



成为经营天才的

CEO

CHENG WEI JING YING TIAN CAI DE CEO

※ 以小说的形式教会你成为经营
天才的秘诀 ※



原本相互间不信任的社长与员工们
变得相互理解，为了建设最优秀的公司
而共同奋斗的感人故事



北方文艺出版社

平凡的 CEO 是怎样成为经营天才的？

成为经营天才的 CEO

——以小说的形式教会你成为经营天才的五个秘诀

[韩] 洪宜淑、李喜景 著



北方文艺出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

成为经营天才的 CEO/ [韩] 洪宜淑, 李喜景著. —哈尔滨: 北方文艺出版社, 2006. 2

ISBN 7-5317-1929-0

I. 成... II. ①洪... ②李... III. 企业管理 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 008428 号

著作权合同登记号 黑版贸审字: 08-2005-041

『경영천재가 된 CEO』© 2004 by Hong Eu Sook, Lee Hee Kyung

Translation rights arranged by dasanbooks

through ShinWon Agency Co. in Korea

Chinese edition copyright © 2006 by The North Literature and Art Press

成为经营天才的 CEO

作 者 [韩] 洪宜淑 李喜景

译 者 李旭

责任编辑 李相玲 王佳欢

封面设计 大象设计工作室·沐雪

出版发行 北方文艺出版社

地 址 哈尔滨市道外区大方里小区 105 号楼

网 址 <http://www.bfwy.com>

邮 编 150020

电子信箱 bfwy@bfwy.com

经 销 新华书店

印 刷 北京中创彩色印刷有限公司

开 本 787×1092 1/16 开

印 张 16.5

字 数 170 千

版 次 2006 年 11 月 1 版

印 次 2006 年 11 月 1 次

印 数 10000

定 价 29.00 元

书 号 ISBN 7-5317-1929-0/C·176

版权所有 翻版必究

序 言

这些年来我担任过许多家公司的咨询顾问。记得在为国内一家知名企业做顾问指导工作的时候，该公司的海外工作组 B 组长是这样表达自己的心情的：“每天早上刚一踏进公司大门，便想马上转身离开。没有比上班更令我感到痛苦的事情了。”每个人在步入社会以后，工作便成为了生活中最为重要的一部分。如果每天都要做的工作变成了最为痛苦的事情，那么这样的人生又有什么乐趣可言呢？

即便不去引用罗伯特·利弗林（Robert Levering）的评价“最佳供职公司”的标准，我们也能够清楚地感受到，一个能够给员工提供最佳工作环境的团队需要具备以下几项心理特点：团队成员间的相互信任（trust）、工作中的成就感（pride）以及与同事相处时所感受到的乐趣（fun）。

其实 B 组长所在的公司并不是一家运营困难的公司。虽然不能算做是业绩蒸蒸日上，但维持现状还是绰绰有余的。而且 B 组长在这家公司工作已经有 20 多年了，其能力也得到了公司同仁的认可，职位以及工资待遇同样也是相当令人羡慕的。

可是问题在于他无法从自己所从事的工作中感受到一丝一毫的乐趣，相反甚至持有厌恶情绪。B 组长所带领的团队也有如一潭死水，看不到一点活力。

其实像 B 组长这样对工作没有热情的人大有人在。无论你在公司处于什么地位，是否都曾有过这样的感受：公司正处于艰难的时期，可是员工们关心的只是自己的腰包；老板单单凭借一时的业绩评估我的能力，下属职员又根本不听指挥，整天受着夹板气没有人能够体谅我的苦衷；像他这种庸才竟然也能做到今天的位置，还要我听他的指挥，真是气不过……像这种公司最高领导者、部门负责人以及员工之间相互不信任，没办法同心协力为公司的未来打拼的情况比比皆是。为什么公司上下所有同仁不能得到良好的沟通与交流，只是一味地相互埋怨、相互责难呢？

如果有人问及“你认为人生中最重要的是什么？”的时候，相信大多数白领都会理所当然地回答：“是家庭与事业。”可是若进一步问你：“那么，你在人生中最重要的是两个领域里都做过些什么？”很多人都支支吾吾地回答不出个所以然来。再者，如果问及“你现在所从事的工作中，有什么是需要改进的？”，你会怎么回答？也许此时你的脑海里会想到很多公司现在所存在的问题，比如说公司的大政方针啦、上司的领导能力啦、公司的福利制度啦、文化生活啦等等不一而足。有人可能还会说：“只要换掉我们的部长，所有问题就都解决了。”有人

成为经营天才的 CEO

甚至会希望能够换一个老板。可是你有没有认真考虑过，自己身上是否也存在着需要改进的地方呢？其实在我们的工作生活中，有很多问题是非常值得我们认真思考的。可是因为这样那样的原因，使我们失去了思考的能力。

在一个企业当中，起着主导作用的是什么因素？如果回答是“人”的话，我想大家应该不会有什么异议吧。可是在公司上下这么多“人”之中，“谁”才是真正的主导者呢？若想使工作得以顺利地展开，一定要有一个人站出来，提出企划、进行决策并且付诸实施吧？那么，这个人究竟是谁呢？

任何一个团队都有其领导者。还有很多人通过读书学习不断充实着自己，力图有一天自己也能够成为一名领导者。这么多年从事顾问指导工作，我结识了很多极具个人魅力的领导者。他们就像是一颗颗闪亮的星辰，总会给人眼前一亮的惊喜。当然也有一些人看起来朴实无华，却能够带领着自己的团队始终保持稳健的步伐向前迈进。在这些成功的领导者身上都能看到一个共同的特点，那就是：善于挖掘团队成员的内在潜力，并能够将这些力量集中到一起。

其实在多数情况下，我们每个人都能够多少体会到，一个团结和谐、并具有无限潜能的团队大致上是什么样子的。将其作为一种理论来进行解释说明并不是一件很困难的事情。最重要的是，我们要如何将这种方法论付诸实施。比如说，在日常

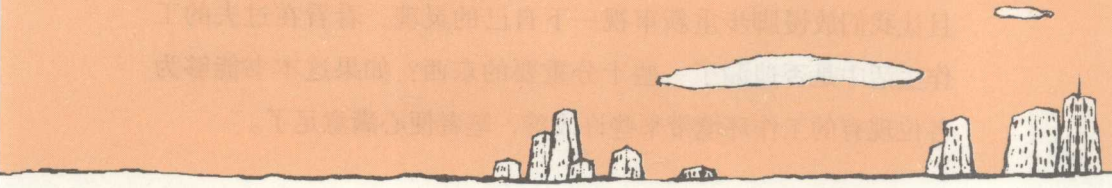
的工作生活中，几乎每个人都知道团队成员间的相互信任是至关重要的。可是怎样才能使团队成员建立相互信任的关系呢？相信真正能够解答这个问题的人并不多。所谓知易行难说的就是这个道理。

这本书讲述的正是一位领导者怎样在咨询顾问的帮助下，重新建立起了与下属职员间的信任关系的感人故事。很多读者在阅读这本书的时候也许会有种似曾相识的感觉。故事里的某个人物可能跟你身边的某个人十分相似；或是故事里的某一段情节你在现实生活中也曾经经历过。虽然故事本身以及里面出现的人物是虚构的，却都是我这些年来从事顾问咨询工作时的所见所闻，所以还是具有一定普遍性、真实性的。

故事的主人公是一家饰品公司的 CEO——姜治原社长。他在十分艰苦的环境中长大，通过自己的努力白手起家，使公司有了现在的规模。但正是因为有着这样的经历，姜社长养成了不进入言、独断专行的工作作风。这样的他当然不会受到员工们的爱戴。在公司里他备感孤独，却始终找不到问题的症结所在。后来在咨询顾问的从旁协助下，他通过实现自身的转变，也为公司带来了巨大的转机。

在此笔者只有一个小小的心愿，就是希望这本书能够帮助每一位读者在为创造舒适的工作环境而努力时，发现自己应该从哪里做起、要怎样做起。很多时候问题的答案其实非常简单，只是我们需要能有一双发现的眼睛以及一颗善于感受的心。暂

且让我们放慢脚步重新审视一下自己的灵魂，看看在过去的工作生活中是否遗漏了一些十分重要的东西？如果这本书能够为各位现有的工作环境带来些许改善，笔者便心满意足了。



目 录

第1章 停滞不前的现状

原地踏步 · 3

烂苹果用人哲学 · 7

要学会等待 · 11

能够帮助你改变现状的合作人 · 18

寻找新的突破口 · 24

改变自身的决心 · 27

荒唐的计划 · 32

领导者之所以孤独的原因 · 36

谁知道问题的答案? · 41



第2章 问题究竟出在哪里

掌握坐标 · 49

预料之外的结果 · 54

腐烂的苹果? · 57

需要你道一声:“辛苦了!” · 62

用人不疑 · 67

走过来的足迹 · 74

光鲜的苹果为什么要离你而去? · 78

第3章 什么才是我真正想要的

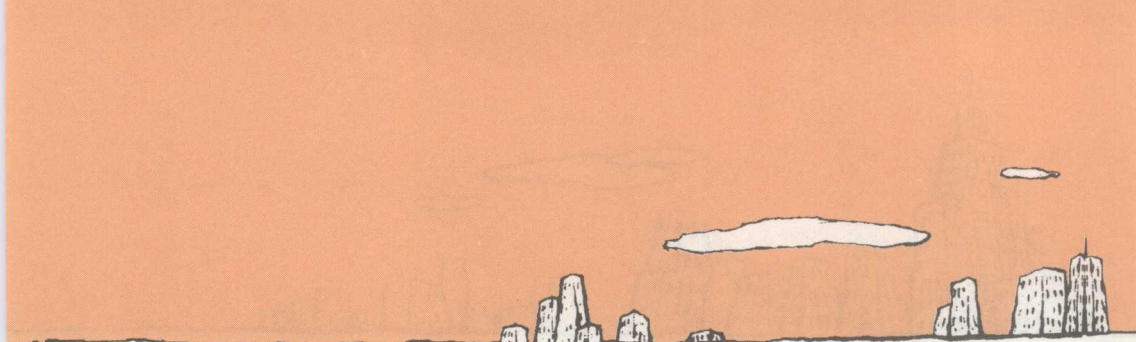
每个人都有自己独特的个性和存在的价值 · 87

请表达你对职员的爱与重视 · 96

打开心灵的枷锁 · 103

给 CEO 的七个问题 · 106

成功的企业是不一样的 · 109



KPT 成功的奥秘 · 113

抓住人心 · 118

乱作一团的渔网真的能捕到鱼吗? · 124

我们的目标 · 130

涅槃 · 135

确认目标的实现状况 · 140

说出你的心里话,实现真正的沟通 · 146

第4章 微小的变化也能带来奇迹

完整的表扬 · 155

不要放弃已经开始的转变 · 161

想改变自身,就要全身心地投入 · 165

如何重获信任 · 169

抓住集中力量的时机 · 175

多年的脓疮被捅破 · 179

真情动人 · 183



第5章 答案在我自己身上

不一样的氛围 · 195

集思广益 · 200

同舟共济 · 205

凝聚力量的契机 · 211

用心制作的企划案 · 217

知道问题所在才会产生解决方案 · 222

幸福的呻吟 · 228

伟大的导师 · 233

尾声 · 239

附录 · 244



第1章 停滞不前的现状

原地踏步

烂苹果用人哲学

要学会等待

能够帮助你改变现状的合作人

寻找新的突破口

改变自身的决心

荒唐的计划

领导者之所以孤独的原因

谁知道问题的答案？

原地踏步

姜治原社长与营业部长巡视了一番卖场之后，一起回到办公大楼。在办公大楼的大厅里刚好遇上一帮正在往外走的公司员工。

“你们这是急着要去哪儿啊？”

“当然是下班喽！”

面对社长的问话，员工们异口同声地回答。姜社长抬头看了看挂在大厅正中央的时钟，指针刚好指向六点钟。他一下子感到十分沮丧。为了能使公司创造出更好的业绩，姜社长根本没有闲暇考虑时间的问题，整天东奔西走地忙碌着……而这帮员工却一个比一个急着下班，这怎么能不让他感到泄气？

“听说附近新开的那家瑜伽学校很不错，而且学费还有折扣呢！”

“是吗？那我干脆也转去那家学校吧……”

几名女职员一边闲聊着一边走进了电梯间。这些话像是一根刺，刺痛了姜社长的心。

“时下不是正在流行什么‘绿色健康生活’吗？所以我们的员工们也自发地组织了许多联谊会……”

营业部长并没有看出社长有什么异样，还在那儿献宝似的说着。最近公司内部组织了很多这类型的联谊会，怎么可能有人不知道，哪儿还需要他来加以说明？

“绿色健康生活”几乎已经成了时下最流行的词汇。虽然现在经济不是很景气，可好多公司还是希望可以借助“绿色健康生活”的名目，大力宣传自己的产品。姜治原社长对这种商业形势自然了然于心。可是这位营业部长并不想着把“绿色健康生活”的理念运用到公司产品的宣传中去，而只是作为一个时尚词汇来接受，实在是让他大失所望。

“公司现在可以说是危机重重，还有那么多问题有待解决，可是竟然没有一个人能帮我想出对策……”

望着渐渐远去的职员们的身影，姜社长不禁摇了摇头。

姜治原社长经营的 GA 国际，是在国内饰品业中跻身前三名的知名品牌。总公司就有 100 多名员工，加上各地方代理店，员工总数超过了 300 名。GA 国际不仅经营本公司生产的老品牌，还代理销售很多国际知名品牌的饰品。所以在国内同类产品竞争中，一直处于优势地位。

经过了亚洲金融风暴的席卷之后，GA 国际艰难地支撑了下来，可从前年开始销售额就一直停滞不前，始终没有过任何改观。

这些天来姜社长一直废寝忘食地四处奔走，希望能在年底之前迎来一次销售高潮。可是不管他再怎么努力，也只完成

了预定销售额的80%。从饰品行业的特性上来看，每年的年末应该是销售旺季。现在眼看着一年将尽，却不见销售额有任何上涨的迹象，一切都还在原地踏步。当然，饰品市场的不景气也是造成这种局面的重要因素之一。

“就连糊口度日都很困难，谁还会有闲钱去买什么饰品啊！”

饰品公司的职员们也经常这么抱怨。饰品市场日渐萎靡自然是不争的事实，可是就其产品本身特性上来看，只要能够把握住时尚的脉搏，顺应部分消费者的消费心理，还是具有很大的开发潜力的。

饰品业界的后生企业S公司日前全新推出的钛制饰品正引领着时尚风潮，其销售业绩也在节节攀升。钛制品对人体丝毫没有伤害的特质，正好迎合了当前人们追求“绿色健康生活”的时尚理念。

姜社长经常以S公司为例，痛骂自己公司的职员无能。可职员们也经常抱怨，说社长根本没有考虑到市场低迷的现状，在这种大环境下能够完成预定销售额的80%已经很不容易了，社长不但不加以肯定，反而整天责难职员，实在是不通情理。员工们怨声载道，销售业绩丝毫不见起色……这一切怎能不令姜社长感到头疼？话说回来，如果不是姜社长每天都忙碌地奔走于卖场和公司之间，80%的销售额也是很难得到保障的。

“公司现在的情况这么艰难，可所有的员工都好像视而不