



揭开老板选人的秘密

14

为什么 选他当 领导?

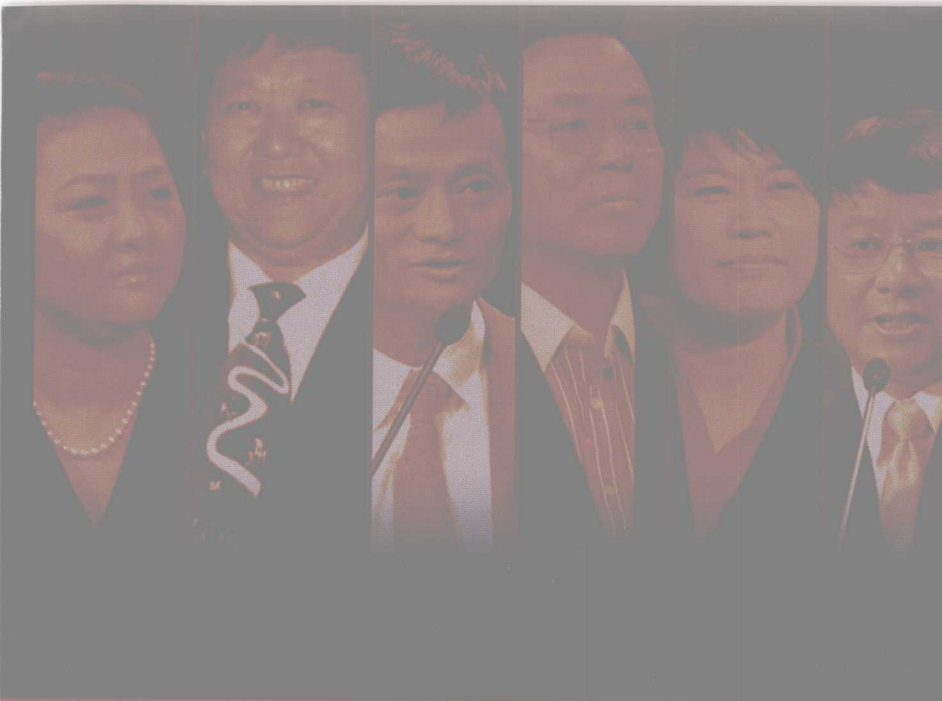


陈安之^[美] 王阳 著

CCTV 中央电视台经济频道《赢在中国》出品

云南出版集团公司
云南教育出版社





揭开老板选人的秘密 为什么选他当领导？

365辑永恒的成功法则 系列 14

陈安之^[美] 王阳 著

云南出版集团公司
云南教育出版社

图书在版编目(CIP)数据

为什么选他当领导? / 陈安之, 王阳著. —昆明: 云南教育出版社, 2008. 1

ISBN 978-7-5415-3211-5

I. 为… II. ①陈… ②王… III. 企业领导学—通俗读物
IV. F272.91-49

中国版本图书馆CIP数据核字 (2007) 第186685号

揭开老板选人的秘密
为什么选他当领导?

陈安之 / 著
王 阳

责任编辑	王璠
装帧设计	深圳三川梦工场
出版发行	云南出版集团公司 云南教育出版社 (昆明市环城西路609号)
印 刷	深圳大公印刷有限公司
版 次	2008年3月第1版
印 次	2008年3月第1次印刷
开 本	787×1092 1/32
印 张	4.5
字 数	64 000
书 号	ISBN 978-7-5415-3211-5
定 价	16.80元

版权所有 侵权必究



WIN IN CHINA 赢在中国



序言 人才的“冰山理论”

——赢在中国《为什么选他当领导？》/王阳感悟 ……1

引言① 创业成功的五大秘诀…………… 11

引言② 创业之前，先做足自我分析……………20

引言③ 比尔·盖茨——地球人的创业楷模！…28

— 选态度好的人 可买到平安



1. 有多少人说他好？…………… 33

——徐新说过一个买来的教训：
“要投资一个人之前，一定要先去倾听一下，他身边的人是如何评价他的。”

目录



2. 他有爱心吗?39

——马云对周瑾说：“你这个项目可能不挣钱，但很有意义，我愿意私人出钱，去资助你做成这个公益事业，赚不赚钱都无所谓。”



3. 他给你的第一印象好吗?..45

——我常告诫学员：“要为成功而穿着，为胜利而打扮！”



4. 他常常顶撞上级吗?.....49

——阎焱说：“我们重点看竞赛者的领导能力，看谁最有可能领导一个刚创立的企业稳健地走向成功。”



5. 在利害面前他能控制情绪吗?55

——2000多年前老子在《道德经》中说：“上善若水。水善利万物而不争。”

二 选有经验的人 可节省时间



1. 他有值得自豪的经历吗?...61

——迈克·乔丹说：“有我乔丹在这里打球，你的收视率会是多少？你会赚到多少的广告费用？”

目录



2. 他是来做加法，还是来做减法? 65

——选择合作伙伴时先要问自己“四个问题”。



3. 他与你的价值观相同吗?..69

——马云常对员工说：“你们不是来帮马云打工的，你们是来为我们的目标——‘中国人做世界最好的公司’而奋斗，是为了这个目标来奋斗，而不是帮我个人。”



4. 他会感恩吗?73

——王阳说：“我们每个人，每一天，所做的每件事，都是在写《简历》”。

三 选有决断力的人 可让企业超速发展



1. 他够聪明，还是够智慧?...77

——宁高宁明显提醒：你应该反思一下你不足的地方，比如你的犹豫……



2. 他在用心满足别人的需求吗?83

——吴鹰说：“说明白自己有哪些方面的不足，这不是每一个人都能做到的。”

目录



3. 他让顾客满意了吗? 89

——《福布斯》创始人对客人忠告：“成功最重要的关键，就是要让顾客满意。你企业不管怎么经营，不管如何塑造品牌，如果你没有一大群满意的顾客，最终你的企业还是会垮台的。”

四

选善于沟通的人 可让更多的人来跟随



1. 他善于与人沟通吗? 93

——陈安之说：“我要帮助更多的人行动，所以我必须学习讲话简练精准。”



2. 他常指责别人错，显示自己对吗? 99

——王利芬写道：“做事情的人要知道设身处地地替别人想，因为他要做成一件事，就有太多的事情需要别人设身处地地替他着想。”



3. 他的言行一致吗? 105

——陈安之在“超级讲师班”中，一直在强调一种“演讲精神”——“讲自己所做的，做自己所讲的。”这才是真正的成功学演讲，才是最令人感动的演讲词！这样才会做出最伟大的、最能令人震撼的公众演讲！

五 选有意志力的人 可获得基业长青



1. 他习惯一遇到困难就放弃吗？ 103

- 徐新说：输了还不服输，不接受失败，还是一心往前冲，这才是真正的“创业英雄”。
- 阎焱说：创业甚至会经历自己认为非常不公平的失败，但是如果你要做企业，你就必须有这样一种勇气，有一句话叫作“咬着子弹向前走”。
- 宁高宁说：我们今天选的不是劳动模范，也不是优秀员工，我们选的是一个创业型的领导者。



2. 他失败后还能坚持自己的承诺吗?..... 119

——熊晓鸽说：作为投资者，我更愿意把希望和资金，投给对自己、对项目、对团队永不放弃的人。

读者反馈卡 125

梦工场系列书 CD VCD 127

序言

人才的“冰山理论”

——赢在中国《为什么选他当领导？》

王阳感悟

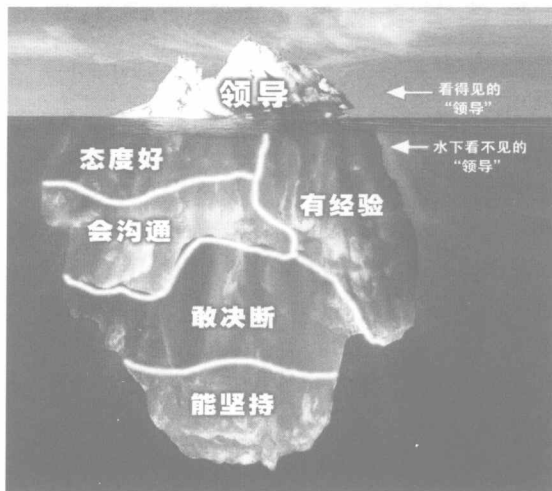
每个人都是一座“冰山”

在归类整理“陈安之博客·赢在中国”时，我渐渐发现了一个规律性哲理：

一个人的财富，就像一座“冰山”，看得见的财富，只占了整个冰山的3%，看不见的财富及价值藏在了水下，占了整个冰山的97%，是看不见的价值部分，托起了人人看得见的“财富”。

同样，一位领导者影响的范围，能让人看到的只占到了3%，而97%的领导力和领导力是看不到的，能托起一个人成为多大的领导，取决于大多数人不容易看到的“冰山体积”。

所以，一个人，一个企业，就像是一座“冰山”，要想拥有财富和地位，请先把自己的“冰山体积”变大，成就与财富自然会变大。



二

可被视为“人才”的五大人格特征

在本书中，陈安之老师借《赢在中国》的真人竞赛故事，用通俗易懂的语言总结了可被选拔

为“人才”的五类人格特征，我摘自并归纳如下，为让更多的人明白“态度、经验、决断力、沟通力、坚持力”五个“励志成功词句”的真正涵义：

1. 态度好——选择态度好的人为同事，其实是为了能获得安全感。

陈安之老师说：所谓的态度，就是你不要“越位”。什么是越位？就是不要自以为是老板，你要永远知道到底谁才是老板，所以，当你知道谁是老板的时候，你就不会越位，一旦你不会越位，你的态度就会非常好。

属下要随时知道自己是在当一个辅助的角色，而不是当主角。当老板需要你当主角的时候你就当一个称职的主角，即使你已经很成功了，仍然需要知道最大的主角是你的老板，所以不越位的人，态度就会比较好。

就像宋文明和周瑾，总能在人前控制住自己的情绪，并表现出善于爱护他人的行为，欣赏他人的心态，明白自己的“定位”，于是就赢得了人缘，赢得了选票。

2. 有经验——老板爱选有经验的人，是为了节省自己的时间，是为了让新人给自己做“加法”，而不是请一个人来做“减法”。

陈安之老师说：怎么判断一个人的能力好不好？你就要问他：“过去在哪家公司，你曾经创造了什么样的绩效和成功的经验？”假如他一个都讲不出来，对不起，这个人不能用。

就像选有名的迈克·乔丹到自己的篮球队打球，虽然其年薪会高过老板，但电视收视率会上升，赚到的广告费会更多，事业会更有成就……老板打一下算盘，就会发现，有了有夺冠经验的乔丹，可能会让他多赚一亿美金，没有乔丹，可能会亏很多钱。

所以，陈安之老师说：“最好的人才是最贵的，但也是免费的。”

3. 决断力——在领导岗位的人，如果没有敢决断、敢下狠招的个性及魄力，就会像个不认路的司机，在十字路口会犹豫不决，会害很多人，会让很多车遭灾。

陈安之老师说：领导者的特征，就是勇于严