

★★★★★[LEADERSHIP]★★★★★

成就卓越领导者，打造可持续领导力

领导力的 管理准则

15个步骤教你赚更多，
打造财富自由、时间自由的理想生活

一切组织和个人的兴衰都源自领导力，而领导力不是一种与生俱来的天赋，它是一种可以学习掌握，并能逐步提升的思维模式，一旦了解其中的秘诀，任何人就能很快拥有领导力。本书用通俗易懂的语言，穿插以众多企业管理的精彩实例为你深入浅出地解答成为一名卓越的领导者的必备技能。

赵春林 / 著

天津出版传媒集团

天津人民出版社





★★★★★[LEADERSHIP]★★★★★

成就卓越领导者，打造可持续领导力

领导力的 管理准则

赵春林 / 著

天津出版传媒集团

 天津人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

领导力的管理准则/ 赵春林著. —天津: 天津人民出版社, 2018.9

ISBN 978-7-201-14093-3

I. ①领… II. ①赵… III. ①领导学 IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 199719 号

领导力的管理准则

LINGDAOLI DE GUANLI ZHUNZE

出 版 天津人民出版社

出 版 人 黄 沛

地 址 天津市和平区西康路35号康岳大厦

邮 编 300051

邮购电话 (022) 23332469

网 址 <http://www.tjrmchs.com>

电子信箱 tjrmchs@126.com

责任编辑 刘子伯

装帧设计 孙希前

印 刷 香河县宏润印刷有限公司

经 销 新华书店

开 本 710 × 1000毫米 1/16

印 张 15

字 数 130千字

版次印次 2018年9月第1版 2018年9月第1次印刷

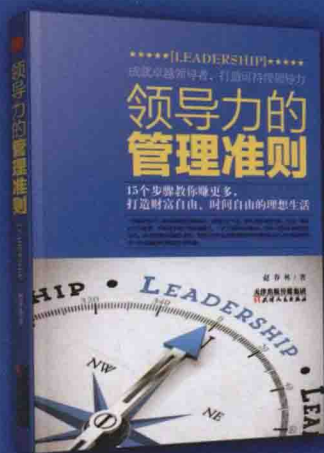
定 价 39.80元

版权所有 侵权必究



赵春林先生，决策学研究员。个人专长决策咨询、品牌运营、管理培训、地产策划、商务谈判、影视策划等，被数百家政、企、事业单位聘为科学决策顾问，为数万人提供科学咨询、培训。著有《物联网文化高端云坛》《疯狂演讲》《德鲁克的管理思维》《阿里巴巴执行力》《谷歌的管理哲学》《投资者致富》《共享主义论》《决策至上》《眼文明健康工程》《美力经济学》《互联网金融》等多部畅销书。

中国公益事业形象大使。被评为2017年新长城人物，其题写的“科学决策是第一生产力”镌刻在中国的长城上。



当当网  amazon.cn  JD.com 北发图书网  beifabook.com

选题策划:  北京瀚文锦绣国际文化有限公司

投稿邮箱: 1016739287@qq.com

E-mail: hwjxbook@sina.com

网 址: www.hwjxgj.com

征稿电话: 010-52473226 13601221045

责任编辑: 刘子伯

封面设计: 孙希前

此为试读, 需要完整PDF请访问: www.ertongbook.com



领导力——这是古今中外的一道难解之题。自从有了人类社会，领导力的问题就开始出现并一直存在，每个部落、民族、国家的兴衰，每一次政权、王朝的更替，领导者都起到了至关重要的作用。用一句概括的话说：领导与组织的命运是息息相关的。

领导者自身无时无刻不在面临着挑战。领导职位的第一要素，或者说是核心要素，不是地位，也不是权利，而是责任。

领导力不是虚无缥缈的空中楼阁，它具体表现为管理者应该如何自我管理、如何沟通、如何激励、如何决策，以及如何进行人事管理、团队管理、目标管理、绩效管理。

在 2200 多年前，阿基米德说：“给我一个支点，我就能撬起地球！”和阿基米德一样，今天很多的领导者需要的也是一个支点：一个有效撬动别人力量和智慧的支点，一个借助团体力量的支点。这个支点，就是卓越的领导力。

领导学中有一句非常著名的话：“一头绵羊带领的一群狮子，敌不过一头狮子带领的一群绵羊。”领导者对于团队组织的作用，

就是这么重要。

一个组织或团队的发展前景，首先决定于其带头人的自身素质。要想让你的企业或者团队在激烈的竞争中脱颖而出，成为一名卓越的领导者是你唯一的选择。

那么怎样成就卓越，你需要做到首先认识你自己，你需要具备领导者所应具有的魅力，你需要理解成功的管理需要充分授权，你需要理解员工的期待，并有针对性地沟通，你需要做激发员工潜能的催化剂，你需要有效决策……其实只要掌握了技巧，做到这些，真的不难。

做卓有成效的管理者，是德鲁克对管理人员的一个基本要求，也是一个最高期望。

卓有成效，说着轻松，经理人要真正达到这种状态，不是一件轻松容易的事。因此，我们看到了现实中同样身居领导职位的经理人，其工作状况却是冰火两重天，有人得心应手，春风得意；有人力不从心，心力交瘁。

时至今日，我仍然能看到一大批领导者，用充满羡慕的眼神看着别人将管理工作做得风生水起，他们却总是在暗地里发出这样的疑问：

为什么有些管理者可以迅速形成自己的领导风格与魅力，打造出一支高凝聚力的团队？为什么别人可以将组织内外资源进行充分的整合与搭配，游刃有余地加以合理利用？

这些疑问背后的道理很简单，因为那些管理者具备卓越的领导力，而其他大部分管理者则不善于去施展自己的领导力，不善于去利用领导艺术，因此在工作中会极其被动，会历尽磨难和挫败。

领导者，就是要做到“领而导之”，发挥领导力，去指引下属，带领下属，完成特定的任务。“停止管理，学会领导！”这是德鲁克为广大

管理者发出的一个讯号。

具备了卓越的领导力，才能四两拨千斤，带好队伍，撬动集体和团队的无尽能量。

古时候有句话叫“一将无能，累死千军”，作为今日的领导者，也要记住，如果自己缺乏领导力，哪怕你呕心沥血，也难免会“累死千军”“累死自己”，甚至将队伍引入歧途。

本书以很多企业管理的精彩实例为你深入浅出地解答领导力的管理准则。会让你爱不释手、细细品读的同时，不知不觉中你已懂得如何成为更好的自己。

一、管理自己才能影响别人 / 001

管理大师德鲁克说，管理者要做自己的 CEO。实际上，一切组织的工作者，即使你只是一个普通的文员或销售员，也可以做自己的 CEO；而即使你已经是一家大公司的 CEO，你也需要先做自己的 CEO。自我管理能力考验你做事的能力，在有效管人方面起到的是一种示范作用。自我领导力则是考验你的影响力，在有效管人方面体现的是一种激励和积极影响下属的能力。

1. 及时淘汰自己才能保持领先 / 002
2. 管理的前提是管理好自己 / 007
3. 让节省成为企业的一种习惯 / 010
4. 聪明的管理用学习来打败对手 / 014
5. 在能力范围内就要百分百完成 / 019
6. 保持优势须在此领域做强做大 / 023
7. 无“法”可依，则管理无效 / 027
8. 提升判断力不盲目跟风 / 031

二、管理他人方可达成目标 / 035

管理者的首要任务是培养和发展人才。找出人们的特长，帮助他们变得更好。发挥出最大的潜能，并随时为他们提供帮助。不要把时间浪费在让所有人都达到相同的能力水平上。找出每个人的特殊才能，每天从他们身上找出一些值得肯定的闪光点，激活他们的天赋与渴望。不论你认可人们的什么行为，未来你都会得到更多回报。

1. 管理的任务是充分开发人力资源 / 036
2. 优秀的人才是企业发展的硬道理 / 040
3. 拥有人才则可坐拥天下 / 045
4. 将恰当的人放在最恰当的位置上 / 049
5. 俘获员工的心企业更具竞争力 / 054
6. 管理也应该有其柔性的一面 / 059
7. 员工的忠诚是企业发展的关键 / 064
8. 后继有人才能保持长久生命力 / 069

三、管理团队凝聚团队精神 / 073

韦尔奇说：“在你成为领导以前，成功只同自己的成长有关。当你成为领导以后，成功都同别人的成长有关。”拥有最好球员的球队并不总是赢得最终的胜利，但同等条件下，获胜的概率要高，作为一个管理者，应该去创造这个或者优于这个条件或者环境，而不是让你变得如何如何的强，而是让你的员工变得更强，变得更会协同。

1. 企业发展离不开团队凝聚力 / 074
2. 及时补上最短的那块“木板” / 079
3. 你的团队最佳人数是多少 / 084

4. 凝聚力越大企业越有活力 / 090
5. 管理要有效整合身边的资源 / 096
6. 依靠团队合作的力量创造奇迹 / 101
7. 信任是团队成功的基础 / 107

四、激励成员则无往而不胜 / 113

每一位管理者都必须坚信，员工缺失激情不是他们自己的错，而是管理者和组织机制的错。员工绝不是天生缺失激情。员工的激情不会凭空产生，而不适宜的管理方式和组织机制也会消磨员工的激情，因此，想要激发员工的热情，管理者必须掌握科学有效的领导和管理艺术，使用正确的激励方法，并在组织内构建合理的激励机制和激励文化。

1. 企业管理中应更多点人情味 / 114
2. 适时的引进一条大鲶鱼 / 119
3. 适当的压力更能激发竞争意识 / 125
4. 尊重和信任是最好的激励 / 130
5. 让企业成为“员工的乐园” / 137
6. 管理要赢得员工的心 / 143
7. 尊重比奖励更能激发斗志 / 148
8. “欲取先予”的经营之道 / 153

五、智慧管理就是有效决策 / 159

智慧的决策思维：“谋事在人，成事在天”，决策之难有时难于上青天。因此，决策者必须要有更多的手腕才能做出正确的抉择，科学细致的思考会让你事半功倍，马到成功。坚决的

执行力以及灵活的应变力。决策者只有提高了这些基本的能力和素质,才能使自己成为强大的市场竞争者,成为优秀的领导者。

1. 没有预测就没有决策自由 / 160
2. 认清问题解决才会得心应手 / 163
3. 管理的成功就是决策的成功 / 168
4. 能把握市场是优秀的领导者 / 174
5. 危机意识是企业活力的源泉 / 179
6. 抢先的速度是竞争取胜的关键 / 186
7. 市场竞争要有完整的策略 / 191
8. 商品价格定得越高越畅销 / 195

六、修炼领导力的远见卓识 / 199

领导学中有一句非常著名的话:“一头绵羊带领的一群狮子,敌不过一头狮子带领的一群绵羊。”领导者对于团队组织的作用,就是这么重要。一个组织或团队的发展前景,首先决定于其带头人的自身素质。要想让你的企业或者团队在激烈的竞争中脱颖而出,成为一名卓越的领导者是你唯一的选择。

1. 只有起点高才能至高 / 200
2. 学会了放弃也就学会了争取 / 205
3. 视野开阔方能看得高远 / 208
4. 用更多的鼓励产生动力 / 212
5. 让员工满意就是为企业着想 / 216
6. 顾客受益是企业获益的源泉 / 221
7. 学习能力是一切能力之母 / 225



一、管理自己才能影响别人

管理大师德鲁克说，管理者要做自己的 CEO。实际上，一切组织的工作者，即使你只是一个普通的文员或销售员，也可以做自己的 CEO；而即使你已经是一家大公司的 CEO，你也需要先做自己的 CEO。自我管理能力考验你做事的能力，在有效管人方面起到的是一种示范作用。自我领导力则是考验你的影响力，在有效管人方面体现的是一种激励和积极影响下属的能力。

1. 及时淘汰自己才能保持领先

经济学家钟朋荣提出了一个非常有趣的论题，他从中国现实的经济状况中总结出两大经济特征，即“小狗经济”和“斑马经济”。

在动物世界中，三只小狗攻击一匹大斑马，第一只小狗咬住斑马的鼻子，第二只小狗咬住斑马的屁股，第三只小狗则咬斑马的腿，斑马终于倒下了。三条小狗吃掉一匹大斑马，其秘诀在于：分工明确，合作紧密。

钟朋荣考察了浙江省温州、台州的几百个乡镇后认为，浙江经济的突出特色就是“小狗经济”。比如台州有上千家摩托车零部件生产企业，基本上都是家族式企业或家庭工厂，他们分工非常细致，一个企业或一个家庭甚至只生产一个螺丝钉，千家万户联合起来，整个台州市就成了一个特大型的摩托车生产集团。这个集团的效率非常高，成本比内地许多大型摩托车集团要低 30%。

内地的大型企业集团，由总部对各分厂、各车间进行统一管理，建立庞大的管理体系，管理成本和资源潜力浪费惊人。这种经济形式被称为“斑马经济”。

浙江“小狗经济”的每个家庭、每个小企业都有一个原动力，内地大企业集团只有一个原动力。“小狗经济”的原动力是“斑马经济”原动力的几倍甚至几十倍，结果不言而喻。

在“小狗经济”体制下的各企业之间是自我管理和市场交易关系，这就形成了优胜劣汰机制。这个机制对每个上游厂家来说，既是激励机制，又是约束机制。

这种激励机制的能量是巨大的，它远远超过企业总部对所属厂长、车间主任奖金所起的作用；这种约束机制也是非常残酷的，它远不是企业总部对厂长、车间主任监督批评乃至免职处分所能比拟的。因此，三只小狗吃掉斑马就是一种必然了。

美国的太阳微系统公司 (SUN) 也是一家以不断淘汰自己产品和不断创新取胜的公司。它以企业的运作速度为核心成功地确立了自己的整个竞争战略。自从 1982 年创立以来，公司通过一系列的火速创新以及雷厉风行的企业运作机制逐渐发展壮大。

目前，该公司的年销售额已达 50 亿美元。在高性能工程工作站这一生产领域，产品的换代周期一般是 3—5 年，而太阳微系统为自己订下了他人难以企及的目标：每 12 个月使它的工作站的性能提高一倍。

公司在年度报告中公开向自己的员工及竞争对手提出了这个挑战。太阳微系统公司时刻准备淘汰旧产品，推出自己的新产品，并以其产品价格、性能上的优势打乱竞争对手的阵脚。

他们的理论是：与其让别人迫使你的产品淘汰，还不如自己淘汰自己的产品。太阳微系统公司是首先尝到了“自我淘汰”的甜头的企业之一。在一个速度竞争异常激烈的行业，淘汰自己的产品是不可避免的。而这种法则的优势是可以审时度势，在竞争中占据主动。

在“自吃幼崽”规则盛行的硅谷，太阳微系统公司绝不是唯一一家认识到只有不断淘汰自己的产品才能获得长远发展的公司。

相比之下，太阳微系统公司的与众不同之处是它将认识付诸实践的能力。而这种能力，反过来也是由企业竞争战略的核心认识所决定的：在计算机这一发展节奏快、学科交叉的高科技领域，没有人能在所有相关的技术方面都占尽优势。

所以，太阳微系统公司只把精力放在自己最具优势的项目上——为高性能工作平台设计软、硬件。而把其他的工作干净利落地转让给那些专业厂家，他们往往能在某些方面做得更加出色。

太阳微系统公司自己几乎不生产任何东西，集成电路板、驱动器、记忆储存芯片、键盘等等都是从外部供货商手中买来的，甚至各部件的组装也承包给别人。这种把精力集中在少数关键项目上的法则所产生的效果之一就是极大地提高了企业的生产能力。

太阳微系统公司的 13000 名员工，平均每个员工创造 30 万美元的销售额，这一指标是 IBM 公司的两倍。正是这种核心竞争战略，使得太阳微系统公司能集中自己的大多数精力在新产品的开发上，大大加强了自己的竞争力。

为了加快自己淘汰旧产品的速度，太阳微系统公司采用了另一条与众不同的法则：一开发出新技术就马上转让给别人，以激励自己不断创新。考虑到竞争对手将很快掌握自己的最新技术，太阳微系统将以更大的动力、更快的速度创新以确保自己的优势地位。

海尔在传统行业家电市场上就是通过不断创新而保持自己优势地位的典型案例。海尔彩电从创立之日起，就创造了许多让人“想不到”的产品：

拉幕式彩电，海尔称之为“晶视 2000”。这种彩电开机时，精彩的好戏从屏幕中间徐徐拉开，关机时，如戏台落幕，从两侧向中间合拢关闭，让电视开关具有舞台的艺术性。

它的最大好处还在于：开机软启动，避免了图像的闪烁对人眼的伤害；关机零闪烁，避免了强光束对屏幕中心的冲击，可以延长显像管寿命近一倍，所以又有人称其为“长寿彩电”。这种彩电问世后，一