

总策划：王 阳
编辑：吴亚林 李 珣
美术：毛 毛 毛 宏
摄影：牛 子
制：梦工场传媒中心

F-272.91
C44

本书附盘可从本馆主页 <http://lib.szu.edu.cn/>
上由“馆藏检索”该书详细信息后下载，
也可到视听部复制

如何做个赚钱的总裁

陈安之领导法则

国际级励志书 系列三

(美籍华人) 陳安之 著

广东经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

陈安之领导法则：如何做个赚钱的总裁/陈安之著. —
广州：广东经济出版社，2002.9

(永恒的成功法则)

ISBN 7-80677-263-4

I. 陈… II. 陈… III. 企业领导学 IV. F272.91

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 064113 号

出版 发行	广东经济出版社 (广州市环市东路水荫路 11 号 5 楼)
经销	广东新华发行集团公司
印刷	深圳市鹰达印刷包装有限公司 (深圳市罗湖区水贝一路工业区 21 栋 2 楼)
开本	787 毫米×1092 毫米 1/32
印张	1.875 12 插页
字数	53 000 字
版次	2002 年 9 月第 1 版
印次	2002 年 9 月第 1 次
印数	1~10 000 册
书号	ISBN 7-80677-263-4 / F·739
定价	28.00 元

如发现印装质量问题，影响阅读，请与承印厂联系调换。

读者热线：发行部〔020〕83794694 83790316

(发行部地址：广州市合群一马路 111 号省图批 107 号)

网址：www.sun-book.com

·版权所有 翻印必究·

目 录

第三辑《陈安之领导法则》

- 1 领导法则一
WTO——人才的竞争 是决定成败的关键
- 3 领导法则二
看企业有什么样的人才
就能衡量出是第几流的企业
- 4 领导法则三
领导的能力是选对人 而不是训练人
- 6 领导法则四
选择人才首先要列出理想人才的具体标准
- 9 领导法则五
人才的态度 能力和忠诚度
三者缺一不可
- 12 领导法则六
企业要成功 就要多录用有成功经验的人
- 14 领导法则七
选有成功经验的总教练
就能带出成功的团队
- 17 领导法则八
不要录取以赚钱为第一动机的人
- 19 领导法则九
录取一定要赢并且有方法成为第一的人
- 21 领导法则十
录取每一个人
以保证团队的向心力为标准
- 23 领导法则十一
从小细节小工作来衡量一个人
能否做大事

目 录

- 25 **领导法则十二**
企业不是品质 价格 服务的竞争 是人才的竞争
- 27 **领导法则十三**
选择人才“心太软”就是对团队的成败不负责任
- 29 **领导法则十四**
属于“资产”的人才要让他“增值”
属于“负债”的要“除恶”
- 32 **领导法则十五**
市场以结果论英雄 以结果为导向
- 34 **领导法则十六**
总裁第一件最重要的工作就是“思考”
- 35 **领导法则十七**
成功就是简单的事情不断地重复做
- 36 **领导法则十八**
检讨才是成功之母 改进缺点
比发挥优点更重要
- 37 **领导法则十九**
每天要求员工进步百分之一
- 40 **领导法则二十**
每天分析哪里做对 哪里做错了
明天如何做得更好
- 43 **领导法则二十一**
总裁第二件最重要的工作就是
“招兵买马”选对人
- 45 **领导法则二十二**
最好的人才是最贵的 但也是免费的
- 46 **领导法则二十三**
有潜力的企业吸引优秀的人才
优秀人才又吸引优秀人才一起发展
- 48 **领导法则二十四**
要为优秀的人才创造归属感和独当一面的机会
- 50 **领导法则二十五**
总裁第三件最重要的工作就是“推销”
- 52 **领导法则二十六**
总裁要亲临第一线做推销

目 录

- 55 **领导法则二十七**
研究失败的规律 才能守住成功
- 57 **领导法则二十八**
领导是用行动领导 不是口头领导
- 59 **领导法则二十九**
总裁第四件最重要的工作就是“沟通员工”
- 62 **领导法则三十**
总裁第五件最重要的工作就是“倾听顾客”
- 64 **领导法则三十一**
总裁第六件最重要的工作就是“关心部属”
- 67 **领导法则三十二**
人事管理第一要抓心态管理
- 69 **领导法则三十三**
总裁第七件最重要的工作就是“奖励”
- 72 **领导法则三十四**
总裁第八件最重要的工作就是“激励”
- 76 **领导法则三十五**
领导者不是领导利润
而是领导使命 责任感 团队精神和团体目标
- 79 **领导法则三十六**
严格要求自己 and 下属 才是对团队 对社会负责

领导法则 一

WTO 人才的竞争 是决定 成败的关键

中国在加入 WTO 之后，我们面临越来越多的竞争，尤其是国际级世界级的竞争。然而，一个企业如何超越竞争对手，如何面对新的时代的新的挑战，以及新的竞争？一个企业，到底它是产品品质的竞争，还是价格的竞争，还是服务的竞争？

很多人说：我们只要把产品做得更好，我们从事这个品质管制，我们这样呢，企业就可以生存发展；有人说：我们只要把价格压得低一点点，让竞争对手呢喘不过气来，这样我们就可以超过竞争对手；有人



说：只要产品品质好价格好，我们生意就做得起来；还有人觉得：只要服务好，服务才是重点——我们用服务代替销售。

这三个理论，都是对的，但是我觉得，都还不是最关键的。因为我觉得，一个企业，它不是产品品质的竞争，它也不是产品价格的竞争，它更不是服务的竞争。企业对企业，它是人才的竞争；国家对国家，它依然是人才的竞争。各位你们想想看，产品是谁设计出来的？是人；产品的品质是谁在管理的？是人；产品的价格是谁订出来的？是人；产品的服务是谁做的？还是人。

所以企业它绝对不是产品的竞争，它不是价格的竞争，它也不是服务的竞争，它是人才的竞争。所以哪一个企业拥有最多、最优秀、最适合的人才，那个企业就会蓬勃地发展。

感悟与行动日记：

领导法则 二

看企业有 什么样的人才 就能衡量出 是第几流的企业

我给大家几句话：第一个——一流的企业它就拥有一流的人才；二流的企业它就拥有二流的人才；三流的企业它就拥有三流的人才。你公司的人才是属于什么流的，你就知道自己是什么样的企业。

那一流的企业为什么会有一流的人才呢？再送给大家三句话：一流的企业拥有一流的领导者；二流的企业拥有二流的领导者；三流的企业拥有三流的领导者。看你的团队，看你的人才，你就知道自己是什么样的总裁，是什么样的总经理，是什么样的管理者。



领导法则 三

领导 的能力是 选对人 而不是训练人

所以每一个人都在问我说：“陈老师啊，既然这个企业是人才的竞争，那我们如何去吸引并且留住、或是发掘好的人才？”

首先呢，我们需要了解，这个人才需要经过过滤。我举个例：假设你今天未婚，你想要找一个好老公，或是找一个好老婆，你会不会看到街上一个女人，哇，因为你是女的，好吧，我就娶你当老婆？肯定是不會的；因为你是男人，你看起来还活着，也没有死，也不会死，好吧，我嫁给你吧？No No No，这些事情，



这些人都需要经过挑选。

企业也是一样的，你会不会找一个在街上要饭的人当你公司总经理？不会的；你会不会找一个只有十二岁的人当你企业的总经理、管理者？也是不会的。所有的人才，都需要经过挑选。

所以如何挑选人才变成一个重要的话题，所谓的领导力——领导力不是去训练人，领导力的定义是选对人！

我再强调一次：领导力的定义是选对人！一般人从小到大，没有学习如何选对人，所以他们在经营企业的时候，他们觉得只要我有一颗善良的心，我有爱心，反正我们就彼此以真诚相待，然后我们企业就会找到好的人才。——这是全世界最大的谎言。

感悟与行动日记：



领导法则 四

选择人才 首先要 列出理想人才的 具体标准

认真感悟
马上行动

人才的过滤，人才的挑选，是有系统有方法的。

以下我分享一些财富五百大企业挑选人才并且发掘人才，以及留住人才的方法：

我们今天要选择好的人才，第一个，我们一定要列出理想人才的条件，好像我们今天征婚一样，OK，我们需要列出来：这个人的个性，这个人的职业，或是这个人身高、体重、长相以及他所具备的人格特质等等。比如说我时常问一些女生：“你要嫁好老公，身高大概是多少？”她们说：“陈老师啊，身高不重

要，”我说：“那给你一米四零。”她说：“不行不行不行，一米七零到一米七五”。我说：“体重呢？”她们说：“陈老师，这个也不太重要！”那我说：“我给你三百斤，”她说：“No No No No, 这个也不行。”事实上她们都有一个理想的标准，而她们没有列出来。

举个例子，假设我今天请我的助理帮我去买一套西装，我说：“助理，请你去帮我买一套黑色的西装。”然后他就去买了，我说：“助理啊，你怎么这么笨哪，我要的是四颗扣的西装，你怎么买成两颗扣？”我助理立刻跟我讲：“老板哪，你之前只告诉我买黑色，你并没有告诉我买四颗扣。”后来我又请助理去换，结果助理买回来又错了，我说：“助理啊，我穿是size五十号，你还买成四十八号，你还以为这一套是送你自己的啊？”助理说：“老板，你又没有说啊！”结果助理又去换，结果又买错了，我说：“助理啊，我要买某某牌。”他说：“陈老师，你之前又没有讲。”假设我一开始就跟我助理讲，我要一套黑色的西装，我要四颗扣子，什么牌，size是多少，多少钱，在哪里可以买到……他是不是很容易找到？假设我给他的条件不明确，我们就很难找到适合的西装。

假设我们对企业的人才，优秀人才的条件，没有列清楚的话，那可以想象，我们也很难找到这些理想的人才。所以找到人才，第一个关键，我们必须



列出针对每一个职位理想人才的条件。

感悟与行动日记：

领导法则 五

人才的 态度 能力和 忠诚度 三者缺一不可

那人才呢，到底需要具备什么特质？

我觉得第一个，态度非常重要；第二个，能力也非常重要；态度和能力哪一个比较重要呢？答案是：两个一样重要。第三个，忠诚度非常重要。

那有人说：“陈老师，我找一个忠诚的人，那他态度不好我来训练，能力不好我来训练”——我说，这不是方法。他说：“那陈老师，我找一个能力好的人，反正做事要结果就好了，他态度不好，我勉强接受”——这也不太好。



在美国，最顶级的五星级饭店叫力兹·卡尔顿，他们的服务人员态度都非常非常地好。有一次呢，记者请教这个力兹·卡尔顿饭店的总裁，他说：“总裁啊：你们公司怎么样训练这些服务员，让他们服务态度这么好？”总裁微笑了一下，他说：“我们力兹·卡尔顿饭店从来不训练员工态度如何变好，我们只找态度好的员工来上班。”

由此可见：选择人才，态度、能力加上忠诚度，这三者缺一不可。假如今天有一个人递了一份履历表，他过去一年当中总共换了二十八份工作，你觉得这个人忠诚度如何？肯定是不太好。

假如今天这个人，他能力很好，但他一开始态度不好，你如何测验态度？你问他：“过去一个星期、一个月或是过去半年、一年当中，你看过哪些书籍？你上过哪些课程？”假如他都讲不出来的话，表示这个人学习的态度有问题。

比如说你怎么知道他能力好？“过去在那家公司，你曾经创造了什么样成功的绩效和经验和结果？”假如他一个都讲不出来的话，对不起，这个人不能用。

我不是说没有成功经验不能用，而是用成功经验的人比较好。举例，假设今天呢，我们要请一个人来当我们公司的总裁或者是总经理，你觉得请一个有经验的人比较好，还是没有经验比较好？

举例，我们看看美国梦幻篮球队，美国梦幻篮球队由一群世界最顶尖的篮球选手所组成，他们去参加奥林匹克比赛，我不是说他们不可能失败，而是他们赢球的机率实在是太高太高了，因为这些人才都是世界第一等一的篮球选手。你们想想看：美国梦幻篮球队，假如是你我当教练，他们是否依然最有可能得到奥运冠军？事实上也是如此的，为什么？因为他们聚集了全世界最优秀的人才。

感悟与行动日记：



领导法则 六

企业要成功 就要 多录用 有成功经验的人

所以最优秀的企业，最成功的企业，他们有什么成功的秘诀？就是他们选对人。

试想：你们会不会选一个不会打篮球的人来加入梦幻球队，然后说我们来训练他成为顶尖的 NBA 职业篮球选手？事实上是不太可能。每一个 NBA 选手，都是之前在大学他们经过筛选，他们靠什么筛选呢？靠他在大学打篮球的记录。所以我们在面试任何员工的时候，他过去是否有成功的经验，这就变成非常重要了。