



雁阵规则

周锡冰 著

高绩效团队赢得未来的7个最佳战略选择

[illegible]

THE RULE OF
THE WILD GESENE

雁阵！
规则

雁阵规则

——高绩效团队赢得未来的七个最佳战略选择

周锡冰 著

 中国轻工业出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

雁阵规则：高绩效团队赢得未来的七个最佳战略选择 /
周锡冰著. —北京：中国轻工业出版社，2007.2
ISBN 978-7-5019-5782-8

I. 雁... II. 周... III. 企业管理—组织管理学
IV. F272.9

中国版本图书馆CIP数据核字 (2006) 第149061号

责任编辑：刘云辉
策划编辑：刘云辉 责任终审：孟寿萱 封面设计：伍毓泉
版式设计：马金路 责任校对：燕 杰 责任监印：胡 兵 张 可

出版发行：中国轻工业出版社（北京东长安街6号，邮编：100740）

印 刷：三河市世纪兴源印刷有限公司

经 销：各地新华书店

版 次：2007年2月第1版第1次印刷

开 本：720×1000 1/16 印张：9.5

字 数：191 千字

书 号：ISBN 978-7-5019-5782-8/F·390 定价：18.00 元

读者服务部邮购热线电话：010-65241695 85111729 传真：85111730

发行电话：010-85119817 65128898 传真：85113293

网 址：<http://www.chlip.com.cn>

Email: club@chlip.com.cn

如发现图书残缺请直接与我社读者服务部联系调换

61177K5X101ZBW

自序

作局雁阵规则，高绩效团队才是最佳的战略选择

当人类为个体的利益各自为战、尔虞我诈的时候，大雁却从来没有忘记，相互依靠是大雁族群生存和发展的根本。要生存，大雁就必须有所选择，就像电影《无极》，满神和倾城的对话拉开《无极》的序幕。满神告诉倾城，现在倾城可以选择成为王妃，但是如果倾城选择了王妃，那么她一生都将得不到真爱。倾城选择了王妃，注定日后围绕着倾城所展开的爱情角逐就是一场充满了肮脏、欺骗、报复和情欲的闹剧。在自然界中，同样有一个选择摆在了大雁族群的眼前，是选择团队飞行，还是选择单打独斗，孤军作战。面对选择，大雁为了族群的利益，义无反顾地选择了团队飞行，放弃了没有任何生存机会的孤军奋战，于是自然界便多了一道亮丽的风景线，自然界的秋春成了大雁来回奔波的一个必须而又无奈的选择。

高绩效团队是大雁生生不息的一个关键因素，因为大雁单打独斗根本就不可能在自然界生存，必须依靠团队的力量才能生存并且延续至今。大雁在迁徙途中，必须依靠团队的力量才能到达目的地。在天上大雁排成一个队形飞翔，特别是跟着领头雁的雁群可以更容易飞行。领队的大雁会避开风的阻力，使其他的雁群成员能更有效地飞翔。如果没有这样一个人字形的队列，迁徙的大雁就没有足够的能量完成它们的长途跋涉。然而在很多公司中，为何面对大好市场机会却显得力不从心？市场占有率在急剧提升，销售额在快速增长，为何利润却止步不前或持续下降？员工越来越多，为何效率却越来越低？管理者为何什么事情都需要自己亲历亲为方能推动？为何下属总不能像自己想像的那样处理好事情，哪怕就一件呢？为何部门各自为政，彼此之间有不可逾越的鸿沟呢……

当你更进一步思考上述“现象”时，你会很快发现公司面临的问题多得让你无法想像，这是因为公司管理中出现了团队管理危机！换言之，就是企业领导者对企业团队管理的重视程度不够，事实上，很多企业领导者对企业团队管理大都是装模作样。团队管理真的像我们所想的那么困难吗？我想真实的答案一定是：不！公司要基业常青，就必须重视企业团队管理在公司运营中的作用。确实，团队管理是企业员工的共同语言与行为准则，当企业步入快速成长期，需要全体员工协同作战的时候，团队管理的价值日益突显，团队的建设也成为企业的管理重点。作为一个企业能不能在市场竞争中取胜，决定着企业的生死存亡。企业的团队管理工作能不能在市场竞争中发挥作用，这决定团队管理在企业中的地位和存

在价值。

团队管理的作用简单地说就是能够“赢得市场竞争”。当然并不是企业一开展团队管理就能赢得市场竞争，团队管理没那么灵，但是如果把团队管理工作做好了，确实能赢得市场竞争。团队管理应该怎么做才算做好呢？这个不好一概而论，也没有一个固定的公式。团队管理要一步一步地跟着企业的市场运作来转，一直转到这个角度，登上制高点，这才能体现出团队管理的作用和价值。

高绩效团队是企业基业常青的一个重要因素，也是企业永续发展的必要条件。事实证明，公司发展必须依赖于团队，因为这是解决公司所面临的问题的最佳方法，这些问题的复杂性决定了一个员工不可能解决这些问题，更多的人意味着有更多的人手来收集和分析资料，更重要的是有更多的脑子来琢磨资料的真实含义。如果你自己的企业遇到了复杂的问题，也许你也应该组织一个团队来帮助你解决它们。面对复杂性，更多的人手并不仅仅是让工作轻松一些，他们会有助于产生一个更佳的结果。

任何一个企业，任何一个团队，都会存在人员的流动，这是再正常不过的事情。相反，如果在很长一段时间内没有人员的流动，就会在内部造成一种沉闷的气氛。没有了竞争，没有了压力，人们就自然会变得懒惰，这是自然规律。因此，在一个团队中，新鲜血液的补充必不可少。

毋庸置疑，团队精神是每一个公司抵达成功彼岸的基石。而在公司美好愿景的指引下，一个锲而不舍的、追求理想目标的高效团队，一定能够取得最后的成功。如果我们都是具备大雁一般品格的个体，那么，只要我们把全部的能量聚集在一个团结而又高效的集体里，我们就能够成为具有大雁一般战斗力的团队，那样的话，我们将无往而不胜。每一个公司之所以如此重视团队的作用，是因为团队的力量是任何个人的力量都不能抵抗的。在竞争越来越激烈的今天，只凭一个人的力量根本不可能做出一番成功的事业，即使是世界上最有商业才能的人也不可能独自经营一个公司。一般情况下，人们都会将团队比喻成一架机器，那么一个人就只是这架机器的一个部分，甚至只是一颗螺丝钉。团队的确是商业社会中最重要作战单位。

目 录

第一章 目标明确，矢志不渝	1
一、全力以赴	1
1. 竭尽全力	1
2. 不预留退路	3
3. 目标高度认同	5
二、尽职尽责	8
1. 履行自己的职责	8
2. 忠于职守	10
3. 勇于承担责任	12
三、没有什么不可能	14
1. 尽我所能	14
2. 绝不惧怕失败	15
3. 只能成功，不许失败	16
四、决不放弃	18
1. 战胜一切困难	18
2. 不达目的，决不罢休	20
3. 完成“不可能完成”的任务	22
第二章 遵守规则，注重细节	25
一、必须服从它	25
1. 从零开始服从	25
2. 无条件服从	27
3. 服从就是服从	29
二、执行无借口	31
1. 纪律就是纪律	31
2. 绝对的制度	32
3. 两个标准答案	33
三、从小事做起	35
1. 细节，细节，还是细节	36
2. 细节从训练生存开始	38
3. 管理无小事	39

第三章 充满激情，追求卓越	42
一、你是最优秀的	42
1. 没有最好，只有更好	42
2. 生存还是死亡	44
3. 随时让自己升迁	47
二、敢于闯关	49
1. 勇于冒险	49
2. 挑战极限	51
3. 冲在最前面	52
三、没有激情，一切无从谈起	54
1. 火一般的激情	55
2. 用100%的激情做1%的事情	57
3. 把激情传递给你的家族	58
四、不断提升自己	60
1. 拒绝最好	60
2. 抓住学习的机会	62
3. 活到老，学到老	64
第四章 精诚团结，众志成城	67
一、善于合作	67
1. 合作才可以生存	67
2. 共同面对同一个敌人	70
3. 一雁犯错，众雁连坐	71
二、团体精神	73
1. 忠诚于所在的团体	73
2. 要么合作，要么死亡	76
3. 团队合作的要义	78
三、众志才能成城	79
1. 为了更好地合作	79
2. 拒绝单打独斗	81
3. 战胜最大的敌人	83
第五章 科学付出，追求效益	85
一、以领头雁为榜样	85
1. 换一种角度替领头雁考虑	85
2. 以领头雁为榜样	87
3. 养成准时的好习惯	89
二、族群至上	91

1. 我就是族群的领导	92
2. 比领头雁更积极	94
3. 每天多做一点点	95
三、为了一个更好	98
1. 不辱使命	98
2. 遵循两种规则	100
3. 保持最大效率	101
第六章 为同伴喝彩，感恩永恒	104
一、尊重兄长	104
1. “谢谢您，兄长！”	104
2. 叫出同伴的名字	105
3. 对领头雁感恩	107
二、赞美的力量	109
1. 雁群的嘉奖	109
2. 不要吝惜对同伴的赞美	110
3. 从策略到习惯	113
三、永远不要丢下你的伙伴	115
1. 同伴到永远	115
2. 继续同伴的使命	117
3. 不要让你的伙伴感到孤独	118
四、肯定同伴的成绩	120
1. 伙计，你真行	120
2. 成败不是问题的关键	121
3. 失败了，请从头再来	123
第七章 王者归来，懒者淘汰	125
一、荣誉原则	125
1. 职责、荣誉、族群	125
2. 追求卓越	127
3. 高尚品格影响同伴	129
二、王者的座右铭	130
1. 勇气是一种美德	130
2. 培养“理性勇敢”的文化	132
3. 给同伴灌输勇气	133
三、大雁“涅槃”	135
1. 最后的考验	135
2. 从不失去希望	136

3. 英雄自戕.....137

后记.....141

第一章 目标明确，矢志不渝

绝对不允许没有明确的目标，没有目标，纵然具有正确的决策，也只是一套构想、一个意愿和一条美丽的标语，而永远不能变成现实。

——作者

一、全力以赴

大雁的队伍在选定目标以后就从不回头，领头雁平时就注重培养雁群的判断力，使它们深思熟虑，慎重决断，避免雁群的决策产生偏差，从而不使雁群的努力徒受损失。在特殊情况下，即使雁群抱着试一试的念头，从来都是认真对待，竭尽全力，不给雁群自己留下回旋的余地。

1. 竭尽全力

在大雁飞行的途中，领头雁希望所有的大雁能够在飞行中出类拔萃，对于卓越的表现自有一套定义，并且会积极地朝这样的标准迈进。在这样的过程当中，领头雁会逐渐发现有问题的地方，并且会加以修补、调整，然后再继续努力朝着理想一步步地推进。细微的瑕疵、不尽完美之处，或是不怎么理想的成果都有可能出现，这些都是行进过程当中必然的环节。

不过在雁群达到卓越目标之前，如果碰到了问题决不会阻碍不前，而是努力解决问题，努力争取达到卓越的境界。这份修补瑕疵的决心也就是卓越和平庸之间的分界线。笔者多次强调：“不求反省的人，到最后只会落得退化的命运。”

张大清在实习的时候，曾经申请参与公司市场拓展计划。当时负责这个计划的是公司总经理陈志立，陈志立的严厉以及要求之高在公司中无人不知。张大清必须和这位传奇色彩浓厚的总经理面谈，只要是跟这位总经理面试过的申请者走出大门，都是满脸的疑惧，而且显然是被吓坏了，但是要想获得录取，就得先过了陈志立这一关。

张大清回忆说，在他和陈志立的谈话过程当中，陈志立大多让他自由发挥，选他自己比较熟悉的话题来谈。不过陈志立问张大清的问题越来越困难，而且都是张大清不怎么熟悉的领域。

就在访谈即将结束的时候，陈志立问他：“你在学校里头的成绩怎么样？”张大清非常骄傲地回答说：“我在1820名学生当中排名第19。”

张大清满心以为陈志立会对这样的成绩表示赞赏，没有想到陈志立却说：“看来你没有全力以赴。”

张大清起初回答说：“不，我尽了全力。”但是后来张大清想了想，其实在市场营销学、管理学原理、运筹学以及会计学原理等课程的认识上，张大清都还有提高的空间，因此后来张大清回答说：“是，我不是一直都全力以赴。”

陈志立盯着张大清看了一会，然后转身表示面谈结束，不过陈志立丢了一个问题给张大清：“为什么不？”

陈志立是不是太过严厉？陈志立对年轻的职员是否要求太高？陈志立的期望是否不切实际？张大清可不这么认为，陈志立总经理那天所说的话令他毕生难忘。好几年之后，张大清成立了德威公司。

“你们有没有全力以赴？”提高自己的标准吧，立刻向大雁学习吧！建立起一套你自己引以为傲的底线，不要随便找借口搪塞，与其降低表现的标准，还不如努力发挥自己的极致。“凡事都要做到最完美的境界。”当然，竭尽全力完成目标必须建立在团队最大效率的基础上，这样才能做到有的放矢。参见图1-1。

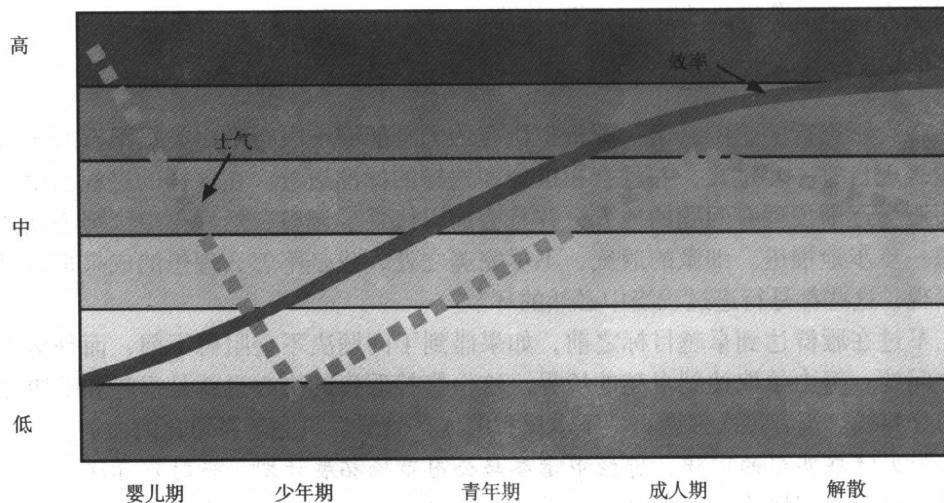


图 1-1 团队发展曲线

华夏圣文管理咨询公司首席培训师金易说得很对：“要不要全力以赴操纵在我们自己的手上，但是除非我们愿意这么做，否则这种选择的自由可是一点意义也没有。”

不断追求更上一层楼，把表现的标准提高，超越别人对你的期望，千万不要接受平庸，不管是你自己还是别人。不论你在公司中从事的是什么工作，不管用什么样的方法，何不现在就好好大显身手？记住这句全心全意的工作格言：我

尽量从各个方面学习一切有价值的东西，将来的一切都将取决于我自己现在的努力。

笔者建议，“虽然大多数的情况下，完美的境界几乎都是可望不可及的。但是只要不屈不挠，至少会越来越接近这个境界，如果只是放任自己的惰性，或者是垂头丧气，那么很容易就会以不可能的理由放弃这样的追求。”

无论是员工在工作层面还是职业生涯上的表现，他们随时都需要100%的投入才能够有望做到杰出。光是投入89%、93%，甚至98%，都无法令人惊叹，顶多只能做到差强人意而已。尽自己的本分并不是一个能够激励人心的目标，如果你想要别人注意到你的努力，那你可得努力超越自己，达到令大家惊叹的地步才行。

优秀的员工绝对不会以平庸的表现自满，而且他们不管做什么事情，必然都会全力以赴。普通员工认为还可以接受的水准，对于优秀的员工而言，是无法接受的低标准，他们会努力超越其他人的期望。不断提升自己的标准，希望能够更上一层楼，而且非常注意细节，愿意不断地驱策自己摆脱平庸的桎梏，全力以赴不是一触可及的事情。

笔者认为：“大多数的员工都会想要找些借口来搪塞，而不是努力成为优秀员工。”事实上，人们必须付出极大的心力才能够成为卓越的人，但是如果只是找个借口搪塞自己不全力以赴的理由，那真是不用费什么力气。如果你想要在事业生涯上出类拔萃，那就一定要付出相当的代价，这是没有捷径可以走的。

“卓越……”金易这么说到，“是不断追求更优越表现的累积‘结果’。”值得注意的是，金易并没有说“如果你这么做，你就能够掌握卓越的‘配方’”。你必须一步一个脚印地成长，为更优越的表现做好准备，最后才能够达到顶尖的境界。其实“中等”这个水准的表现和最底部和最顶尖的距离都是一样的，许多员工认识到这个事实，不愿意让自己的事业生涯陷入这种尴尬的境地，因此采取不少实际的做法来激励自己向上。如果你想在工作上有所作为，那你必须向大雁学习，无论做什么事都必须全力以赴。

2. 不预留退路

对大雁来说，在从北往南的飞行途中，飞行就像一支离弦的箭或一枚出膛的子弹，大雁队伍永远也不可能踏上那条看似存在安全系数的退路。动物学家曾这样说：“大雁在迁徙途中，只能勇往直前，别无选择，奔逃的退路上一样可能布设着陷阱、潜伏着敌人，退路往往比前进的道路更加艰难。”大雁是没有退路的，后退意味着失败，意味着死亡，大雁必须勇往直前。

大雁这个不留退路的法则在战争中同样适用，恺撒大帝于公元前1世纪统率军队抵达英格兰时，下定了决不退回罗马的决心，并焚毁了运载他们的全部船只，从而振奋了士气，在英格兰取得了奇迹般的胜利。大雁成员就是恺撒大帝，它们

决不给自己留下退路。

在大雁的字典里，决不存在偃旗息鼓、仓惶收兵这样的字眼。在公司中，如果公司刚开始的时候，便给自己留一条退路，这种人是聪明人，但也是难以成就伟大事业的人。每一个公司员工都像大雁成员一样，它们的每一次行动都是一次出征。一开始就抱有退却的念头，如果不是准备不足，那就只能是意志力薄弱的表现。果真如此，那就早早取消这次行动。

其实意志力薄弱也是准备不足的一种，而且是最严重的一种。没有人不希望成功，当然，意志力薄弱者也不例外，但是，他们害怕困难，缺乏自信，一遇障碍就会回头，根本不明白坚强的意志是战胜一切困难的利器，是无坚不摧的法宝。

不留退路是大雁到达目的地的一个重要因素，因为大雁一旦出发就不可能回头，就不允许回头。每一只大雁都认可这一个浅显的道理。大雁一旦下定决心，就会在向上的道路上竭尽全力，毫不犹豫，不达目的决不罢休。

在困难面前，大雁适时应变，调整一些策略，改变一些方法，或者做一次必要的休整，但大雁决不会做让人鄙视的逃兵。大雁这个不留退路的法则在美国西点军校备受推崇，西点军校拒绝逃兵。不仅西点自己的学员没有逃兵，即使是办的培训班也能锻炼出人的刚强意志，这就是西点！有许多富豪愿意让自己的子弟到西点军校来“花钱买苦吃”，目的不是让他们成为军官，而是为了改造他们的纨绔习气，练就吃苦耐劳的本领。校方也就适应这一需要，开设了一个“特别班”，训练期6个月，收费5万美元。

被称为“金融大鳄”的索罗斯的父亲于1971年自愿出10万美元，让索罗斯参加了这种特别班。

索罗斯在头一天就被黑人教官揍了无数拳头，直到承认自己不是人为止。最后还参加了一次作为毕业考试的超越死亡的长途行军。那些阔少爷们必须不带钱、干粮和水，途中也没有任何补给，只能自己采摘野果、野菜和能够捕捉到的小动物维持生命，步行200公里在一座指定的山头上找到一块写着自己姓名的小木板。凡是熬不住的人都有权自动退出、逃之夭夭。退出的人就拿不到特别班毕业的荣誉证书了。索罗斯和其他人坚持了下来，5天以后陆续完成了任务，他们都得到了荣誉证书，被承认为“合格的西点军人”。

索罗斯的故事并非特例，西点军校不但培养优秀军官，也培养企业的顶尖人才。第二次世界大战以后，美国的总裁一级的企业家1500多人，总经理一级的2000多人是西点军校（不一定是特别班）毕业的。他们说：“单一的MBA教育是培养不出优秀企业家来的。”

诚如华夏圣文管理咨询公司首席培训师金易先生所说：“要想做大事，首先要能够处理小事才行，而且全力以赴。”发挥自己的长处能够让你的技能益发精进，而且一天比一天好，这样的改善一点一滴地累积起来之后，最后你的专长将

会出现非常明显的精进。你所具备的长处可以协助你突破表现上的瓶颈，保障自己的事业生涯，提升自己对于公司的价值，以及为更上一层楼的表现做好准备，每天不断地驱策自己向上，朝完美迈进，到最后自己对于团队以及所属机构的贡献也会大幅度地提升。

大雁有了不给自己预留退路的决心，始终坚信自己一定能够成功，充分发挥自己的聪明才智，即使有退路也不回头，大雁克服种种困难，在与环境较量的过程中取得了伟大的成就。

不要在前进的道路上搁置重大的、一时难以解决的问题。如果你也有这样的习惯或者倾向，你就应该马上醒悟过来。要知道，一千次决策的错误也胜于一次优柔寡断的表现。优柔寡断一旦养成习惯，最细小问题也会变成最重大的问题，从而压得你喘不过气来，成为你成功的负担。

在很多公司中，作为普通员工，只有通过全身心的投入和细心周到的努力，才能获得成功；只有坚持不懈、持之以恒的人最后才会获得巨大的成功，即使在当他们已经颇有成就时也没有松懈，从不会因此而固步自封。全力以赴地工作，你就会取得辉煌的引人瞩目的成绩。

3. 目标高度认同

雁群在飞行中，领头雁在充分听取众多大雁意见的基础上，坚决贯彻合理而科学的决议。领头雁执行的前提就是认同目标，朝着同一个方向努力迈进，而不是自设目标，孤芳自赏，否则，失去了目标的后果就必将导致管理的混乱和雁心的涣散。

目标认同就是认同大雁族群的智慧和力量，认同它们推动大雁族群不断前进的动力和自强不息的精神，而不是环顾大雁族群舍我其谁的自我中心主义和个人英雄主义。大雁决不否认大雁自己都有别人无可比拟的优点，也决不否认领头雁和大雁族群的聪明才智，然而，任何智慧，任何力量，都必须在同一个目标的指引下，在领头雁的领导下，才能有效地发挥作用；任何一只大雁，只有在目标的完成过程中，在大雁族群的再度辉煌之后，才能实现自己的价值。我们相信，大雁的事业是任何的个体力量都无法胜任的，都必须依靠大雁族群的紧密团结和戮力同心才能完成。

目标认同不仅体现在大雁对季节和方位都极为敏感，它们能够准确搜寻目标和方向。而且，雁群中长期潜藏着这样一种潜规则：领头雁带队前行，其他成员则须紧紧跟随，简言之领头雁的目标就是雁群的目标。一旦目标锁定，雁群便会跟着领头雁义无反顾地飞，不再受到其他目标因素的干扰。

当一个人确实知道自己的人生要达成哪些目标时，其他人不但会让开一条路，让他顺利通过，还会受他的强势影响，和他一起追求目标。他们能凭直觉认清你对生活的热忱和积极性；当一个人诉说自己对生命的热爱和人生的重要目标

时，他人也会以鼓励、协助的态度回应他，因为他人都能看出他心中的那份强烈的渴望。

在公司中，目标必须跟进和反馈，这样才能使员工在整个过程中得到指引，从而可以提高公司目标的整体能力。如图1-2。

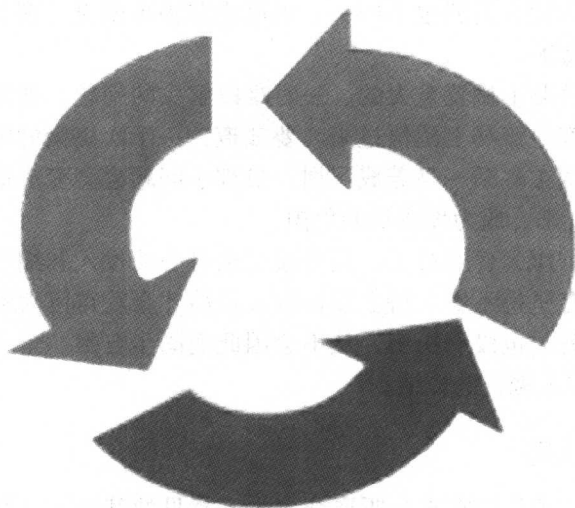


图 1-2 目标跟进和反馈循环

所以，锁定目标是一切行动的开始。成功者最明显的特征就是，他们往往在做事之前，就清楚地知道自己要达到一个什么样的目的，清楚为了达到这样的目的，哪些事是必须的，哪些事往往看起来必不可少，其实是无足轻重的。他们总是在一开始时就怀有最终目标，因而总是能事半功倍，能卓越而高效。对一个人来说是这样，对一个企业来讲也是如此。一个企业，如果没有目标，没有方向，就像大海里的一叶孤舟，随波逐流，时间长了，就注定要船翻人亡。

对于企业来说，企业目标还有其相对特殊的含义。企业目标是在分析企业外部环境和内部条件的基础上确定的企业各项活动的发展方向和奋斗目标，是企业经营思想或宗旨的具体化。企业目标为企业决策指明了方向，是企业计划的重要内容，也是衡量企业经营成效的标准。谈到企业经营，许多企业家都大呼辛苦，实际上应该是“心苦”，一方面权力不知道可以下放给谁，另一方面内部矛盾不断涌现，企业无法真正地拧成一股绳去达成战略目标，如同一盘散沙，强风一吹带来“新沙子”的同时，也吹走了原来的“沙子”，缺乏“聚沙成塔”的内在精神。据IDC数据表明，企业的目标认同能力将决定企业的利润值。图1-3是三星、通用电气、可口可乐、索尼的目标认同和利润值的比较。

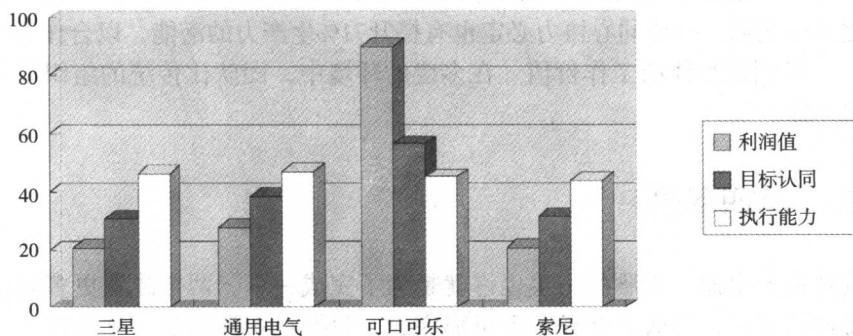


图 1-3 目标认同和利润值的比例比较

目标认同是大雁能够顺利到达目的地的一个重要原因，在组织中，它们有明确的分工合作，当队伍中途飞累了停下休息时，它们中有负责觅食、照顾年幼或老龄的大雁，有负责雁群安全放哨的大雁，有负责安静休息、调整体力的领头雁。在雁群进食的时候，巡视放哨的大雁一旦发现有敌人靠近，便会长鸣一声给出警示信号，群雁便整齐地冲向蓝天。而那只放哨的大雁，在别人都进食的时候自己不吃不喝，是一种为团队牺牲的精神。

据科学研究表明，组队飞要比单独飞提高22%的速度，在飞行中的雁两翼可形成一个相对的真空状态，飞翔的头雁是没有谁给它真空的，漫长的迁徙过程中总有一个带头搏击，这同样是一种牺牲精神。而在飞行过程中，雁群大声嘶叫以相互激励，通过共同扇动翅膀来形成气流，为后面的队友提供了“向上之风”，而且V字形可以增加雁群70%的飞行范围。

雁阵之优，在于目标一致、前后呼应、优势超大。企业经营也应如此，企业组织是一个有机体，必须和雁群一样有着清晰的战略目标，打造不同的团队去实现目标，分工明确、通力合作。众所周知，企业组织是靠创造价值存在于社会之中，小企业注重的是创造股东价值，因为迫于生存压力，老板必须有钱赚。中型企业必须注重于创造员工价值和品牌价值，只有这样才可以实现持续增长，变成大企业，大企业则开始创造真正的客户价值，乃至更深远的社会价值，承担起社会责任。我们都知道，立体三角形（即四个点形成的四面体金字塔形状）是固若金汤的几何构造，企业若想实现基业永续，四点缺一不可。而V形雁阵正是最完美的诠释，立体三角形可以看作是由4个V组成，每个V代表着一个完美的团队，在塑造股东、员工和品牌价值的同时即形成企业文化，强有力地支撑起3个机制立面，从而实现最终的企业愿景。然而，大雁给我们的启发还不仅仅是团队精神，最重要的是大雁有一个高度的目标认同。

与拥有相同目标的人合作，能更快速，更容易地到达目的地，因为彼此之间