

从员工走向领导的7个护照

谁说我 不想做领导

Who says I do
not want to do
the leadership

杨春明 编著



中国时代经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

谁说我不想做领导/ 杨春明编著. —北京: 中国时代经济出版社,
2005. 1

ISBN 7-80169-664-6

I. 谁… II. 杨… III. 成功心理学-通俗读物 IV. B848.4-49
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 142041 号

谁说我不想做领导

杨春明
编著

出版者	中国时代经济出版社
地址	北京东城区东四十条 24 号 青蓝大厦东办公区 11 层
邮政编码	100007
电话	(010)68320498 68320825
传真	(010)68320634
发行	各地新华书店
印刷	北京昌平百善印刷厂
开本	880 × 1230 1/32
版次	2005 年 1 月第 1 版
印次	2005 年 1 月第 1 次印刷
印张	9.625
字数	200 千字
印数	1~8000 册
定价	22.00 元
书号	ISBN 7-80169-664-6 / C·076

版权所有 侵权必究



前言

谁说我不想做领导？如果让你做领导你做不做？

当然，要想做一名出色的领导者，就必须从根本上提升自己的综合素质，包括个人的性格、观念、目标、心态、机遇和经验等。

一般来说，我们评价一个人的素质高低往往先看其最基本的品质和形象。外在形象一般主要体现在衣着穿戴和举手投足之间，包括个人气质和身材、外貌等。当然，也包括身体语言等，从而使得我们可以获取一个人在人际交往中所传达和无意中流露出来的一些更为细致和隐蔽的信息，我们完全可以将之称为看得见的和看不见的信息。

相对而言，外在形象比较容易看见和识别，这些冠冕堂皇的东西我们皆称之为事物的表象，从某种程度上而言，还不足以传达出一个人内在的综合素质和品格修养。所幸，我们可以通过微笑、手势、谈话等外在的方式与其进行沟通和交流，从而更为深入和全面的去了解一个人的内心世界，包括他的个人品质和思想意识，当然，这可能会在短时间内做到，也可能是一个缓慢而细致的过程。

下面，我们不妨先来看看大多数人在评价个人品质时





常用的一些词语，通过这些常用的词语来了解一下群众眼中的领导者应该具备哪些方面的品质和能力。常用词语如下：

思想成熟、精明能干、为人诚实；

有极强的系统管理能力；

能够独立工作、应变能力和适应能力强；

沉着稳重、具有高度责任感；

能够在不同的环境氛围和背景下出色地工作；

反应快、有积极的进取心；

有良好的交际技能；

愿意在压力下工作，并且具有出色的领导素质。

说起领导者和领导素质，我们似乎并不陌生，但是从一个普通的员工如何才能真正成长为一名出色的领导者呢？相信素质的高低对一个员工来说具有决定性的作用。雄图大业从来都不是在偶然之中一蹴而就的。古往今来，凡立大功成大事者无不经过艰苦卓绝的奋斗，正所谓艰难困苦，玉汝于成。又如孟子云：“天将降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身，行拂乱其所为，所以动心忍性，增益其所不能。”

尽管如此，志向远大者仅仅以为自己历经磨难便会有所作为显然是远远不够的，因为历经磨难的人远不止你一人，最后成功的也是其中的少数。正如有人所言，这一天有多少人发财，就有多少人破产。交换是公平的，但不是等价和无偿的。成功的人会在经历的磨难中吸取经验和教训，因而他所获得的成就也是靠一点一滴积累起来的。

作为一个领导者，他理应具备超凡脱俗的个人气质，高



目

录

目 录

1 也送信给加西亚

形象是外在于品质而存在的，它向内可以内敛和沉淀为品质，向外则扩张和凝聚成气韵。比如超凡脱俗的个人气质，高尚的内在情操和品格修养，甚至可以带给我们流动的力量和深刻的视觉美感。试问，有谁会拒绝有着如此优越的品质和形象的人呢？比如微笑。比如责任感和使命感。故，品质为从员工走向领导的第一个护照。

也送信给加西亚（一）	/ 1
也送信给加西亚（二）	/ 10
坚持诚信	/ 15
团队合作精神	/ 20
领袖气质	/ 26
微笑着面对生活	/ 29
举止优雅，谈吐动人	/ 32
衣着穿戴	/ 38
身体语言在说话	/ 42



职业素质测试：你是一个有责任感的人吗？ / 45

2 性格决定命运

性格决定命运。生活中的诸多矛盾和冲突皆源于我们的性格。性格直接影响一个人的行为方式和生活习惯等众多方面，因而在决定自己要做什么和怎样去做的时候，要首先去认识自己的性格和职业倾向。所有成大事者都必须具备耐心、理性和冷静的性格特征。故，性格为从员工走向领导的第二个护照。

性格与职业生涯规划	/ 50
性格决定命运	/ 57
不畏惧失败	/ 64
在思考中积极地进取	/ 68
不轻易为拒绝所打败	/ 71
该出手时就出手	/ 74
霍兰德职业倾向测验量表	/ 77

3 永远走在前面

要想成为一个合格的领导者，首先要解放观念，因为“观念是第一生产力”，必须废除那些陈旧的、滞后的、不合理的经营和管理理念，进而吸取最新的管理思想与经营模式，才能适应社会的发展和市场的风云突变。很难想像，一个没有创新理念和生存意识的员工，如何才能胜任领导者的



角色，又如何永远坐在前面向我们发号施令？故，观念为从
员工走向领导的第三个护照。

永远走在前面	/ 102
我们的管理原则	/ 108
我们的抢先战略	/ 112
我们的创新理念	/ 115
居安思危的忧患意识	/ 120
我们的使命感和民族意识	/ 122
观念测试：你有创新意识吗？	/ 125

4 每次只走一英里

成君忆先生在其著作《水煮三国》中讲述了一个昆虫学家和商人的故事，然后向我们说出了这个故事的寓意：心在哪里，财富就在哪里。换句话说，就是目标的确立和定位思考。有了目标，我们的行走才会有方向可言。没有目标，一切努力都将只是徒劳。但是目标永远是和信念联系在一起的，仅仅有目标是不够的，还要有坚忍不屈和持之以恒的信念。俗话说，罗马不是一天建成的。又，冰冻三尺非一日之寒。年轻人当志存高远，重要的是有个目标和信念。故，目标和信念为从员工走向领导的第四个护照。

一个萝卜一个坑	/ 130
找准自己的位置	/ 136
明确目标的重要性	/ 140

把鸡蛋放入同一个篮子	/ 142
把眼光放得更远一些	/ 144
每次只走一英里	/ 150
坚忍和自信是一种品质	/ 155
有志者事竟成	/ 159
测试 1: 你有目标意识吗?	/ 165
测试 2: 你对自己有信心吗?	/ 167

5 在玻璃上跳舞

卡耐基先生说:如果我们想的都是些快乐的念头,我们就会非常快乐;如果我们想的都是悲伤的事情,我们就会无限悲伤。显而易见,卡耐基先生是在向我们表示一种积极健康、乐观向上的心态。此外,我们也应培养自己的居安思危、宽容诚恳和不怕失败等健康的心态,惟有这样,无论日后你在哪里,做什么,再苦再累,你都会倍感轻松和惬意,仿佛抱着一束玫瑰在玻璃上跳舞。故,心态为从员工走向领导的第五个护照。

在玻璃上跳舞	/ 172
态度决定一切	/ 177
乐观积极的心态	/ 180
走过人生的低潮	/ 183
正确面对工作中的压力	/ 185
宽容诚恳:苏格拉底法则	/ 188
从最低处开始	/ 192

>>>>

目

录

四要四不要

/ 196

心态测试：你的工作积极性很高吗？

/ 202

6 森林效应

要想做好一个出色的领导者，就必须对自身的角色进行正确的识别和判断，比如角色的定位和转换；必须具有强有力的意志，包括领导管理和战略决策等，从而才能达到振臂一呼、应者云集的森林效应，即物理学上的光的聚焦效应。可见，出色的领导者应稳操胜券地控制整个局面，学会管理和自我管理，不断地调整和把握自己的命运航标，好好管理自己的地盘。故，角色和意志为从员工走向领导的第六个护照。

角色的识别和转换

/ 208

自我领导和自我管理

/ 215

时间管理理论

/ 219

领导管理的六个能力

/ 226

总体战略目标的制定

/ 237

开辟多元化经营战略和创建品牌战略

/ 240

确定目标市场和制定商业计划

/ 248

引进技术创新和客户管理

/ 251

意志力测试：你具备优秀的管理能力吗？

/ 256

7 盲人摸象摸哪里

应该说，经验是靠长期的锻炼和积累的。所以现在，人们不断强调经验的作用，在公司看来，没有经验就等于没有效率和利润。比如盲人摸象的经验，细节的经验，领导管理的经验，激励和约束机制的经验等。故，经验为从员工走向领导的第七个护照。

盲人摸象的经验	/ 260
细节的力量	/ 264
激励与约束的技巧	/ 267
激励员工“起锚”	/ 276
员工职业生涯规划中的十项修炼	/ 285
持之以恒，耐心等待	/ 287
经验测试：如果你是领导，你会怎么做？	/ 292

1 也送信给加西亚

形象是外在于品质而存在的，它向内可以内敛和沉淀为品质，向外则扩张和凝聚成气韵。比如超凡脱俗的个人气质，高尚的内在情操和品格修养，甚至可以带给我们流动的力量和深刻的视觉美感。试问，有谁会拒绝有着如此优越的品质和形象的人呢？比如微笑。比如责任感和使命感。故，品质为从员工走向领导的第一个护照。



leader

谁说我不想做领导

也送信给加西亚(一)

所谓品质，按照《现代汉语词典》的解释，就是认识、品性等的本质。反应在市场竞争中，品质是质量、信誉和责任的结合，是始终如一的追求，当然也是人品的一种外在表现。在《致加西亚的信》中，阿尔伯特·哈伯德为我们讲述了这样一个故事：

在一切有关古巴的事物中，有一个人最让我忘不了。当美西战争爆发后，美国必须立即跟西班牙的反抗军首领加西亚取得联系。加西亚在古巴丛林的山里，没有人知道确切的地点，所以无法带信给他。美国总统必须尽快地获得他的合作。

怎么办呢？

有人对总统说：“有一个名叫罗文的人，有办法找到加西亚，也只有他才找得到。”

他们把罗文找来，交给他一封写给加西亚的信。关于那个名叫罗文的人，如何拿了信，把它装进一个油纸袋里，封好，吊在胸口，三个星期之后，徒步走过一个危机四伏的国家，把那封信交给加西亚，这些细节都不是我想说明的。我要强调的重点是：美国总统把一封写给加西亚的信交给罗文，而罗文接过信之后，并没有问：“他在什么地方？”

像他这种人，我们应该为他塑造不朽的雕像，放在每一所大学里。年轻人所需要的不只是学习书本上的知识，



也不只是聆听他人的种种指导，而是要加强一种敬业精神，对上级的托付，立即采取行动，全心全意去完成任务——“把信带给加西亚”。

我钦佩那个叫罗文的人，钦佩他那种静静地把信拿去，不会提出任何质疑，也不会随手把信丢进水沟里，而是不顾一切地把信送到加西亚的手里的全心全意的精神。延伸到我们的公司企业里，就是兢兢业业的敬业精神。像他这样给加西亚送信的人，在现代的公司企业里永远不会被解雇，也永远不必为了要求加薪而罢工，而且，他无论走到哪里都会受到欢迎。

所以，阿尔伯特·哈伯德先生才会在结尾如此总结：世界上极需这种人才，这种能够把信带给加西亚的人。

其实，通过阿尔伯特·哈伯德的商业信条，我们也一样可以受益匪浅。在阿尔伯特·哈伯德的商业信条上，他如此述说：

我相信我自己。

我相信自己所售的商品。

我相信我所在的公司。

我相信我的同事和助手。

我相信美国的商业方式。

我相信生产者、创造者、制造者、销售者以及世界上所有正在努力工作的人们。

我相信真理就是价值。

我相信愉快的心情，也相信健康。我相信成功的关键并不是赚钱，而是创造价值。创造价值回报就会自动涌来。

我相信阳光、空气、菠菜、苹果酱、酸乳、婴儿、羽绸



<<<<

和雪纺绸。请始终记住，英语里最伟大的单词是“自信”。

我相信自己每销售一件产品，就交上了一个新朋友。

我相信当自己与一个人分别时，一定要做到当我们再见
面时，他看到我很高兴，我见到他也很愉快。

我相信工作的双手、思考的大脑和爱的心灵。

在公司企业里，忠诚敬业是一个职员进步晋升的根本。
不管你从事什么职业，在什么部门或什么公司，你都要有忠
诚敬业的精神和对职业负责的态度，对自己的工作有强烈的
责任感，并真正地喜欢它。因为只有忠诚于自己的工作，你
才可以在事业上取得更好的成效。可以说，每个老板都会将
忠诚、敬业作为公司的核心精神和基本理念。对于老板来
说，职员的绝对忠诚是最重要的一项品质，他们会以此作为
选拔人才的标准，并将这一理念渗透于经营管理的每一个过
程之中。

当然，忠诚敬业与否也是考察和体现一个人是否是一个
好员工的标准。只有既忠诚又有能力的员工才会更受公司欢
迎。因此，无论能力强弱，都必须具备忠诚敬业这一基本品
质。只有这样，你才能得到老板更多的重视和关注。他也会
乐意在你身上投资，给你提供更多培训晋升的机会，从而更
快地提高你的技能和管理水平。但忠诚绝不只是口头上说说
那么简单，最可信赖的还是将语言转化为实践。如果对公司，
对老板，你都表现得十分忠诚，努力地工作，积极主动地
为公司出谋划策，帮助老板完善管理上的不足和欠缺。那
么，无论你走到哪里都会得到他们的信赖和欢迎。无论从事
什么样的工作，你都会有晋升和成功的机会。那些在公司中
能够得到提升和重用的员工，都是心有旁骛、责无旁贷的员

>>>>

工，他们心境平和，没有杂念，尽心尽力为公司做事。他们能以一种忠诚的信念和心态，去关注和体验公司的处境，设身处地为公司着想。所以他们理应得到属于自己的那一份荣誉和自豪。

倘若你在工作上没有任何进展，业绩上也没有任何明显的起色，那么，你倒不妨扪心自问：你忠实于公司吗？忠实于老板吗？忠实于自己的职业吗？对自己的职业有责任感和进取心吗？

其实只要你能够认可公司的操作运营和管理模式，由衷地佩服老板的策略和才能，你就能够获得一种来自集体的力量，并且产生一种要和公司一起并肩作战的勇气和信念。即使与同事或老板之间出现了问题和分歧，你也应该树立忠实的信念。正所谓求同存异，在合作中逐步化解矛盾、调和矛盾；即使有过悲观和失望，你也应该从整体着眼，以大局为重，为坚持营造和谐融洽的环境而努力工作，而不能放弃忠诚和责任。

有一点你必须清楚，老板和员工并不是对立的。尽管在这样一个追求竞争的时代，谋求个人利益和实现自我价值是天经地义的。但是很遗憾，我们中间有很多人往往并没有意识到这一点，即个性拓展和自我价值的实现与忠诚和敬业是一致的。很多人皆以阳奉阴违的心态对待工作，因为在他们看来，老板就和资本家一样，不断地剥削着自己的剩余价值。可能他们觉得自己暂时委曲求全地为老板工作，不过是迫于生计和解决温饱的需要。但是这个世界的发展必然有其自身不可更改的规律，你现在是员工，在为老板工作，甚至于说是在出卖劳动力；但是某一天你做了老板之后又会怎么

样呢？是不是同样也希望你的员工抱着和你一样的心态为你工作？

以前看到过这么一个笑话，我们姑且这么说，当然，说是训诫似乎更准确些。文章的大概意思是说，一个小孩子的爷爷越发的老迈和迟钝了，他父亲看上去很不高兴，就把老头儿放在了竹篓里背出了门，然后连人带竹篓一起扔到了山里。回来之后，小孩子问他父亲：“你怎么没把竹篓背回来呢？”他父亲说：“带那东西回来干嘛？一起扔掉了。”小孩子说：“那我以后还可以用啊。等你以后老了，我还可以把你放进那个竹篓里，带到山上去啊。”父亲顿时满脸羞愧，赶忙回到山里把老头儿背了回来。

老实说，这只是一个关于孝道的小故事，用来训诫我们的。但是放在老板和员工的身上来进行比较，亦无不妥。至少在尊重、责任和品质上是相通的。第一，你应该学会尊重你的老板。就像尊重你的父母一样，在家尊重和赡养父母，这是你的义务，也可以证明你是一个好子女。在公司你要尊重和支持老板，这是你的职责，同样可以证明你是一个称职的员工。第二，你应该对公司负责，对工作尽力。就像在家一样，对父母负责，让父母觉得温暖和放心。在公司你就要对老板负责，对工作负责，这是你的责任和使命，你没有理由选择回避。第三，你应该尊重和管理好自己，对自己负责。如果说，前面我们说的是做事，那么现在我们说的就是做人。忠诚和负责是一个人的基本素养。记得以前看过这样一篇文章，讲的是一个人去一公司应聘，主管应聘的负责人问他，有没有帮母亲洗过脚？他说没有。于是，主管应聘工作的负责人要他回去帮母亲洗脚，明

>>>>

天再来面试。结果，他在帮母亲洗脚的时候突然愧疚得泪流满面。就是母亲那双粗糙的脚让他突然理解到了一个做母亲的艰辛和做子女的责任。其实，很多道理我们都明白，只是往往被忽略，忽略的不仅仅是一个人的情感和责任，还有一个人内心的素养。

公司的生存和发展需要职员的敬业、负责和服从；之于员工，需要的是丰厚的物质报酬和精神上的成就感。只有有了忠诚和负责的员工，公司的业务运作才能有条不紊地进行。为了自己的利益，每个老板都只会信赖和保留那些称职的员工。同样，为了自己的利益，每个员工都应该意识到自己与公司的利益是一致的，依赖公司的业务平台全力以赴地努力工作，从而更有效的发挥自己的聪明才智，实现自己的理想和人生价值。在管理完善的公司里，竞争是公平的，相对而言，只要你有能力，对老板和公司忠诚负责，你就有机会晋升和加薪。那些妄想通过制造假象，玩弄手段获得晋升的想法是不可靠的。即使你一时得逞，但早晚会露出破绽被老板发现，那样的话，你不但在公司没有了立足之地，甚至说在整个业界你都没有了一点立足之地。所以，只有通过公平竞争的机会晋升的员工，才会觉得自己是公司的主人，其利益和价值取向与公司才是完全一致的。你要始终相信一点，聪明的老板会给员工公平的待遇，而聪明的员工也应该以自己的忠诚和责任予以回报。

换个位置考虑，你也应该同情和理解老板。许多时候不是老板错了，而是我们的心态和看问题的方式错了。倘若我们多为老板着想，并站在老板的立场上来看待问题、思考问题，那么，结果自然不同。当你是一名雇员时，要多考虑老