

《向海盗学管理》

如果你的团队让你感到顺手，很可能你统率的是一群“庸才”，你将一事无成。
如果你的团队让你感到棘手，很可能你统率得是一群“海盗”，你将夜夜暴富。

世界上最难统御的团队

▶▶ 世界上协作能力最强的团队 ◀◀

世界上最高效的团队

海盗团队

生存与共荣

HAIDAOTUANDUI
SHENGCONYUGONGRONG

许文娟◎编著



外文出版社
FOREIGN LANGUAGES PRESS

★ ★ ★ ★ ★
(向海盗学管理)

许文娟◎编著

HAIDAOTUANDUI
SHENG CUN YU GONG RONG

海盗团队

生存与共荣

世界
▶▶▶ 世界上 ◀◀◀
世界上最高效的团队



外文出版社
FOREIGN LANGUAGES PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

海盗团队：生存与共荣 / 许文娟编著.

—北京：外文出版社，2010

ISBN 978-7-119-06509-0

I. ①海… II. ①许… III. ①企业管理—组织管理学

IV. ①F272.9

中国版本图书馆CIP数据核字 (2010) 第 111334 号

策 划：张 悦

责任编辑：钟 文

装帧设计：天下书装

印刷监制：冯 浩

海盗团队：生存与共荣

许文娟 / 编著

©2010外文出版社

出版发行：外文出版社

地 址：中国北京西城区百万庄大街24号 邮政编码：100037

网 址：<http://www.flp.com.cn>

电 话：(010) 68320579/68996067 (总编室)

(010) 68995844/68995852 (发行部)

(010) 68327750/68996164 (版权部)

制 版：北京普瑞德印刷厂

印 制：北京普瑞德印刷厂

经 销：新华书店 / 外文书店

开 本：720mm×1000mm 1/16

印 张：17.5

字 数：250千字

装 别：平

版 次：2010年7月第1版第1次印刷

书 号：ISBN 978-7-119-06509-0

定 价：32.00元

建议上架：经管培训

版权所有 侵权必究 如有印装问题本社负责调换 (电话：010-68995852)

■ 目录

第一章 海盗，绝不独盗 ····· 1

一个海盗是一只狼，一群海盗就是一群狼，中国有句话说：“一只狼并不可怕，可怕的是一群狼。”海盗与狼一样嗜血，狼为了猎物而近乎疯狂，而海盗为了金银财宝而着魔。

对于海盗们来说，他们的敌人本身就是一条船上的一个团体，因此，要想使周密的夺金计划万无一失，就必须在团队力量上先于一步战胜对方。

海盗们熟知一个人的力量远不如群体的力量大，尤其是一个团结的队伍，不仅可以使夺金计划万无一失，还可以在海上这个特殊的领域上称王称霸，欲神欲鬼。

1. 海上作战决定集体行动 ····· 2
2. 没有不死之躯，只有不死的精神 ····· 10
3. 天时，地利，人和 ····· 18
4. 再伟大的战略也离不开团队 ····· 25
5. 统一的目标，统一的战线 ····· 31

第二章 团队意识决定凝聚力 ····· 39

海盗团队不同于一些陆地上的贼寇，他们具有很强的职业性与专业性，他们本身的敌人就是一条船上的一个团队。因此，这是一个团队与团队之间的战争。就像一个企业是一个团体，它在市场中的竞争对手也是一个企业。

对于海盗来说，要想掠夺计划万无一失，就必须保证充足的行动力量，而这个行动力量的来源、人数的多少是必要但却不是关键，团队中每个人的团队意识才是凝聚中心力量的主要来源。

1. 缺乏团队意识的群体，不过是一盘散沙 ····· 40
2. 责任心是团队意识的核心 ····· 48
3. 敬业度决定团体的利益 ····· 55
4. 相互信任才能“抱成团” ····· 65
5. 彼此尊重是团结的基础 ····· 75

第三章 强硬的制度与文化 85

海盗团伙中有着严密的制度与管理文化，一个海盗团伙的首领通常会以制度为基本手段来制约他的同伴们。海盗成员本身就有着凶恶、张扬的个性，难以束缚，也难以统一管理，所以，海盗首领通常会把制度当成铁的制度，触犯者便严格按制度来执行。这就是海盗除了精神团结之外所使用的强硬手段，使得成员们从行为上也必须团结起来。

强硬的制度和完善的企业文化是企业制胜的法宝，也是企业走向未来长久不衰的宝典。企业文化与制度的完美配合是企业能否长久占据高地并持续发展的一个衡量尺度。

- 1. 制度高于一切 86
- 2. 制度创造战斗力 93
- 3. 打造职业化团队 100
- 4. 团队文化的重要性 107
- 5. 管理管人心，制度管行为 115

第四章 保持团队激情 123

要衡量团队是不是优秀，其中一个重要的指标就是每一个成员的潜能与激情是否完全发挥出来，并且不仅仅只是100%，而是要更多地调动起来。

激情是一个人成功的基石，同时也是团队成功的要素；激情是工作的灵魂，同时也是企业活力的源泉。因此，每一个想要腾飞的团队，就必须保持或提高团队的激情，让激情激发更多的动力，创造更多的成就。

- 1. 克服拖延的坏习惯 124
- 2. 轻易放弃，最挫激情 132
- 3. 满足现状，不思进取 139
- 4. 干工作敷衍了事 143
- 5. 激情并非盲目冲动 150

第五章 绝对的服从，完美的执行力 159

企业管理决定着企业的基本运营状况和可持续发展。在人们看来，所谓的管理无非就是用“人管人”“制度管

人”。其实不然，所谓的管理，应该是管心，因为人一切行为的原由应该是心灵，是思想。所以，对于企业的管理层来说，拥有一支绝对服从、高效执行的精英团队，这将是一支可以在竞争市场中所向披靡的强大团队。

就像海盗团伙，因为海盗船船长的一句话，所有的海盗便赴汤蹈火，在所不辞，最终的目的只为完成任务。这种绝对的服从力与完美的执行力正是当今企业所或缺的。

1. 相信“这是最好的安排” 160
2. 每一个环节都是关键 167
3. 夺金计划不容任何意外 174
4. 服从意识的培养 181
5. 塑造团队中完美的执行力 188

第六章 绝不背叛 197

海盗之所以能在一望无际的海面上长久的立足，必须要依靠一种共有的信念，他们虽然在大海中烧杀抢掠，无恶不作，但是，对于自己的船队来说，却可以做到绝不背叛，将团队的利益视为自己的利益。往往正是因为如此，海盗的团队才能在大海之上生存，海盗成员们才能因此获得更长久的生存空间和利益保障。

1. 一人做蛀虫，毁掉整条船 198
2. 公司的商业机密 206
3. 商业也玩“潜伏” 215
4. 忠诚于自己的团体 224
5. 视团体的荣誉为自己的荣誉 232

第七章 誓死相随，共同发展 239

海盗讲求的是团队合作，每一次行动，靠的是大家同心协力，这也使他们在海上占据了主动权。对于海盗来说，要战胜对手，惟有誓死与同伴相随，相信同伴，才能在暗藏凶险的海上展开掠夺计划。也正是他们这种团体合作的精神，才让他们一直发展到了今天，而且成为了海上“判官”。

对于企业来说，也是如此，只有团结起来，才能做到共同发展。一个企业，最强大的力量，就是企业与员工一条心，荣辱与共，这样就可以在竞争日益激烈的经济市场

中站稳脚跟。

1. 团队发展靠大家	240
2. 危机面前，团结就是力量	247
3. 集体利益面前，牺牲小我	254
4. 不断变革创新，激发团队活力与发展	260
5. 有福同享，有难同当	267

第一章

海盗，绝不独盗



一个海盗是一只狼，一群海盗就是一群狼，中国有句话说：“一只狼并不可怕，可怕的是一群狼。”海盗与狼一样嗜血，狼为了猎物而近乎疯狂，而海盗为了金银财宝而着魔。

对于海盗们来说，他们的敌人本身就是一条船上的一个团体，因此，要想使周密的夺金计划万无一失，就必须在团队力量上先于一步战胜对方。

海盗们熟知一个人的力量远不如群体的力量大，尤其是一个团结的队伍，不仅可以使夺金计划万无一失，还可以在海面这个特殊的领域上称王称霸，欲神欲鬼。

1. 海上作战决定集体行动

剖析海盗团队精神的第一步，需从其圈定的必要战斗环境入手，对于海上作业这个特殊的手法来说，“海”就是一个关键词。对于海盗来说，他们的岗位分工与职责都将充分地体现在海面抢劫计划的正式实施中，所以，如何将团队稳立于海面，借以陆地式的优越，又有着海域式的优势，两者结合，才能使团队行动的胜算加大，同时把利益放大。

另外，船这种工具的使用，本身就是一种“簇团扎堆”的表现。一条船绑着一群人，在人身行为上已经为海盗们圈定了一个团结的必要条件。

共济一条船

在海面上，尤其是人们熟知的加勒比海域中，时常会发生一些激烈的海战。幽深的海面上，一伙个性张扬、面目狰狞、嗜血如屠的“野兽”们，他们扮演起了掠夺者的角色，也许是长期生活于海上，也许是刻意地去熟知一段特定的领域，当有大小船只经过时，他们就会全力出击，将船只洗劫一空……这些长期在海上实行掠夺抢劫的恶魔被人们称之为“海盗”。从作案环境上看，海与船是海盗集体行动的主要因素，也就是现在市场经济中所说的环境主体。

在无边无际的汪洋的海面上，海盗们靠洗劫过往船只、掠夺钱财为生。大海这个特殊的战场不同于陆地，海面特殊的地理位置决定了他们必须承担大风险作战。船，对于他们来说，就像脚下的一片移动陆地，是坐骑，同时也是必不可少的装备。一条船所承载的并不是一个人，而是一“伙”人，这是一个团队，他们必须同进同退，由不得自己。这就是首先的一个前定性因素。

两艘船便可以将作战两方分割为两个独立的群体，计划周密的海盗们通常都是战无不胜，在商船们还没有意识的情况下，战斗已经在自己的甲板上悄然展开了。海盗们最为理想的状态便是在目标船还没有来得及反应时便占领主导地位，当目标船真正发觉不远处一艘悬挂骷髅旗帜的船正向他驶来的时候，一切都已经晚了，输赢也已成为定局。

以上便是海盗团队对于环境主体的一种关系认知，下面要谈的是海盗船与成员之间的关系认知。

一篇文章记载了一个非洲海盗团伙的新人培训资料，其中竟然有著名的成功人士卡耐基总结出的一个成功规律，那就是“一个人的成功，15%靠专业知识，85%靠人际关系和处事技巧，而所谓的处事技巧和人际关系就是学习合作”。可见，这些海盗团伙也知道人与人之间以合作手段创造成功的重要理念，由此并灌输给每一个新加入的成员。

另外，在对新加入成员的培训中，还有一个必讲的故事：

一个失意的信徒找到了牧师，他向牧师寻求困扰了自己许久的一个问题，那就是自己的一生为何总是如此的暗淡，何时才有发光发热、大有所为的一天？牧师接待了信徒，两人相对坐于炽热的火炉前，虽然当时正值寒冬，但是这些煤炭烧红后，所散发出来的炽热便不断地温暖着整个空间。

“你想要像这些煤火一样发光发热吗？”

“是啊……但那简直是奢望，我注定了平庸。”信徒回答着，眼睛目不转睛地注视着面前火红的炭火。

牧师笑了笑，随手拿起火炉旁边的钳子，然后夹出其中一块煤炭，放到一边。信徒不解，看到牧师一脸平静，自己也只好安静地看

着。

过了不久，那个原本火红的煤炭开始渐渐变得黯淡。信徒顿时明白了牧师的意思。

培训中安排这样一个故事，主要就是让每一个新加入海盗船的成员熟知一个道理：一个人离开团体后，个人的力量就会变弱，甚至是消失殆尽。因此也可以说，这是一个相互关系认知的引导。

每一个成员只有认识到了自己与团队之间的相互关系，学会与他人合作，当诸多个人力量聚集在一起时才能产生出加倍的力量，一同成就出伟大的成就。

海盗与船，员工与企业

海盗与船的关系，就像员工与企业之间的关系。在现代社会中，人们需要用劳力来换取生存所需资本，而企业给了员工平台，给了每一个员工赚取财富的机会。

每一个海盗心中的团结意识是必须建立在海盗王以及海盗成员们相互的认知上的。关于这一点，现代企业管理也必须得到启示，从而与员工之间摆正相互的关系认知。

企业的好与坏关乎着员工的好与坏，企业的生与死，也关乎着员工的生计问题，因此，员工只有将企业当成是自己航行于海上的一条船，而自己只是船上诸多成员中的一员，如此团结一心，齐心协力，把每一个个体力量拧成一股绳，朝着一个目标努力，那么，这条船就会为你承载更多的财富，丰富你的生活，温润你的家庭。

自我认识是团结合作的基石

当然，企业要想在经济市场中占领一席之地，甚至是拼搏至主领地位，就离不开内部的团结协作。比如说一个企业的最高决策者，他自然是想要让自己的企业可以成为行业中的龙头，为自己创收享不尽的财富，然而，想法再好，可仅凭他一人之力如何去完成？没有一个人的公司，也没有一个人的企业，“企业”这个词本身所代表的就是一个团体。再者，对于员工而言，想要学到更多的技术，创收更多的财富，那么，没有企业这个平台，一切也只是空谈。所以，企业离不开员工，员工也离不开企业，两者只有相结合，相互协作，才能得到共同发展。

就像海盗团伙，他们的领导者海盗王以及每一个无名小卒都知道自己所处的位置，都深知自己与彼此之间的关系，只有搞清楚了这一层关系，才能往更大力量的团队精神上发展。因此，自我认识是企业与员工寻求团结合作的第一步，也是不可或缺的基石。

从员工正式进入公司，公司正式聘用员工起，公司与员工之间的关系就已经成为了一个首要的问题。公司与员工之间并非只是劳雇关系这么简单，两者之间，还有着承载关系、互惠关系、相辅相承的关系等等。员工与企业之间的关系如果无法得到正确的对待，那么便会时刻影响和左右着企业在制度建设、人事管理、经营理念上的行政决策，左右着员工对待工作的态度和精神面貌，左右着员工收获的一段生活的质量。因此，只有企业与员工搞清楚双方的关系，才能更好地去履行自己的职责，才能有助于企业合理地规划自己的人力战略，有助于员工认识和实现自我价值。下面，我们就来看看建国至今，企业与员工之间关系的转变与发展。

第一，员工是企业的主人。在建国初期到改革开放前的一段时间里，中国当时惟一的所有制形式的企业是国营企业，它是由民族工业

改造完成的。因为当时的中国正处在一个物质生活及其匮乏的时期，但是基本的生活还算安实，社会较为安定，民众的精神状况十分平静，因此，就当时的形势来说，一些企业内部的员工都有一种极为强烈的社会归属感。而国家政府为了更加安定这种归属感，在政策方针也有了很大的调整，企业为员工提供所有生活保障，医疗、住房、养老等社会义务，尽管不是很丰富地完成，但却是很平均地完成。正是企业与员工之间这种水乳交融的和谐，使得新中国得到了很大的发展与进步，也从而拥有了今日的美好生活。

第二，员工是企业的工具。中国经济转型期时，中国对于国内的大小企业进行了总体的经济体制改革，尤其是国营的大企业。当时的经济转型初衷实际上是为了更好地推动中国的经济发展，想要进一步地改变大而全小而全、企业办社会的经营管理模式，把企业从繁杂的社会功能中解放出来，从事单纯的生产经营活动。然而，当企业不再承担那一份社会功能之后，社会并没有做好完全的交接，一些企业便开始利用自己的权利体系通过巧钻改革漏洞从中进行敛财。而当企业与社会周旋的中间，处境最为尴尬就是员工，员工成为了最为不幸的受害者，被企业推向社会，而又没有被社会所接纳，改革使得企业的社会功能完全丧失，其中最为主要的社会功能是为员工谋福利，此时的企业便成为了一个单纯的追求利益、大肆敛财的机器，而员工也就成为了企业可以利用的工具。所以，由于企业价值观的堕落导致了员工地位的堕落，最终使得员工与企业之间的关系成为了纯粹的金钱雇用关系，在这样一个“拿劳力换钱”的看似等价的关系中，员工的地位与权益已经发生了改变。

在这个阶段中，国营企业已经在走向没落，员工不断地流失，私营企业与外资企业的人员却在不断地充盈起来。其实，国营企业在改革名义下进行的“后改革”已然使得企业几乎变成了“权势集团”的

企业，这些打着国家名义进行财富掠夺的同时，抛弃了企业最基本的价值与理念，连同企业中的员工都成了工具，正是因为不甘心沦落于工具，所以才导致了人员的大量流失。

第三，员工是企业的主体。自新中国成立以来，经济市场就一直在摸索着前进，曾经一度的企业在利益的驱动下走过了一个虚假发展和繁荣的阶段，然而，随着国门的打开，一些外来管理理念逐渐冲击着人们的视野与思维，也就是这个时候，员工的真正价值才得以体现和被企业所重新认知。国营企业以及私营企业均开始站在员工的立场思考问题，并且最终为员工创造了一系列有利措施，给予“员工是企业的主体”这一后知后觉的定位。

这也代表了中国企业理念的发展观，最终企业认知到了最为重要与正确的一点：员工是企业的第一生产力，是生产力的创造者和驾驭者，企业的发展离不开员工，而员工的价值体现也离不开企业，企业与员工之间的关系是共赢的合作关系。

作为员工应有的正确认知

从经济市场初确立、发展至今，企业与员工之间的关系也在不断地发生着变化，但从发展上不难看出一个发展趋势，那就是员工在企业中的定位越来越合理了。从最初的主人阶段到沦为工具，再到生产主体，员工的地位在经过了两极分化的对待后最终又回到了相对合理与公允的地位。而现代企业中，员工应当如何来定位自己，如何对待企业，如何看待自己与企业之间的关系呢？

第一，你对于企业来说很重要。不论是在哪一个企业，每一个员工的存在都不会是偶然的，而是必然的。作为员工的你，是企业的生产主力，是企业运作链上的一个环节，而这每一个环节对于企业来说都是至关重要的。就拿当今在中国企业中占有举足轻重位置的食品加

工企业来说，最底线的生产工人，在外人看来，他们在企业当中的地位是最低的，但是他们所分属的工作却是最为重要的。试想一下，如果一个若大的食品企业没有了生产线上的工人，那企业等于是一个空壳。最基本的运作也会产生巨大的影响。

当然，这里所说的你是广义地泛指员工团体，而不是特指某一个人。因此，身为员工的你们，不论你的社会价值有多么重要，也不能妄自尊大，毕竟，员工也并不是一个个体，而是一个广义的团体。千万不要天真地认为，企业离了一个你就活不下去。

第二，企业对于你来说很重要。一个人即使有再高的技艺，有再大的理想，想要体现自我人生价值，创造更多的社会价值，那么，企业就是最好的平台。对于每一个员工来说，企业就像是一桥梁，帮助员工阔步走向光明，创造美好未来。

作为企业应有的自我认知

企业与员工之间的关系是相互的，员工需要正确认知与企业之间的关系，而企业也一样。作为企业必须在得到正确的自我认知的基础上，才能携同员工，创造企业的辉煌，一同打造一个完美的企业。其实，员工的自我认知是建立在企业的自我认知的前提下的，也就是说，员工如何建立正确的自我认知，首先要看企业如何对待员工，如果说避开企业对员工的责任，而单向地强调员工对企业的责任，那么，就必将会出现新的强权意识形态，企业与员工的关系也将会再次回到空谈状态。

第一，必须尊重员工的价值。对于现代企业来说，每一个员工都是企业血液里的一分子，作为企业，应当把每一个员工看作是企业文化与发展所不可或缺的支撑点。尊重每一个员工的人格与自我价值，重视每一个员工的付出与需求，这是一个企业最为基本的认知，也是

企业对于员工最为基本的关怀。企业对于员工的关怀应当具体到公司日常事务中的方方面面，比如为员工创造一些有利环境，福利、团队旅游、学习深造等等。公司不但要尊重员工的价值创造，还要重视员工的思想健康，对员工进行引导，将员工引向积极向上的一面。

第二，创造团结氛围，严守良好企业文化。企业必须为员工营造一个积极的氛围，让员工在工作上追求严谨勤奋，团队上追求团结合作，精神上讲求阳光健康。一个高效鲜活的企业文化应当具备建设团结、紧张、严肃，杜绝拉帮结派、小团体主义等这样与团结相悖的行为，对于一些工作作风涣散、消极懈怠、拖沓懒散、对上敷衍塞责、精神状态萎靡、缺乏激情和创造力的员工也不得放纵，这些无益甚至有害于企业文化创立与保持的行为必须逐渐地得到清理和矫正。因为在某种原则上，这并不是企业抛弃了他，而是他抛弃了企业。

再者，从狭义的角度讲，某一企业与某一员工之间并不是必然的、惟一的依存关系，因为员工有权利离开企业去选择另一个企业，而企业也不会因为一个员工的离开而欲死欲生，企业也可以招纳更多的员工。这个观点是毋庸置疑的，而这一点也恰恰证明了我们社会生产力的解放和市场经济的进步，因为在市场规则的统一规范下，企业与员工之间都有了自由的选择权利，可以不受人为外来因素的强迫自主作出自己的选择。然而，在这里要说的是，既然企业选择了员工，就要对员工负责，而这种责任也是相互的，员工一旦选择了企业，也有同样的义务恪守企业规则，与企业共患难，同发展。

2. 没有不死之躯，只有不死的精神

“☠”这个符号是海盗们惯用的旗贴图案，当它出现于海面时不禁让人们不寒而栗，在人们看来，这是死亡的象征，预示着死神的来临。当然，死神光顾的并不仅仅是海盗们所谓的“敌人”，同时也有他们自己。

每一个成功的海盗团伙必然有着一个善管理、懂谋略的最高决策者，他就是通常人们所说的海盗王、海盗船船长，以一纸制度掌控着整个团伙的运作，当然也包括成员的“精神管理”。一场战争掀起的必然是血腥搏杀，难免生死，敌我双方，谁先怕死，就必在气势上已经输了。因此，海盗史上从来是以“怕死”为耻辱。将这样的思想灌输到每一个成员的血液中，从而激发更高的斗志，这也是每一个海盗王以及志在登高的“海盗们”必须有的管理理念。

海盗不死的精神

当满载财物的过往船只进入海盗的视线时，他们心中充满血腥的一面就被完全激发出来了。在战斗中，海盗表现得异乎寻常的狂热，悍不畏死，这也使得人们谈海盗色变。海盗不是神，他们也躲不开死亡的命运。当海盗开始掠夺，依次跳到甲板时，他们所面对的选择有两种，即被对方杀死，或是战死，因此可以说，死亡对于海盗来说，是很平常的事，毕竟，血肉之躯敌不过越来越发达的新式武器。然而，即使是这样，这些海盗们却仍然选择拼死向前，这是一种强大的精神力量，是作为一个团队最为宝贵的东西。

精神力量对于一个人潜能力量发挥有着重要的作用，关于这一点，美国著名作家欧·亨利笔下的琼西充分证实了这一点。