他”观念经营企业的伟大的力量。

第四章 致新时代的中国领导人

- 1、敬天爱人
- 2、社会公正推进经济发展
- 3、弃霸道,行王道

第五章 盛和塾塾生心得

第一节 稻盛成功方程式的启示

第二节 把“利他之心”引进加利福尼亚

第三节 “利他哲学”引领企业持续发展

第四节 将稻盛哲学落到实处，就能发现事物的真相

## &lt;&lt;经营为什么需要哲学&gt;&gt;

## 章节摘录

经营需要哲学的原因那么，经营为什么需要哲学呢？

我认为有以下三个理由，可以说明在经营企业时，经营哲学不可或缺。

第1个理由，所谓哲学，首先是经营公司的规范、规则，或者说必须遵守的事项。

经营公司无论如何都必须有全体员工共同遵守的规范规则或事项，这些作为“哲学”，必须在企业内部明晰地确定下来。

但是，在事实上，公司的这种规范、规则，或者说必须遵守的事项并不明确的企业比比皆是。

就是这个原因，无论古今中外，各色各样的企业丑闻不断发生，历史上一些有名的大企业甚至因为这类丑闻而遭到无情的淘汰。

稍稍回顾一下过去，在日本，因食品作假的雪印乳业公司，因做假账粉饰财务数据的钟纺公司，这类历史上的名门大企业都消失了。

在美国，大型能源企业安然公司，美国第二的世界通信公司，都因财务做假而崩溃了。

在中国，大型乳制品企业三鹿集团，因为对三聚氰氨事件负有责任，导致资不抵债而破产，这件事在日本也有报道。

以上的例子，起因都是企业忽视了经营企业必须遵守的规范规则。

企业舞弊丑闻之所以发生，都是因为企业没有明确确立自己的“哲学”，或者说这种“哲学”没有在企业里面渗透。

在多数企业里，首先就没有经营者会向员工们提出“作为人，何谓正确？

”这个问题。

而我思考的所谓“哲学”却正是针对这个问题的解答。

同时，这也是孩童时代父母老师所教导的做人的最朴实的原则，例如“要正直，不要骗人，不能撒谎”等等。

“这么起码的东西还需要在企业里讲吗？

”或许有人感到惊奇。

但是正因为不遵守上述理所当然的做人的原则，才产生了各种各样的企业丑闻。

例如，为了获利，“这种程度的违规没有关系吧”，将公司内的规范规则稍稍扭曲，结果行通了。

于是“稍进一步的违规也没问题吧”，规范规则更抛在一边。

这样企业或者产品就会发生问题，如果将问题公开，企业可能蒙受巨大损失。

于是采取“不如实公布，沉默以对”的态度。

而由于内部告发、问题暴露时，企业又出面掩饰，做假报告等等。

结果舆论谴责企业说谎骗人、掩盖真相，事态越加复杂，最终导致企业崩溃。

这就是出身于一流大学、跻身于一流企业领导人岗位的经营干部做出的事情。

与这些企业精英们讲什么“要正直，不要骗人，不能撒谎”，似乎太幼稚太愚蠢了，他们会一笑了之。

然而，这么简单幼稚的道理他们却不能实行，这就是导致企业崩溃的根本原因。

这么单纯的哲学，企业的干部们却没有将它变成日常生活中的规范、规则和必须遵守的事项。

换句话说，没有将依据哲学的规范、规则和必须遵守的事项当作自己日常生活的指针，当作经营判断的基准。

我认为，正因为缺乏这种朴实哲学的人成了大企业的领导者，才招致今天世界上许多大企业丑闻频发。

而其结果是造成了整个社会陷入极度的混乱。

所幸的是，因为我缺乏经营的经验和知识，有关企业经营的规范、规则和必须遵守的事项，仅仅从“作为人，何谓正确？

”这一句话中引伸出来，并用它来说服员工。

“作为人应该做的正确的事情，以正确的方式贯彻始终”，虽然是极为简朴的判断基准，但正因为遵循由此得出的结论去做，京瓷从创立以来长达半个世纪，经营之舵从未偏离正确的方向。

## <<经营为什么需要哲学>>

后来京瓷进军海外，这样的判断基准更成为全世界普遍适用的哲学。

第2个理由，所谓“哲学”，它用来表明企业的目的、企业的目标，即要将这个企业办成一个什么样的企业。

同时这种“哲学”还要表明，为了实现自己希望的、理想的企业目的，需要有什么样的思维方式。

因此，这种哲学在企业经营中必不可缺。

京瓷公司刚诞生时，在日本的古都京都西侧的中京区西京原町借了一间木结构的房屋，当时员工尚未满百，面对他们我就反复强调：“要把京瓷这个公司办成西京原町第一的企业，西京原町第一以后，就要瞄准中京区第一，中京区第一以后，接着是京都第一，实现了京都第一，再就是日本第一，日本第一后，当然就要世界第一。

”这在当时看来好似一个遥不可及的梦想。

但这既是给员工们的一个梦想，也为了鼓励作为经营者的我自己。

说实话，在说出这种梦想的一瞬间，我自己心中也有疑虑。

当时西京原町已经有了非常有名的企业京都机械工具公司。

当时汽车产业蓬勃兴起，这个企业从早到晚满负荷工作。

要超过它成为西京原町第一，实在太难了。

说到中京区第一，瞬间就会想到岛津制作所，当时它就已经是制造理化设备日本第一的公司，近年来还出过诺贝尔奖的获奖者。

要想超过岛津制作所，我自己也认为那简直是白日做梦。

更何况是日本第一。

仅看同行，当时就有“日本电瓷瓶公司”和“日本特殊陶业公司”两家名门企业矗立在精密陶瓷的行业里，还是弱不禁风的京瓷公司却要瞄准日本第一，未免太过荒唐无稽了。

然而，即便如此，我却依然不断向员工们诉说“日本第一，不，要瞄准世界第一”。

与此同时，为了成为世界第一的公司，干部员工应该如何思考，如何行动，从思维方式到工作方法，都要指明，就是说，必须在企业内确立这样的哲学。

实际上，从京瓷还是中小零细企业开始，我就希望把京瓷做成精密陶瓷世界第一的企业。

我不断向员工们诉说为了实现这样的高目标所必须的思维方式和工作方法。

朝着这一方向，全体员工团结一致共同奋斗。

因此，在我的“哲学”中，“树立高目标”，“持续付出不亚于任何人的努力”，“把自己逼入绝境”，“极度认真地生活”这类表达克己的严肃的思维方式和人生态度的句子随处可见。

我自己从年轻时开始，就强烈地意识到，必须树立高目标，为了实现这种高目标，必须具备在“哲学”中提倡的那种严格的生活态度，并努力实践至今。

曾经有如下一段逸话。

日本有一家大型内衣企业华戈尔公司，总部设在京都。

它的创业者塚本幸一先生活着的时候，常召集京都的企业家朋友喝酒聚会。

塚本先生年龄比我大一圈，属相与我相同，他很爱护我，像亲兄弟一样。

当时京都还有一家叫罗希安的公司，也做纺织品。

这家公司的第二代社长也常来聚会。

他毕业于精英辈出的东京大学，后来在有财阀背景的大银行住友银行工作，子承父业当了第二代社长，大概比我小两三岁。

他喜欢喝酒，经常喝得酩酊大醉。

同他一起喝酒议论时，因为我持有“哲学”里的那些思维方式，即使在喝酒时也不免谈及一些认真严肃的话题。

这时候，这位第二代社长就说：“不，稻盛君，我才不那么想呢。

”他主张人生应该过得轻松快乐。

因为他头脑聪明，又是名门之后，从没吃过苦头，才有那样的想法吧。

我们争论时，正好经济不景气，华戈尔的塚本社长正在担心今后的经济形势。

在辩论时我说：“正因为经济环境严酷，在企业经营中更需要认真的慎重的态度。

## <<经营为什么需要哲学>>

”这时这位第二代社长就说：“不，我不这么认为。

”争论开始了。

这时候，塚本社长突然厉声喝道：“喂！

请你闭嘴！

”因为事情太突然了，我大吃一惊。

性格开朗、喜欢与大家一起干杯的塚本先生板起面孔，大声呵斥，周围的人，尤其是被斥责的那位当事人不免大吃一惊。

接着塚本先生又说道：“你说什么呢，你以为你与稻盛君可以相提并论吗？

你与稻盛君无法类比，你还要比什么呢？

”“稻盛君赤手空拳创办企业，把京瓷做成了如此优秀的企业。

我创办华戈尔，也算搞到了现在的规模，即便是我也要与稻盛君刮目相看。

而你呢，不过是子承父业，企业经营得那么差劲，你有辩论的资格吗？

有什么样的哲学就会有怎样的经营，这毫无疑问。

针对稻盛君的哲学，你有坚持自己的哲学的资格吗？

”就是说，轻松地愉快地享受人生，马虎随意地经营企业，而经营业绩竟可以超过认真辛苦、拼命努力的京瓷，如果是这样，那么你的意见或许还值得一提。

但是你浅薄的哲学只获得了很差的业绩，而你却要取得高业绩的经营以及经营哲学唱反调，有什么意义呢？

当时，聚在一起的京都经营界朋友约有10余人，被塚本先生斥责的当事人，以及在场的其他经营者，或许多数人并不明白塚本先生说话的真义。

但当时，我痛切地感受到了塚本先生想要表达的意思。

那是说，本来彼此瞄准的目标就不同，却要比较达成目标的哲学和方法，这种比较没有意义。

问题在于“要攀登什么样的山”。

例如，像远足一样去爬附近的小山，当然不需要任何训练，轻装去爬山就行了。

但如果要攀登险峻的高山，就需要严格的训练，需要充足的装备。

更何况，如果想征服世界最高峰珠穆朗玛峰，那就需要具备高度的攀登技术和丰富经验的人才，需要长期露营必备的充足的食物和装备，需要周密的准备。

就是说，拿郊游爬小山与攀登珠穆朗玛峰相比较，展开争论没有什么意义。

“要攀登什么样的山”，这用来比喻企业经营非常贴切。

就是说，京瓷从还是中小零细企业时开始，就立志要成为世界第一的陶瓷企业，为了达到这个目标，“必须有这样的思维方式，这样的方法模式”，这样的思考归纳成为“哲学”，这种“哲学”就是适合于京瓷攀登高山时所需要的准备和装备。

“要攀登什么样的山”，就是说，你想创办什么样的公司，因为目标的不同，规范公司需要的哲学、思想也不同。

一旦树立了高目标，那么很自然就需要与之相适应的思维方式以及方法论。

正因为如此，在我的“哲学”里就罗列着许多克己的、严肃的条目。

所以，每当京瓷的员工们去参加同学聚会时，从友人那里常听到这样的感叹：“在那么严格的公司里面，你还干得不错啊。

”这是因为京瓷瞄准的是“世界第一”的高目标。

但是，认真想一想，从京瓷还是中小零细企业时开始，我就像梦魇般的不断诉说要成为世界第一，努力奋斗到今天，京瓷果然成长为世界第一的陶瓷公司，这样的结果证明了我的哲学、即我强调的思维方式和方法论，是正确的。

如果说，我的“哲学”与我们要攀登的世界第一的高山不相适应，京瓷就不可能发展成为今天这样的公司。

从这个意义上说，这种“哲学”是已经被事实证明了的正确经营哲学。

所以，希望中国的经营者们，今后能够坚定信念，认真学习这种哲学。

第3个理由。



## &lt;&lt;经营为什么需要哲学&gt;&gt;

这种“哲学”可以赋予企业一种优秀的品格。

就像人具备人格一样，企业有企业的品格。

企业经营非常需要优秀的哲学，就是因为这种哲学可以赋予企业优秀的品格。

人要具备优秀的人格，企业要具备优秀的品格，要做到这些，就要弄明白“作为人应有的正确的生活态度”，而“哲学”，正像前面提到的一样，它就是用“作为人，何谓正确？”

”为基准进行对照，从中归纳出来的“正确的为人之道”。

这种“正确的为人之道”立足于具备普遍性的伦理观之上，所以这种“哲学”的内容超越国境，在“全球性经营”中也能有效地发挥作用。

京瓷现在在全世界有很多生产基地和销售网点，员工大部分是外国人，作为全球性企业在全世界开展业务活动。

在语言、民族、历史、文化完全不同的地区和国家开展事业，从事企业经营的时候，如何“治人”这个问题特别重要。

自古以来，“治人”有两种方法，一种是欧美常见的方法，就是用强大的权力来压制人，统治人，这种办法在东亚称之为霸权主义，或称“霸道”。

另一种方法，就是亚洲，特别是以中国为中心所倡导的“德治”的方法，就是用仁义来统治的方法。

这种“德治”的方法叫做“王道”。

以力量来压制人，即以力治人；以仁义治人，即以德治人。

“霸道”和“王道”这两种统治方法，自古以来就争执不休。

翻开中国4000年治乱兴亡的历史，这一点看得很清楚。

某个时代，用霸道夺取政权的当政者用武力迫使人们顺从，但过了不久，在睡梦中被人取了首级，用武力统治的当政者因武力而没落。

尔后群雄割据争霸，由霸道统治的时代得以持续一段时间。

但霸权主义终于走到尽头，乱世过后，人们渴望治世，渴望以德而治的王道出现，受到民众信任和尊敬、以仁义治国的当政者登上历史舞台。

以王道治国的当政者人格圆满，仁慈平和，因政治清明而出现盛世。

但经过一段时期，不行使武力的统治者因过于温和而遭到蔑视，于是反乱再起，施行王道的政权又被推翻。

中国4000年的历史可以理解为霸道和王道交替出现的历史，从中可以看出，如何治人，对于任何一个时代的当政者来说，都是极为困难的课题。

创业后第9年，当时京瓷还是中小型骨干企业，在日本企业中算是最早进军美国的，在斯坦福大学附近的库巴第诺，就是现在的硅谷设立了事务所，派遣了两名员工，开始在美国展开营业活动。

工作忙碌起来以后，雇佣了当地一位日裔员工。

这位日裔员工面孔同日本人一样，但思维方式完全是美国人的一套，除了懂得一点日语之外，在各个方面都同我们持不同的意见，我们不得不面对这个问题。

后来在山迪埃谷设厂时聘用了一位美国的厂长，同他之间也总是意见对立，格格不入。

因为有了上述的经验，我认识到在海外经营企业，归根到底就是一个如何治人的问题。

当时只要现场一发生问题，我就立即飞往美国，穿上与现场工人一样的工作服到车间巡视，看到工作差的员工，就会“要这样做，要那样干”，直接批评、指导他们。

例如看到当地的女工做装配作业时手忙脚乱，就会走到她身旁，“你看这么装如何？”

”教给她作业的方法。

这时，身穿西装的美国厂长立刻赶来现场，抱怨说：“稻盛社长，你到这种地方来，让我很难堪。”

”“我们为社长准备了单独的办公室，你只要坐在社长室，有事叫我们就行。

我们会向你报告现场的情况。

你穿着工作服，来到工作现场，与女员工一起，同她们做一样的工作，这让我们很为难。

在美国没有这种习惯，从日本来的社长这么做，会被人小看，怎么水准这么低。

”我并不介意别人怎么想，此后，我还是同在日本一样，深入现场，与现场员工们一起拼命工作。

有一次，看到一位工作极为马虎的年长的美国员工，一副厌恶工作的表情，将陶瓷原料放进贮料机械

## <<经营为什么需要哲学>>

时，竟将原料撒了一地。

让我逮着了，我严厉地斥责道：“干活怎么能这样有气无力，另外，将贵重的原料洒落一地，你怎么连一点成本意识都没有。

”我烈火中烧般地怒斥他。

这位年长的员工火冒三丈，即刻顶撞道：“简直混账，这样的公司还干得下去吗！

”吐出这句台词后，他愤然离去。

后来我才知道，这位员工原来出身于美国海军，是一位经历过日本冲绳战役并在激战中取胜的勇士，经常使用东洋鬼子这种侮辱性的语言对付日本人，对于在美国工厂工作的日本员工，他平时就出言不逊，毫不忌讳：“像你这样的日本鬼子有什么资格来指挥我！

”所以，这次受到我这个东洋鬼子头头的严厉斥责，他当然受不了，于是就骂我混账。

在冲绳战役中获胜，接着占领日本，后来凯旋回到美国，这么一位身经百战的勇士，却要受到日本社长的严厉呵斥，是可忍，孰不可忍！

对于他而言，这样的场面之难以忍受，超出我们的想象之上，他表达的态度或许可以理解。

面临这类情况，收购了美国企业的日本企业往往忍让再忍让。

但我却毅然决然，严肃地指出他的不是：“你的作业态度，作为一位员工完全不合格”。

我决不改变初衷，妥协示弱。

美国是一个携枪自由的国度，在美国对员工严加斥责，可能会遭到忌恨，甚至说不定会遭受暗算，所以许多在美国工作的日本人因惧怕风险，很快就会向美国人做出妥协。

在美国经营企业的日本经营者对美国员工，总是避免用严厉的言辞说话，在这样的风气中，我却毫不含糊，始终采取坚决的态度。

因为我是这样考虑的：“员工工作态度恶劣，就必须严肃地向他指出，要他改进，这不是霸权主义，不是以权力让当地员工屈服、以便随意驱使他们。

因为我是社长，我有权力，可以随时解雇你，就是说，可以用权力进行统治。

但采用这种方法，只要我一转身，员工就可以阳奉阴违，事情肯定做不好。

”“回顾历史就可以知道，在统治异族时，常常会采用暴力压制，迫使他们受范。

但是，有力量压制时，他们表面顺从却面从腹背，一旦压制的力量松懈，他们会立即谋反。

这虽然可悲，却是人世间的常态。

”我意识到，最重要的是，在海外当地法人企业工作的员工们，对我、对日本常驻人员，是否信任、是否尊敬，这才是问题的关键。

我注意到，这才是真正的问题所在。

既不受信任、又不受尊敬，这样的人在异国他乡治人管人，当然不可能成功。

同时，缺乏对企业领导人的信任和尊敬，员工们对企业就无忠诚可言，要做到不管领导人是否在场，都能一如既往、拼命工作，当然也不可能。

那么，怎么做才能得到对方的信任和尊敬呢？

要赢得外国人的信任和尊敬靠什么呢？

那就是优秀的人格。

“那是一位人格高尚的人！

”让对方能做出这样的评价，就是取得对方信任和尊敬最好的方法。

要赢得外国人的尊敬，必须具备特别优秀的人格，就是具备做人的“德”行，这个“德”字超越国界，普遍适用，万国共通。

不能“以德治人”，那么在海外企业的运行就无法成功。

要求跨国经营的21世纪，企业究竟能不能发展，海外的当地法人，从领导人到基层的员工，对于公司本部，是否抱有信任和尊敬之念，这才是关键，这一点决定了成败。

对公司是否抱有信任和尊敬之念，关键就要看这个公司是不是具备优秀的品格，优秀的品格能够超越人种、语言、历史和文化的障碍，能够打动世界不同国家的人们的心，优秀的品格中充满着美好的德行。

“由高层次的哲学所支撑的、具备优秀品格的企业，它们的员工就值得我们信任和尊敬。

## <<经营为什么需要哲学>>

因此，我们应该尊重他们的意见。

”要让海外员工由衷地说出这样的话。

因此，能够赋予企业优秀品格、赋予员工优秀人格的高层次的哲学就非常必要。这是经营为什么需要哲学的第三个理由。

## <<经营为什么需要哲学>>

### 媒体关注与评论

根据我七八十年来的观察，既是企业家又是哲学家，一身而二任的人，简直如凤毛麟角，有之自稻盛和夫先生始。

——著名学者 季羨林稻盛先生的著作中多次强调“人生是提升心志的过程”、“人生不过是宇宙造物主赐予人类的、提升心志的修道场”。

我很赞同这样的说法。

——万科集团董事长 王石到了今天，企业家最关心的问题是有关人本身的问题。

人为什么活着？

企业存在的意义何在？

我们应该对社会做出怎样的贡献？

我从稻盛经营哲学中学到了很多。

——阿里巴巴集团主席、首席执行官 马云早遇稻盛，海尔发展会更快。

——海尔集团董事局主席兼首席执行官 张瑞敏如果没有稻盛先生“敬天爱人”的思想和阿米巴经营方式，就没有软银的今天。

从这点上讲，就是拿几百亿日元来，也报答不了稻盛先生的教诲。

——日本软银（Softbank）总裁 孙正义人类有史以来有不少卓越的思想家、哲学家。

而哲学家同时又身兼科学家、企业家、宗教家，一身而数任的人，稻盛先生或许是独一无二、天下无双。

——稻盛和夫（北京）管理顾问有限

公司董事长 曹岫云过去属于德鲁克，未来属于稻盛和夫。

——IBM（中国）运营战略首席顾问 白立新稻盛和夫的经营哲学被日本企业界奉为经营圣经，是企业经营的最大法宝。

稻盛和夫的“敬天爱人”、“为了员工的幸福、为了社会做出贡献”的理念，正如同甘露、阳光和力量，可以给无数中国企业人以深深的启迪。

——CCTV2《对话》主持人 陈伟鸿

## <<经营为什么需要哲学>>

### 编辑推荐

《经营为什么需要哲学》编辑推荐：2011年稻盛和夫阅读年、稻盛和夫最新力作：经营哲学演讲系列丛书之一；收录了稻盛和夫经营哲学的精髓；国内企业培训经典讲座文本，职场人必读的人生指南，深具启发性，全面引爆国内财经励志图书市场；知名企业家马云、张瑞敏、王石、曹岫云、陈伟鸿、白立新鼎力推荐。

<<经营为什么需要哲学>>

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>