

企业家成功秘诀

李兴治 杨廷梓 宋维炳 李欣欣 编著

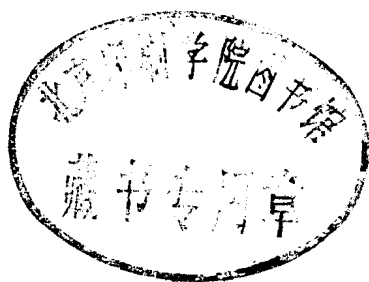


地质出版社

0129149
F270
95-8

企业家成功秘诀

李兴治 杨廷梓 编著
宋维炳 李欣欣



S020119+

地质出版社

·北京·



(京)新登字 085 号

71190/1-2

图书在版编目(CIP)数据

企业家成功秘诀/李兴治编著. —北京:地质出版社, 1994. 6

ISBN 7-116-01384-9

I. 企… II. 李… III. 企业管理-经验 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(94)第 02486 号

企 业 家 成 功 秘 诀

李兴治 杨廷梓 编著
宋维炳 李欣欣

*

责任编辑:林建 高愉
地质出版社出版发行
(北京和平里)
北京地质印刷厂印刷
新华书店总店科技发行所经销

*

开本: 787×1092 $\frac{1}{32}$ 印张: 5.25 字数: 109000
1994 年 6 月北京第一版·1994 年 6 月北京第一次印刷
印数: 1-4100 册 定价: 4.20 元

ISBN 7-116-01384-9

F·27

前 言

人们生存在竞争激烈的社会中，任何人都不想做一个失败者，而想做一个胜利者。

一个人想取得胜利，就要有一套克敌制胜的本领，没有深谋远虑的韬略，盲目地追求胜利，往往会导致失败。思想方法与工作方法不对头，即使努力也不会成为赢家，反而会使自己丧失信心，怨天尤人。

世界上有没有成为强者和赢家的秘诀呢？当然有，胜利有胜利的秘诀，失败有失败的过失，懂得制胜的哲理，掌握取得胜利的时机，并不断地加以实践，胜不骄，败不馁。那么，胜利一定会属于自己。

在人们现实生活中，因果之间是有缘分的。把种子播下去，不加管理就想叫它开花结果，这是十分天真的。不仅要播下种子，而且还需要充分的阳光和水分，并施以足够的肥料，经过一段时间，才能开花结果。俗话说“谋事在人，成事在天”。一个人虽有千条妙计，但天时不利，时机不成熟，还是难以取胜；举措不当，坐失良机也会招致失败。

在企业经营中，捕捉良机固然重要，更重要的是，懂得商法，运用商法，才能在商战中创造出奇迹来。《企业家成功秘诀》这本书，就是想和广大读者探讨在商海大潮中，一个经营者，一个创业者如何施展自己的聪明才智，领导部属从一个胜利，走向另一个胜利，不懈地攀登高峰。

本书由于编写仓促，因此误谬之处，在所难免，敬请读者批评指正。

编 者

目 录

1. 不听忠言的经理或上司，必将那些阿谀奉承的小人，视若忠诚，迫使有用人才失望而去…………… (1)
2. 在事业上要热爱本职工作，绝对不能见异思迁，或不自量力…………… (3)
3. 少一点训示，多一点幽默。训示是要求，幽默是给予…………… (3)
4. “尊重人的经营”绝非放任自流的经营，而是宽严相结合的经营…………… (5)
5. 随着下属年龄的增长，要慈父般地加以爱护，并委以重任…………… (6)
6. 赚钱的秘诀是要有独创的方法，只要有了独创的方法，企业就会繁荣昌盛…………… (7)
7. 上级能够挑选下级，可是下级不能挑选上级。如果能意识到这一点，便是一个好上级…………… (9)
8. 任何时候都想当主角的上级，下级就没有跟着干的劲头，有时让下级当一次主角，自己当一次配角，下级必然会心甘情愿地扮演配角，跟着踏踏实实的工作…………… (11)
9. 必须当能够爱护人的领导者…………… (13)
10. 错误地估计需要，执着地进行投机，努力亦将化为泡影…………… (14)
11. 大将临阵脱逃只有一种，那就是得到了部下

- 的认可和劝说 (16)
12. 做君子，不做小人 (17)
13. 经理整天手忙脚乱，员工也必然跟着忙忙碌碌，无所适从 (19)
14. 有骨气的人是不趋炎附势的 (20)
15. 失败的原因有二：一是只顾眼前利益，二是只顾自己赚钱 (21)
16. 伟大的人，不是在口头上只讲伟大的话，而是在立场方面 (22)
17. 成功者尊敬别人，失败者标榜自己 (24)
18. 丧失权威，是从允许纠缠歪理，图谋私利当中开始的 (25)
19. 抓住人心的关键：一要知道自己是最可爱的，二要服从强者 (26)
20. 糊涂的经营者，不懂得减量经营和人才外流的区别 (27)
21. 高明的经营者，在解雇员工时，也是要讲究策略和哲理的 (29)
22. 判断的标准有五：常识、法律、道德、良心、习惯，有能耐的经营者要再加上机智（续前） ... (31)
23. 一个人起不起作用，在于上级的使用方法，和对一个人的评价如何而定 (32)
24. 除了上了年纪，不能很好地发挥作用外，一般的中老年人也都有能力工作 (34)
25. 叱责人的目的：一是为了本人，二是为了整体，三是为了挽救 (36)
26. 不关心职工教育的公司，尽管十分忙碌，也

- 不会有大的发展 (38)
27. 不了解事物的根本, 就想不出好的主意。如
方法不对头, 也难以使事业兴旺发达 (40)
28. 没有一个顾客是为了想让公司赚钱而来, 都
是为了自己要有所得才来的, 忘却这一点, 公
司是不会繁荣昌盛的 (42)
29. 把公司吃光了的白蚁, 就是那些阿谀奉承和
薄情寡义的人, 二者是一丘之貉 (43)
30. 舍不得付工资的经营者, 是阿谀奉承和薄情
寡义者的培养人 (45)
31. 薄情的经理, 培养出薄情的员工。轻视员工
的经理, 也会被员工所轻视 (46)
32. 聪明的经营者, 是重视下属健康的, 因为他
们知道人才的浪费, 是最大的浪费 (48)
33. 能够想到富裕与健康二者不可偏废的经营者,
工作人员是没有不勤奋而拼命工作的 (49)
34. 优秀人才离开公司, 其根源在于企业, 一是
由于上司的有意干扰, 二是对健康的忧虑 (50)
35. 有能力的人才, 瞧不起无能的经营者; 无能
的经营者, 也不会重用有用的人才 (52)
36. 经营者应该是头寒足热, 如果是足寒头热, 则
发展无望 (53)
37. 能主动承受艰苦的人, 是从磨练中产生出来
的 (55)
38. 分辨不清楚是公司的缺点, 还是个人的缺点
的经营者, 有用人才是不会为其服务的 (56)
39. 能够关心员工, 体贴他们是依靠工资, 才能

- 维持富裕生活的经营者，才是一个好的经营者 … (58)
40. 人与动物不同之处在于，人能把他人的痛苦，
当成自己的痛苦来看待 …………… (59)
41. 做为上等人，应该是充满亲切慈祥的人 …………… (61)
42. 讨厌下级直言不讳的经营者，不是傲慢者，就
是胆量小的人。直言得不到采纳的下属，也只
好采取明哲保身的态度 …………… (62)
43. 懂得道理的人，是能够公正的理解自己和他
人的人，他们能相互理解，相互沟通 …………… (64)
44. 期望越高，失望越大，期望节制得好，道路
便可以从此开拓出来 …………… (65)
45. 熟悉乒乓球规则的人多，不懂得人间礼节的
人也多 …………… (67)
46. 一个人在必须显示气势时，就应当淋漓尽致
地发挥出来 …………… (68)
47. 不充实自己必将一事无成，与世俗同流合污
则无宁日 …………… (69)
48. 到公司去是为了什么呢？是为了自我能活下
去才去的 …………… (71)
49. 想如何生活得好的人较多，而想如何生活得
有意义的人较少 …………… (73)
50. 爱好并不一定能成功。成功并不只是由于爱
好。只有爱好才能产生上进心，这是事实。虽
不擅长但很爱好也能产生上进心也是事实 …………… (74)
51. 如果不珍惜对方，便不能激发起效力的情绪，
唯有能够将效力者调动起来，才能算是一个真
正的领导者 …………… (76)

52. 要尊敬经理，但也要成为值得被尊敬的经理。
要尊敬员工，但也要成为被尊敬的员工 (78)
53. 认为自己一贯正确者，是由错误思想支配造
成的 (79)
54. 如果说年轻人缺少点什么东西的话，可能就
是肉体上汗流的少，精神上苦恼的也不够 (81)
55. 不会说“谢谢”的司机如同不会寒暄的办事
员 (83)
56. 不成功者有两种类型。善良但智慧不足，机
智但坏心眼多 (84)
57. 对待顾客应该是毕恭毕敬，视若来宾 (86)
58. 规章制度要遵守，但又不能被其束缚住 (88)
59. 保身处世之道在于不伤害对方的自尊心 (90)
60. 意识不到只有我才是自由的工资者生活者，
那是悲惨的 (91)
61. 依赖，不应该是依赖者。而是依赖者又不去
依赖。都是愚蠢的 (93)
62. 从眼神中可以看出人的志向，从姿态上可以
看出人的斗志 (94)
63. 走运的第一步，首先是描绘出美好未来的自
画像 (96)
64. 希望幸运的人，是相信并祈求机遇的来临。机
遇一事，请再深加思考 (97)
65. 偷学他人的智慧，反而能使对方高兴。所以
应该多偷多学 (98)
66. 舍不得提高薪金的经理，是吝啬的经理，舍
不得卖力气工作的员工，是吝啬的员工 (100)

67. 瞧不起公司的人，是白拿薪水的人，瞧不起
工作的人，是丢了魂灵的人…………… (102)
68. 无私奉献对普通人来说是勉强的。但是，无
私奉献完全有可能做到…………… (102)
69. 不懂得效力，不懂得效力办法的人，将被抛
弃…………… (104)
70. 干与不干都照样拿工资，有这样想法的员工
是低能的员工…………… (105)
71. 勤奋读书造就秀才，辛勤奋斗，造就人才…… (107)
72. 运用苦乐得当者是人才，运用苦乐失当者是
庸俗之辈…………… (109)
73. 企业家要永远记住“胜不骄，败不馁”这一
信条…………… (110)
74. 艰苦磨练的价值在于增强人们的意志，适应
艰苦环境，能在逆流中生存…………… (111)
75. 不诚实的人，时时处处为个人利益着想…… (113)
76. 媚上欺下，则不会有平等的交往。只有相互
关心，才能亲密无间…………… (114)
77. 人总是要死的，正因如此，生存时要乐观、愉
快，抱有向前看的精神…………… (116)
78. 人际关系是肥沃的土地，资格和实力是耕耘
的犁和锹…………… (116)
79. 有人忘掉曾经接受过别人的帮助，但却时刻
惦念着给予他人的帮助，这种人是无法与之相
处的…………… (118)
80. 一心为他人者是人上人，以奖励为条件者 是
常人，薄情者是人下人…………… (120)

81. 达到目的的前提是，有不达到目的决不罢休的气魄…………… (121)
82. 不能克服前进中的困难，便产生不了打开局面的措施…………… (123)
83. 世上没有比无拘无束者更幸福了…………… (124)
84. 人要有自知之明，并认清自己之所能与不能 …… (125)
85. 待人接物要达观，不要偏激和挑剔…………… (127)
86. 对事物能够处理得当的人，称得上是聪明的人…………… (128)
87. 失败者总认为，一切都完了，而成功者却常想，一切刚刚开始，前者站在终点上，畏缩不前，而后者站在出发点上，跃跃欲试…………… (130)
88. 有自豪感的人，不以强凌弱，既能珍惜自己，也能珍惜别人…………… (131)
89. 家庭事务，谁有时间谁就做…………… (132)
90. 渴望沟通的心，总能找到可以交流的方式…… (133)
91. 家庭中谈话应充满幽默感，不应该有丝毫紧张气氛…………… (135)
92. 知识丰富是文才，能力超群是英才…………… (136)
93. 越是胜利，越要谨慎…………… (138)
94. 失败是从麻痹大意中产生的…………… (139)
95. 用人之道在于严于律己，宽以待人…………… (141)
96. 永远保持艰苦奋斗的作风…………… (143)
97. 人逢大事有精神…………… (144)
98. 既要以理服人，又要以情感人…………… (145)
99. 盲目行动，必然碰壁…………… (147)
100. 多谋、善断、建功、立业 …… (149)

- 101. 企业家应具备五个基本条件 (150)
- 102. 充沛的精力来源于劳逸适度 (151)
- 103. 提案可以育人, 提案是对企业的忠诚 (153)
- 104. 虚心向他人学习, 才能使自己有所发展 (154)

1. 不听忠言的经理或上司，必将那些 阿谀奉承的小人，视若忠诚， 迫使有用人才失望而去

诚心诚意为公司着想的员工，有时会在经理或上司面前，直言不讳地提出批评或建议。这种人即使对自己不利，或者招致嫌弃，也在所不惜。能做到这一点的人，当然要有足够的勇气和气魄，而做为经理或上司，一旦听到下属指责自己不当之处，就应当持欢迎的态度，有则改之，无则加勉，应该立即想到“这是一个忠于职守的人，是公司依靠的对象，有了这样一批能为公司不惜一切代价的人，公司才能兴旺发达。”

“这人怎么竟敢让我生气呢？”如果只考虑个人利益的人，是不会让上级生气的。胆敢来提意见，这究竟是为了什么？如果看成只是“我和他”之间的关系，他肯定会吃亏的。那么，他为什么竟敢提出有损于自己的意见呢！

这样一想，就不是两个人之间的关系了，而是包括二人在内的公司全体员工利益，提意见的吧！如果，能够想到这一点的经理或上司，的确是一位了不起的人物。

“诚然。如果让我站在个人立场考虑问题，我说的话可能正确，自我感觉良好。但是，如果处于公司全体员工的地位，我说的话便不见得正确，可能他们建议是有道理的。”

逐渐地真相大白。“的确是个可以信得过的人！我过分地

急于求成，可能多少有些急躁了。”

这样一来便好极了，对对方有理解，并肯定了他的意见是正确的，因而心情十分愉快。“既或如此，你说出了难以直言的意见”，含着微笑，表示赞许：“好了，这下子明白了。再让我仔细想一想吧！希望今后还能不断地提出宝贵的意见。”这样，在对方心目中便会产生更高更大的人物形象来。宽宏大量，采纳忠言者便是指这样的人物而说的。

唐太宗李世民未即位时，魏征为隐太子（李世民兄）洗马。魏征见李世民功高，暗中劝隐太子多加防范，隐太子失败后，李世民即位，责备魏征离间他们兄弟。魏征说隐太子如果听我的话，也不会有今天。李世民器重他敢于直言，不但没处死魏征，反而拜他为谏议大夫。文德皇后死后，唐太宗在宫中建层观，与魏征同望昭陵（文德皇后墓），唐太宗说，你看见了吗？魏征说，臣老眼昏花，陛下是在看献陵吧！（唐高宗李渊陵墓），如果是文德皇后墓，我早已看见了。唐太宗羞愧难当，遂拆层观。魏征死后，唐太宗对群臣说：以铜为鉴，可整衣冠；以古为鉴，可知兴替；以人为鉴，可明得失，我有此三鉴，遂成帝业，今魏征已死，使我失去一鉴。由于唐太宗礼贤下士，采纳忠言，才出现了历史上有名的贞观之治。

如果将忠言或劝告当成恶意攻击，则是气量十分狭窄的人。下属便会迎合这种心理状态，想方设法阿谀奉承。如果经理或上司的身边，被这些小人所包围，邪气上升，正气下降，有用人才便会弃暗投明，另觅高就。

2. 在事业上要热爱本职工作，绝对不能见异思迁，或不自量力

在事业上必须专一，对本职工作应该全力以赴，获得了重大成就而无后顾之忧时，可再用多余力量开发其它事业。回顾一下中国一些百年老字号，如北京同仁堂，杭州张小泉等连续几代人经营的老店铺和有名望的世家之所以繁荣昌盛，便会十分清楚了。然而，在事业方面也应当根据当时的情况和经营者的想法而有所变化。筹划多种经营也不是坏事，日本索尼公司甚至还经营化妆品。经理让年轻的职工涉及多种工作岗位，以求得锻炼，这也是一个好主意。但必须是把本职工作做得坚如盘石，固如金汤，到了无可动摇的地步，才能放心大胆地去开拓其它领域。

原有的事业尚不巩固，就像小孩子不会走，就想跑一样，必然要摔跤的。想赚大钱，到处物色目标，花费大量人力物力，这样的经营者是肤浅无知的。不做调查研究，不摸清国内外市场情况，贸然地开发新项目，不但亏了血本，还要动用老本。

在企业经营中，也必须量力而行，绝对不能贪多求快，见异思迁。因为，把战线拉得过长，会顾此失彼，得不偿失。

3. 少一点训示，多一点幽默。 训示是要求，幽默是给予

企业环境恶化时，经理感到焦虑，必然会发指示，下命

令，达到了无以复加的地步，这的确是个值得思考的问题。

在公司或工厂里多有班前会，一个人一个人的谈感想，或者以适当的方式，一天一个人讲几句话。或者领导发表简单讲话，这本来是一件好事。但是，领导层的训示多了，反而会招致下属的反感和抵触。训示应该是使对方能够产生共鸣，才能产生积极的效果。

训示多半是要求职工们抓质量，抓产量，赶任务，所以除通情达理者外，多数人会感到压力很大。“那能办得到吗？”除非必要时，一般的训示还是少一点好，物以稀为贵，数量越多价值越低，没完没了的训示，会使员工产生厌倦感。

日本三井银行顶梁柱的池田成彬，是该行的第一常务副行长，已经工作二十多年了，但从来没有训示过下属。

“学校毕业后进入企业的人们，多半是一流人才，对这样一些人，竟讲些尽人皆知的大道理，简直是愚蠢极了。”所以，池田成彬从不发表训辞，也没有就职演说。虽然没有成文规定，但是，他一向不习惯于这样做。一般从高处眼望下方，发表训辞或讲话者，多半是不尊重对方的，重要的是大家都能够自觉地怀有责任感，并且养成有事业心。这样，就不需要什么教诲或被教诲的。没有那些庸俗的做法，工作也照样能够很好的完成。

当今社会多认为大学毕业的学生，不熟悉业务。所以，要经常地给与训示。那么，偶尔讲一点幽默的话，不是更好一些吗？领导对下属一本正经，板着面孔，会拉开领导与被领导的距离，从中产生隔阂。幽默能给人以亲切感，训示会使人心理紧张，削弱主观能动性。当然幽默不是嬉戏，更不是嘲弄。幽默必须有分寸，要恰到好处，所谓“时然后言，人不厌其言，乐然后笑，人不厌其笑，义然后取，人不厌其

取”。在日常生活中，富于幽默的事物很多，多一点幽默，反而会缓和领导与被领导之间的关系，克服高高在上，盛气凌人的官僚作风。

4. “尊重人的经营”绝非放任自流的经营，而是宽严相结合的经营

日本某大制造业者因负债累累而倒闭。惊动了所有亲朋好友，据说是由于以“尊重人的经营方式”产生了恶果所造成的。果真如此吗？

如果真像传闻的那样，以“尊重人的经营方式”经营企业，那么对企业来说是有百害而无一利的了。实际上这不是真正地尊重人，而是企业领导放任自流，不加管理的恶果。一个企业如果不严加管理，员工们便会像一盘散沙，松懈麻痹。

上述公司在日本居于同行业的首位。但是，严重的问题是，这家公司是同姓家族的公司。在日本，同姓家族经营的公司很多，就其本身而言，并没有什么坏处。但是，正像这个公司那样，实行同族经营，形成裙带关系，稍不注意，便会士气松懈，员工们与其说是肩负着发展壮大本企业的使命，倒不如说是一切靠领导，饱食终日，无所用心，认为“反正领导核心是自己的长辈，他们说什么我们干什么就行。”这种思想扎根于职工们的心目中，便会使企业走下坡路。”

某公司的 K 经理，是一位人品高尚，勇于进取的人，但是，他的不足之处，便是以“尊重人主义”为座右铭，进行经营管理，这是他为人善良的一面。但是，另一方面，由于没有认识到，对员工进行高标准，严要求，也是尊重人所必