

20代から身につけたいドラ  
ッকারのリーダー思考法

世纪畅优 发“20259”到  
106900292251  
成为世纪畅优会员，可阅读更多图  
书，获得增值在线课程(教学资源)。

# 年轻人必须学会的 德鲁克领导思维

(日) 藤屋伸二 著  
(Shinji Fujiya)

王 荣 译

· 013043152

C933  
295

20代から身につけたいドラ  
ッカーのリーダー思考法

# 年轻人必须学会的 德鲁克领导思维



(日) 藤屋伸二 著  
(Shinji Fujiya)

王 荣 译



北航

C1650132

電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

C933  
295

01303125

20-DAI KARA MINITSUKETAI DORAKKA NO RIDA SHIKOHO

by Shinji Fujiya

Copyright © 2011 Shinji Fujiya

All rights reserved.

Originally published in Japan by CHUKEI PUBLISHING CO., LTD., Tokyo

Chinese (in simplified character only) rights arranged with

CHUKEI PUBLISHING CO., LTD., Japan

through THE SAKAI AGENCY.

本书中文简体字版由 CHUKEI PUBLISHING CO., LTD. 授权电子工业出版社独家出版发行。未经书面许可, 不得以任何方式抄袭、复制或节录本书中的任何内容。

版权贸易合同登记号 图字: 01-2013-1246

#### 图书在版编目(CIP)数据

年轻人必须学会的德鲁克领导思维 / (日) 藤屋伸二著; 王荣译. —北京: 电子工业出版社, 2013.5

ISBN 978-7-121-20259-9

I. ①年… II. ①藤… ②王… III. ①领导思维学—通俗读物 IV. ①C933-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 085922 号

责任编辑: 杨洪军

印 刷: 三河市鑫金马印装有限公司

装 订: 三河市鑫金马印装有限公司

出版发行: 电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本: 720×1000 1/16 印张: 11.75 字数: 104 千字

印 次: 2013 年 5 月第 1 次印刷

定 价: 32.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题, 请向购买书店调换。若书店售缺, 请与本社发行部联系, 联系及邮购电话: (010) 88254888。

质量投诉请发邮件至 [zltz@phei.com.cn](mailto:zltz@phei.com.cn), 盗版侵权举报请发邮件至 [dbqq@phei.com.cn](mailto:dbqq@phei.com.cn)。

服务热线: (010) 88258888。

## 前言

本书并非针对管理层面的人，而是写给一些并不想进入管理层的人，也就是那些“想找份有意思的工作，但是不想进入管理层”的人。

在德鲁克的理念中，管理层并不等于领导层。德鲁克心中的领导者，是指那些在完成公司整体目标的过程中，能给身边同事带来积极影响的人。

或者是那种在完成自己工作的同时，可以带动周围人群营造出良好工作氛围的人。

也就是说，领导者并不由职位决定，而是看你能否真正具有领导能力。所以，即使沉默寡言的人，只要他在工作中能够凝聚并带领周围人向同一个目标前进，就可以称为优秀的领导者。

## 年轻人必须学会的德鲁克领导思维

领导者有很多种,但是具有领导天赋的人却非常稀少。有的领导者善于交际,而有的不善交际;有那种高呼“跟着我前进”的张扬式领导方式,也有背后默默付出的低调式领导方式。

有的领导能说会道,有的领导沉默寡言;有神经质的领导,也有非常稳重的领导;有男领导,也有女领导;有年纪大的领导,也有年轻的领导。

可以说,领导者并没有什么固定的模式。只要完成了领导者该做的事情,就可以说这个人是领导。

德鲁克在他的论著里从没有说过“想要成为领导就要变成什么样的人”,而是说“想要成为领导就需要具有这样的思维、这样的行动”。

他自己也认为“因为自己的性格喜怒无常,所以不能下决心开除员工”。这也是他为什么不雇用员工的理由,他已将自己看成一名研究者(自称社会生态学者)。

就是这样,德鲁克通过著书、发表论文、演讲等,将自己完成的体系化管理学说传播给了社会。他的理念对20世纪的市场经营、企业管理以及政治产生了极大的影响。

德鲁克本人也通过自身的实践证明了“领导者不是一种职位,而是一种职能”。

在此希望各位读者能通过此书,改变对领导者的认识。

如果需要重新对领导者及其能力下一个定义的话，即领导者就是对社会、顾客及企业三者均做出了贡献，并且能在自己的岗位上管理好各类相关情报信息，同时创建良好工作氛围的人。

读完此书，你就能明白为什么你的上司和前辈在工作上做得那么得心应手，抑或他们当中为什么有些人做不好自己的工作。

德鲁克口中的脑力劳动者，是依靠自己的专业知识领导公司运作的人。正如德鲁克所说，如果在你的专业领域有比你更加厉害的人，那么你就没有存在的价值了。

本书以德鲁克的经营理论中领导力为中心，是“年轻人必须学会的德鲁克理论”系列思考法和经营思考法的第三部。

本书与年龄无关，它为大家介绍了多种达成人生目标或提高业绩和提升领导力的秘诀。

在每日茫茫的工作中，稍微试一试德鲁克的理论吧！你很有可能成为一名优秀的领导者，这无论对国家还是对你本人所在的公司，无疑都是大有裨益的。

区隔化策略企业顾问 藤屋伸二

## 本书译者

参与本书翻译的人员有王荣、王星、王晶、王鹏飞、王雨、程唤菊和程焱。

## 反侵权盗版声明

电子工业出版社依法对本作品享有专有出版权。任何未经权利人书面许可，复制、销售或通过信息网络传播本作品的行为；歪曲、篡改、剽窃本作品的行为，均违反《中华人民共和国著作权法》，其行为人应承担相应的民事责任和行政责任，构成犯罪的，将被依法追究刑事责任。

为了维护市场秩序，保护权利人的合法权益，我社将依法查处和打击侵权盗版的单位和个人。欢迎社会各界人士积极举报侵权盗版行为，本社将奖励举报有功人员，并保证举报人的信息不被泄露。

举报电话：(010) 88254396；(010) 88258888

传 真：(010) 88254397

E-mail: dbqq@phei.com.cn

通信地址：北京市万寿路 173 信箱

电子工业出版社总编办公室

邮 编：100036



北航

C1650132



# 目录

## 第1章 你也可以成为领导者.....1

- 1 决策的判断基准是“没有最好，只有更好” .....2
- 2 企业的魅力需要自己建构.....6
- 3 即使不是领导者，也有力所能及的事情.....10
- 4 领导者≠职位.....14
- 5 领导者是引领人们走向正确道路的人.....18
- 6 积累经验是成为领导者的第一步.....22
- 总结.....26

## 第2章 优秀领导者一定要有实践的习惯.....27

- 1 领导者不需要天赋.....28
- 2 自问自答——什么是必须做的.....32

## 年轻人必须学会的德鲁克领导思维

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 3 自问自答——什么事是正确的·····      | 36 |
| 4 制定行动方案辅助计划进行·····       | 40 |
| 5 对决策负责·····              | 44 |
| 6 顺畅的交流也是领导者必备的能力·····    | 47 |
| 7 将问题看做机会·····            | 50 |
| 8 在会议上决定的事情不去实践就没有意义····· | 53 |
| 9 不要说“我”，要说“我们”·····      | 57 |
| 10 重要的工作要增加成本（付出心血）·····  | 61 |
| 11 缺乏道德的领导者是没有前途的·····    | 65 |
| 12 与竞争公司之间保持关系很重要·····    | 68 |
| 总结·····                   | 72 |

**第3章 寻求机遇——领导者的想象力····· 73**

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 1 不错过每个小创意的实施也是领导者的工作····· | 74 |
| 2 大型的工作是由小点子变来的·····       | 78 |
| 3 创造公司未来的不是天赋，而是努力·····    | 83 |
| 4 没有风险就没有利润·····           | 86 |
| 5 无法承担风险才是最大的风险·····       | 90 |
| 总结·····                    | 93 |

## 第4章 领导者不可或缺的决策力 .....95

- 1 决策要遵守的六点规则 .....96
- 2 问题分为“循环”和“偶然”两种 ..... 100
- 3 问题改变，决策也要改变 ..... 104
- 4 同时把握目标和目的才能解决问题 ..... 107
- 5 好的妥协和不好的妥协 ..... 111
- 6 没有实施的决策毫无意义 ..... 115
- 7 对实际操作的监管能够防止错误决定的持续 ..... 118
- 总结 ..... 122

## 第5章 信息化改变了领导者的工作 .....123

- 1 现场领导也需要战略性思考 ..... 124
- 2 只有领导者一人是毫无建树的 ..... 127
- 3 没文凭=没收入 ..... 131
- 4 领导者需要直面信息化社会带来的问题 ..... 135
- 5 信息化社会寻求年轻的领导者 ..... 139
- 6 计算机和手机给领导者带来的冲击 ..... 143
- 总结 ..... 147

## 第6章 活用脑力劳动者的强项 .....149

- 1 从今以后将是脑力劳动者的天下 ..... 150

# 年轻人必须学会的德鲁克领导思维

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| 2 脑力劳动者并不一定渴盼升职 .....               | 153 |
| 3 脑力劳动者应付出的是在专业方面的贡献 .....          | 158 |
| 4 监管脑力劳动者会使其工作积极性下降 .....           | 161 |
| 5 不要让脑力劳动者固守在办公室 .....              | 165 |
| 6 将脑力劳动者从杂事中解放出来能够提高<br>其工作效率 ..... | 169 |
| 总结 .....                            | 173 |

|          |     |
|----------|-----|
| 后记 ..... | 175 |
|----------|-----|

# 第 1 章

你也可以成为领导者

# 1 决策的判断基准是“没有最好，只有更好”

和不同的人共同工作时该如何进行决策？

## ❖ 共享思维与行动的判断基准

日本现在正在走向一条破灭之路，并且是一条无法后退的道路。因为我们的国家并没有可以满足多样化的国民需求的思考基准，也没有处理混乱的国家利害关系的判断基准。

经济成长战略、少子化对策、老龄化对策这些国家政策都不是真正意义上的最佳方案。

你的工作场所可能也正面临着这样的危机，那些因为

成长与生活环境各不相同而拥有不同价值观的人在一起组成了工作小组,在没有定下共同目标以及实现目标的方法、手段之前,小组的每个成员都会根据自己的判断基准来行事。

目前看来,大多数工作都是由团队来完成的,因此你在工作应该有很大部分是和别人共同行动的。现在,就在此刻,如果你们的团队还没有明确易懂的判断基准,那么请你提出来。如果现有的基准过于暧昧不清,也请你直接指出来。

### ❖ 领导者永远向着目标的方向迈进

德鲁克这样说过:“你可以满意别人的工作,但不能对自己的工作感到满意。这也正是员工的满足感不能作为公司的生产目标的一个重要原因。”

你不能指望那些“差不多就行了”的人做出什么大成就,因为他们过于满足现状。我们必须时刻处在竞争的环境之中,若不力争上游就会被下一波潮流淹没。

德鲁克认为“自己最好的成绩将在下一个工作中成就”。只有拥有这种上进的思考方式,人们才能进步成长。

从古至今,日本人都喜欢使用“道”这个字,如花道、

年轻人必须学会的德鲁克领导思维

茶道、剑道、柔道。这个“道”字意味着一项技术的顶峰。  
明治维新和第二次世界大战后的日本急速成长以及工业品  
质的精密追求都是我们对目标的一次探求。

今后日本若想继续成长，领导者必须拥有创新的思维  
与追求“没有最好只有更好”的态度。



