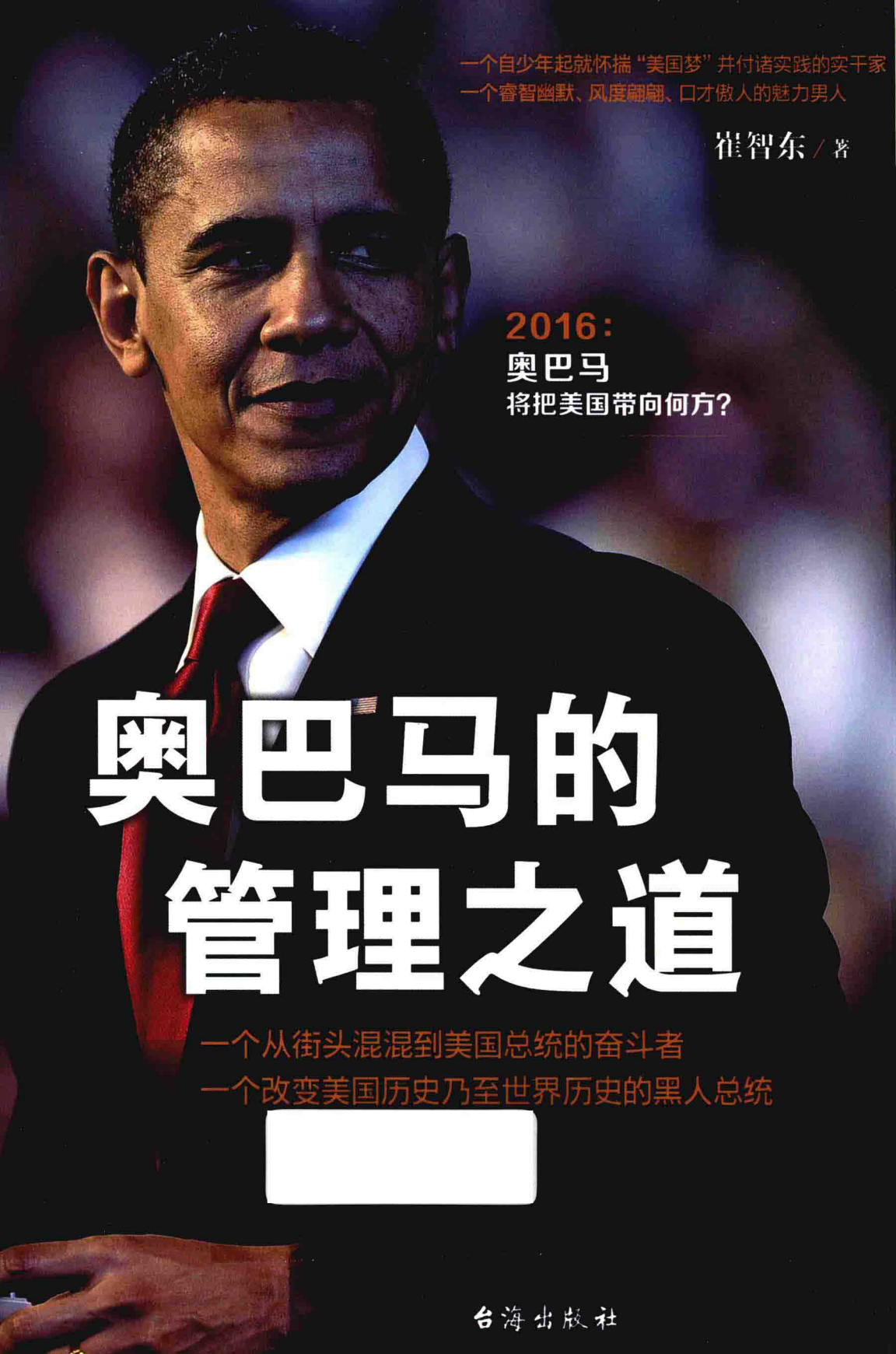


A portrait of Barack Obama, the 44th President of the United States, wearing a dark suit, white shirt, and red tie. He is looking slightly to the right with a thoughtful expression.

一个自少年起就怀揣“美国梦”并付诸实践的实干家  
一个睿智幽默、风度翩翩、口才傲人的魅力男人

崔智东 / 著

2016:  
奥巴马  
将把美国带向何方?

# 奥巴马的 管理之道

一个从街头混混到美国总统的奋斗者  
一个改变美国历史乃至世界历史的黑人总统

台海出版社

# 奥巴马的 管理之道

崔智东 / 著

台海出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

奥巴马的管理之道 / 崔智东著. —北京: 台海出版社, 2015.11

ISBN 978-7-5168-0762-0

I. ①奥… II. ①崔… III. ①管理学-通俗读物  
IV. ①C93-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 253529 号

## 奥巴马的管理之道

著 者: 崔智东

责任编辑: 刘 峰

装帧设计: 天下书装

版式设计: 通联图文

责任校对: 唐思磊

责任印制: 蔡 旭

出版发行: 台海出版社

地 址: 北京市朝阳区劲松南路 1 号, 邮政编码: 100021

电 话: 010-64041652 (发行, 邮购)

传 真: 010-84045799 (总编室)

网 址: [www.taimeng.org.cn/thcbs/default.htm](http://www.taimeng.org.cn/thcbs/default.htm)

E-mail: [thcbs@126.com](mailto:thcbs@126.com)

经 销: 全国各地新华书店

印 刷: 北京高岭印刷有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 710mm×1000 mm 1/16

字 数: 200 千字 印 张: 16

版 次: 2016 年 4 月第 1 版 印 次: 2016 年 4 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5168-0762-0

定 价: 35.00 元

版权所有 翻印必究





## 前言 / Preface

---

美国第44任总统奥巴马,他就像是凭空出现的一颗耀眼的明星,一下子就照亮了当时时局混乱的政坛,给了美国民众信心和希望。很多人在谈论奥巴马的时候,总是充满了无限的敬意和称赞,他们觉得奥巴马完成了一个几乎不可能实现的梦想。

有人说,奥巴马的成功占尽了天时,那场金融风暴让他的变革理念更加深入人心;有人说,是网络的巨大力量帮他赢得了竞选资金和草根阶层的支持;有人说,从他身上,人们看到了“美国梦”的影子,所以愿意将选票给他;还有人说,妻子是他的秘密武器……我们当然知道,这其中的每一个因素都是他成功的原因之一,但我们更应该知道,古语有云:孤掌难鸣,独木难支。奥巴马,从“草根”到“总统”的传奇经历,主要归功于他背后的营销团队!

众所周知,奥巴马的智囊团是一支非常年轻的队伍,大部分成员都是80后。80后,这个被称为个性一代的新新人类是一群不折不扣的“个人主义者”,面对如此一支“个性化”的新生力量,奥巴马是如何让团队中的所有人尽心尽力,为赢得大选拼尽全力的呢?

创建新团队,必须要先制定规则。奥巴马为其团队确立了正确的竞选战略以及人与人之间要互尊重重的原则。无论职位高低,保持对别人的尊重是首要守则;在遇到危机时要携手解决,而不是相互推卸责任,互相埋怨;明确整个竞选团队是为了服务于这个事业,为了共建“美国梦”,而不是为了私人野心。这种“大同”式的管理制度,在以“自由”与“民主”著称的美国特别受用,这是奥巴马吸引精英投其麾下的一个重要竞争优势。

所有前来投奔奥巴马的人都有各自不同的理由:他们有的是为了告别过去的生活,为全新的梦想起航;有的是推崇奥巴马的内部管理制度;有的是渴望见证奥巴马当选的这一历史时刻,充当历史见证者的角色……无论何种目的,他们的最终梦想始终归一,就是共创“美国梦”。

任何一个想要有所作为的团队都需要管理,奥巴马对团队的管理体现在他给了所有的团队成员一个对未来美好的期望,使所有人心往一块儿想、劲往一处使。管理的作用就像磁铁之于铁钉,没有管理这块“磁铁”,员工这些“铁钉”永远不会自动聚集在一起。

奥巴马是一位出色的领袖,通过本书,你能了解奥巴马走向成功的关键点,进而对自己如何走出职业困境、如何达到职业生涯巅峰、如何更成功地做人做事有一个更实际的认识。

在这过程中,我们要牢记奥巴马说的一句话:“无论你在哪里出生,无论你的父母有没有钱,无论你有什么样的长相,无论你有什么样的信仰,你都能成为你想成为的人,你都能去做伟大的事情,追求你憧憬的幸福。”



## 目录 / Contents

|                                      |               |
|--------------------------------------|---------------|
| <b>第一章 愿景管理,挖掘潜能的永动机 .....</b>       | <b>1</b>      |
| 1.共同愿景,唤起团队的梦想 .....                 | 1             |
| 2.强烈的激情为愿景保驾护航 .....                 | 5             |
| 3.阶段性目标是愿景的表达 .....                  | 8             |
| 4.让员工对未来充满希望 .....                   | 10            |
| 5.严格的自律精神,造就更高的目标 .....              | 14            |
| 6.让“带着目的做事”成为习惯 .....                | 17            |
| 7.给自己正确的职业定位 .....                   | 21            |
| <br><b>第二章 人才管理,成功离不开卓越的团队 .....</b> | <br><b>24</b> |
| 1.善于运用团队的力量 .....                    | 24            |
| 2.借力是成功路上的滑翔机 .....                  | 27            |
| 3.人尽其才,人尽其用 .....                    | 32            |
| 4.尊重和信任是合作的基础 .....                  | 36            |
| 5.精心挑选合作伙伴 .....                     | 41            |
| 6.合作双赢,化敌为友 .....                    | 45            |
| 7.聚焦成功的“磁场” .....                    | 49            |

|                                     |                |
|-------------------------------------|----------------|
| <b>第三章 创新管理,唯一不变的是变化 .....</b>      | <b>53</b>      |
| 1.拆掉思维里的墙 .....                     | 53             |
| 2.敢于挑战权威 .....                      | 57             |
| 3.创造力是竞争优势 .....                    | 59             |
| 4.不要盲目“跟风” .....                    | 64             |
| 5.学会把劣势转化为优势 .....                  | 68             |
| 6.求变求新才能不断进取 .....                  | 71             |
| 7.再忙,也要留出思考的时间 .....                | 75             |
| <br><b>第四章 决策管理,领导者的核心能力 .....</b>  | <br><b>79</b>  |
| 1.决策,不可缺少的领导力 .....                 | 79             |
| 2.决定了的事,就不再犹豫 .....                 | 82             |
| 3.千万不能盲目乐观 .....                    | 87             |
| 4.善于发挥团队决策效益 .....                  | 90             |
| 5.要有高瞻远瞩的超前能力 .....                 | 94             |
| 6.谨慎承诺,只说自己能做到的 .....               | 97             |
| 7.责任比能力更重要 .....                    | 100            |
| <br><b>第五章 执行管理,总统也要从基层做起 .....</b> | <br><b>103</b> |
| 1.放弃借口,才有赢的希望 .....                 | 103            |
| 2.主动出击,机会青睐有准备的人 .....              | 108            |
| 3.行动是成功的第一步 .....                   | 111            |
| 4.将不可能变为可能 .....                    | 114            |
| 5.过去不等于未来 .....                     | 118            |
| 6.勤奋比才智更重要 .....                    | 121            |
| 7.天降大任,就要敢于承担 .....                 | 123            |

第六章 细节管理,铸就核心竞争力 ..... 126

1.事前想得清,事中不折腾 ..... 126

2.细节为王,小能见大 ..... 129

3.多思慎行,避免鲁莽出错 ..... 133

4.打造自己的核心竞争力 ..... 134

5.后退是为了更好地前进 ..... 138

6.每个人都是不完美的 ..... 142

7.当一个耐心的狩猎者 ..... 144

第七章 形象管理,看起来就像个成功者 ..... 147

1.不要忽略了自己的形象价值 ..... 147

2.把话说得与众不同 ..... 150

3.好品位让你更受欢迎 ..... 153

4.善于倾听是最贴心的交流 ..... 156

5.微笑成就美好人生 ..... 158

6.内在魅力的自我修炼 ..... 160

7.形象受损时的危机公关 ..... 164

第八章 知识管理,学习是进步的永动机 ..... 168

1.榜样的力量是无穷的 ..... 168

2.反省自己,才能更快进步 ..... 172

3.谦虚是不可缺少的品德 ..... 174

4.集思广益,不搞一言堂 ..... 176

5.正视别人的批评,从失败中吸取教训 ..... 179

6.最爱读书的美国总统 ..... 182

|                                       |                |
|---------------------------------------|----------------|
| <b>第九章 情商管理,逆境赢得成功的法则 .....</b>       | <b>185</b>     |
| 1.上帝不会完全公平,你必须学会适应 .....              | 185            |
| 2.敢于承认错误 .....                        | 188            |
| 3.主动做别人不愿做的事 .....                    | 191            |
| 4.自我肯定,自信让你更有力量 .....                 | 194            |
| 5.不要让别人的看法左右自己 .....                  | 196            |
| 6.失败也是一种机会 .....                      | 199            |
| 7.有主见,但不固执 .....                      | 202            |
| <br><b>第十章 危机管理,绝不停下前进的脚步 .....</b>   | <br><b>206</b> |
| 1.保持冷静的心态 .....                       | 206            |
| 2.时刻保持危机意识 .....                      | 209            |
| 3.挫折是成功的垫脚石 .....                     | 211            |
| 4.安于现状是最大的敌人 .....                    | 215            |
| 5.只要有心,任何时候开始都不晚 .....                | 218            |
| 6.前进要保持归零的心态 .....                    | 220            |
| 7.及时调整自己去适应变化 .....                   | 223            |
| <br><b>第十一章 威信管理,领导者的素质决定成败 .....</b> | <br><b>227</b> |
| 1.以德服人,才能收服人心 .....                   | 227            |
| 2.管理者首先要学会感恩 .....                    | 230            |
| 3.管理者要拓展自己的亲和力 .....                  | 233            |
| 4.家庭稳定,事业才有成功的可能 .....                | 236            |
| 5.学会授权的艺术 .....                       | 238            |
| 6.具备实干精神 .....                        | 240            |
| 7.面向更高目标的挑战 .....                     | 243            |

# 第一章

## 愿景管理,挖掘潜能的永动机

---

### 1.共同愿景,唤起团队梦想

愿景是人们心中或脑海中所持有的意象或景象,共同愿景就是组织中人们所共同持有的意象或景象。它是使互不信任的人一起工作的第一步,能让团队成员产生一体感,并蔓延到组织各方面,使各种不同的活动融汇起来。简单地讲,所谓共同愿景,就是“我们想要创造什么”的问题。

是什么吸引了无数精英纷纷投到奥巴马麾下?丰厚的待遇?入驻白宫谋个一官半职的许诺?都不是,是梦想使然。奥巴马向其团队展现出了一个美好的愿景,告诉所有人“不是为了某个人工作,而是为了自己的梦想而奋斗”。

在众多拥护者心中,奥巴马跨越了种族的藩篱,成为“美国梦”的最佳代表。《独立宣言》中讲过,美利坚合众国的建国信念是人人生而平等,但这种平等是权利与法律意义上的平等,与经济和文化优势无关。奥巴马似乎就是一个“美国梦”的实践者:出身卑微,黑人,通过努力跻身于一流大学深造,服务社区,从政,凭借优秀的口才、十足的个人魅力和远大的政治抱负步步高升,从一个被人忽视的黑人青年成长为万人瞩目的美国总统。也许对于看客来说,奥巴马的成功是个奇迹,但对他自己来说,他的崛起是必然。年幼的时候,他的父辈在他的心中就种下了一颗“美国梦”的种子。他说:“我父母深信,在这个宽容大度的合众国,一个奇怪的名字绝不会成为我未来成功的障碍。他们梦想着,有一天我能进入这块土地,上最好的学校接受教育,即使他们并不富有。他们深知,即使是贫穷的孩子,也能在这个宽容的美利坚国土上实现自己的理想。”

毕业于哥伦比亚大学的奥巴马并没有去华尔街寻找一份高薪工作,而是不走寻常路地投入到了芝加哥贫民社区,每天与最贫穷的黑人打交道,了解他们的疾苦,解决他们的疑难问题。在那里,属于他的“美国梦”逐渐萌芽并清晰起来。他是《哈佛法学评论》第一位黑人主编,也是当选参议员那年唯一的非裔参议员。在他还在做参议员的时候,他办公室的墙壁上依次挂着这些人的照片:亚伯拉罕·林肯、约翰·肯尼迪、马丁·路德·金和尼尔森·曼德拉。他们每一个都是英雄,每一个都有伟大的梦想。这是巴拉克·奥巴马力量的源泉,也是支持他、支撑他从默默无闻的黑人小子奋斗到美国总统的无穷动力。

共同愿景不是一个想法,甚至像“自由”这样一个重要的想法也算不上共同愿景。它是存在于人们心中的一股令人深受感召的力量,刚开始可能只是被一个想法激发,然而,一旦发展成感召一群人的力量时,它就

不再是个抽象的东西,而成为人们眼中具体存在的东西。

在人类群体活动中,很少有像共同愿景这样能激发出这样强大感召力的力量。

斯巴达克斯在公元前71年领导了一群奴隶起义,他们两度击败了罗马大军,但在克拉斯将军长期包围攻击之下,最后还是被征服了。

在电影中,克拉斯告诉几千名斯巴达克斯部队的生还者说:“你们曾经是奴隶,将来还是奴隶。但是罗马军队慈悲为怀,只要你们把斯巴达克斯交给我,就不会受到钉死在十字架上的刑罚。”在一段长时间的沉默之后,斯巴达克斯站起来说:“我是斯巴达克斯。”然后,他旁边的人也站起来说:“我才是斯巴达克斯。”下一个人站起来也说:“不,我才是斯巴达克斯。”在一分钟之内,被俘军队里的每一个人都站了起来。

这个故事是否虚构并不重要,重要的是它带来了更深一层的启示。这个故事的关键情节在于,每一个站起来的人都选择受死,但这个部队所忠于是并不是斯巴达克斯个人,而是由斯巴达克斯所激发出来的共同愿景,即有朝一日可成为自由之身。这个愿景是如此让人难以抗拒,以至于没有人愿意放弃它。

在追求愿景的过程中,人们自然而然会产生勇气,去做任何为实现愿景所必须做的事。

20世纪60年代中期,在麻省理工学院的德雷普实验室里,发生了一个现代斯巴达克斯的故事。IK实验室是太空总署阿波罗登月计划惯性导航系统的主要承制者。计划执行数年后,该实验室的主持人才发现他们原先的设计规格是错误的。虽然这个发现令他们十分困窘,因为该计划已经投入了数百万美元,但他们并未草草提出权宜措施,反而请求太空总

署放弃原计划,从头来过。他们所冒的风险不只是解约,还有他们的名誉,但他们没有别的选择。

他们这么做的唯一理由是基于一个简单的愿景:在十年内,把人类送上月球。为了实现这个共同愿景,他们义无反顾。

共同愿景会唤起人们的希望,特别是内生的共同愿景,使工作变成了追求一种蕴含在组织的产品或服务中的比工作本身更高的目的,例如:

苹果电脑使人们通过个人电脑来加速学习;

AT&T借由全球的电话服务让全世界互相通信;

福特制造大众买得起的汽车来提升出行的便利;

.....

这种更高的目的,亦能深植于组织的文化或行事作风之中,被公司各个阶层的人真诚地分享,并凝聚这些人的能量,在极端不同的个体之中建立一体感,令人奋勇前进。

企业中的共同愿景会改变成员与组织间的关系。它不再是“他们的公司”,而是“我们的公司”。

一个优秀的共同愿景,应该包含以下几个特点。

- ①每一个企业的愿景都具有不可复制的独特性。
- ②企业的愿景是崇高而伟大的,必须符合人类的根本利益。
- ③愿景是持久的。
- ④愿景与团队成员的个人目标必须具有普遍的一致性。
- ⑤愿景具有前瞻性和理想主义色彩。

## 2.强烈的激情为愿景保驾护航

所谓激情,就是要有一种面对困难,敢于克服;面对机遇,敢于挑战;面对艰险,敢于探索;面对落后,敢于奋起;面对竞争,敢于争先的勇气。激情不是一个空洞的名词,它是一种力量,是一种精神支柱。

在需要休息的时候,奥巴马经常会慢跑到林肯纪念堂,站在马丁·路德·金发表《我有一个梦想》演说的地方,看着国会山的圆顶闪闪发光,他的激动之情油然而生。

“在这么一个地方,我想到了美利坚合众国和建国功勋们,那些国家缔造者超脱于目光短浅的抱负和算计,憧憬建立一个横跨大陆的国家;那些与林肯和马丁·路德·金一样的仁人志士将毕生的精力献给了祖国的未竟事业;以及那些默默无闻的人们,奴隶和士兵、裁缝和屠夫,他们用一双双布满老茧的手,搬起一块块砖瓦,修起一条条铁轨,为自己和子孙后代建构了充实的生活,在祖国的大地上谱写我们共同的理想。这是我向往并将为之献身的事业。”

奥巴马在伊利诺伊州就有了为祖国解决“家庭纠纷”的愿望,在国会山,这种愿望得到了进一步的强化。他认为,要弥合这个裂缝,就必须和美国人民交流,倾听他们的声音,帮助渴望公平竞争的他们重新振作起来。这样,不仅国家的政治,甚至国家的政策也会得到很大的改观。

如果成为美国总统,就可以将选民的心声贯彻到国家的政策中,就可以施展自己的抱负,实现林肯、肯尼迪以及一切先贤们的愿望。这就是奥巴马的激情所在。

心想才能事成,如果我们连想要成功的激情都没有,又怎么能够获得成功呢?当我们把想要成功的激情和毅力以及实践精神结合在一起的时候,激情就能产生强大无比的力量。

激情让人相信任何事情都有解决的办法,关键在于你的对策是否切实、有效、具有针对性。激情促使人们想方设法找到问题的症结,寻求对症下药的良方,让困难在自己面前低头。面对同样的问题,有激情的勇者想的是如何设法化解、战胜;缺乏激情的弱者想的则是如何一停二看三逃避。一样的难题,一样的挑战,却有不同的态度,不仅表现出不同的思想境界,也必然会带来不同的发展局面和后果。

美国成功学大师拿破仑·希尔认为,激情是一种意识状态,能够鼓舞和激励一个人对手中的工作采取行动。有一天晚上,他工作了一整夜,因为太专注,觉得一夜仿佛只是一个小时,一眨眼就过去了。之后,他又继续工作了一天一夜,这期间除了停下来吃点清淡食物外,他未曾休息过。如果不是对工作充满激情,他不可能连续工作一天两夜而丝毫不觉得疲倦。因此,激情并不是一个空洞的名词,它是一种重要的力量。

每次拿破仑·希尔在评价一个人的时候,除了考虑他的能力、才干之外,还非常看重他的激情,因为人有了激情,才会有无限的精力。可以说,激情就是成功的源泉,你的毅力、追求成功的激情越强烈,那么成功的概率就越大。

任正非认为,将企业保持激活状态非常重要。华为走到今天,靠的就是这种奋斗精神和内部永远处于激活状态的机制。

对组织而言,一方面,华为不断通过文化建设、激励机制、危机意识使员工始终处于激活状态;另一方面,华为公司通过几次大动作较好地解决了沉淀层的退出问题,比如在华为文化中占有重要地位的10多年前的市场部集体大辞职,2001年左右的内部创业风潮,直至2008年的7000名

员工大辞职,其实都是一脉相承的,每次间隔5~6年,每次都是大动作。

员工张建宁于2000年9月入职华为公司,被分配到无线技术支持部的第一线,从事GSMSC35新产品的技术支持工作。从此,现场开局、现场割接支持、远程支持问题处理工作成了他生活的主旋律。2001年7月,实施中国移动GSM目标网全网升级项目,为了组织全网项目实施以及做好远程支持工作,张建宁一个月有近20天在公司加班过夜。就这样,两年时间内,他现场支持了40多个重大工程项目的割接,个人也得以快速成长,积累了扎实的专业知识和丰富经验。2003年,张建宁成为无线产品二线技术支持工程师、国内GSMNSS产品责任人。2004年10月,由于中国移动软交换长途汇接网公司特级重大项目的需要,张建宁被调入北京分部,作为移动软交换长途汇接网项目的技术总负责人。就这样,张建宁从一名普通的一线技术员成长为了华为的技术专家。

爱默生说:“一个人,当他全身心地投入到自己的工作之中,并取得成绩时,他将是快乐而放松的。但是,如果情况相反,他的生活则平凡无奇,且有可能不得安宁。”

当一个人对自己的工作充满激情的时候,他会全身心投入到自己的工作中,这时,他的自发性、创造性、专注精神等都会在工作过程中表现出来。

一个对自己的工作充满激情的人,无论在哪里工作,都会认为自己所从事的工作是世界上最神圣、最崇高的职业;无论工作的困难多么大,或是标准要求多么高,他都会始终如一、不焦不躁地去完成它。

有激情就能够受到鼓舞,反过来,所受鼓舞又会为激情提供能量。只有当你赋予自己的工作以重要性的时候,激情才会应时而生。即使你的工作不那么充满乐趣,但只要善于从中寻找意义,激情就会随之而来。

### 3.阶段性目标是愿景的表达

目标是愿景的表达,“要什么”从来就比“怎样做”更为重要。但目标不是愿景,目标要更加具体,而且有时限。它既有欲望的感情牵动因素,同时也有自己做主,不让自己从散漫中游移的因素。

奥巴马说过:“人们总是希望开好车、穿好衣服、住好房子,却不愿意为之付出艰辛。我知道努力和奋斗的意义,而梦想就是通过一步步的努力和奋斗来实现的。”

奥巴马成为《哈佛法学评论》的总编后,很多大的律师事务所和司法机构主动找他,希望他能够加入他们的部门工作,而且薪水非常高。然而,奥巴马不为所动,他决意回到芝加哥去工作,因为他已经一步一步地规划好了自己的未来,并且,他对自己未来应走的道路非常坚定。

他知道伟大的梦想不是一下子就可以实现的,必须脚踏实地、一步一个脚印地往前走。他曾经做过一段时间的社区工作,回到芝加哥后,他又回到了社区,做了6个月的选民登记工作。1992年,他忙于律师事务所的工作,并在芝加哥大学法学院担任宪法学讲师。

后来,他非常认真地参选了州参议员,直到2004年,他成功当选国会议员后,才正式辞去芝加哥大学讲师的职位。他分割了他的梦想,在每一个小梦想的道路上,他都付出了极大的激情和艰辛。每实现一个梦想之后,他便着手准备去实现下一个梦想。

奥巴马成为总统的时候确实非常年轻,但他并非像外界所说的那样没有经验,因为他的目标清楚、规划合理,每一步都走得非常踏实。就这样,从社区工作开始,他一步步地走上了总统的宝座。