

THE SPIRIT
OF PLA

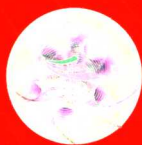
培养优秀员工
成就卓越团队



何小志★编著

员工向解放军学习的
36种行为准则

解放
军
精
神



 中国纺织出版社

THE SPIRIT OF PLA


培养优秀员工
成就卓越团队



员工向解放军学习的36种行为准则

何小志★编著

解放 军 精 神

 中国纺织出版社

内 容 提 要

本书立足企业员工管理和培训角度,从员工和解放军战士以及企业和解放军之间的相似点入手,阐述了员工必须向解放军学习的36种行为准则,提倡企业员工必须向解放军战士学习。本书有着比较完整的结构和系统,对员工培训和自我阅读方面有着比较独到的见解,适合企业的管理者用来团队管理以及员工培训。

图书在版编目(CIP)数据

解放军精神:员工向解放军学习的36种行为准则/何小志编著. —北京:中国纺织出版社,2005.10

ISBN 7-5064-3547-0/F·0609

I.解... II.何... III.企业—职工—修养 IV.F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2005)第108295号

策划编辑:曲小月 特约编辑:林少波 责任印制:刘 强

中国纺织出版社出版发行

地址:北京东直门南大街6号 邮政编码:100027

邮购电话:010-64168110 传真:010-64168231

<http://www.c-textilep.com>

E-mail: faxing@c-textilep.com

三河市新科印刷厂印刷 各地新华书店经销

2005年10月第1版第1次印刷

开本:710×1000 1/16 印张:17

字数:179千字 印数:1—15000 定价:28.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社市场营销部调换



学习解放军精神势必成为风潮

为什么像海尔、联想、万科等这些企业能够在短短的几年内成为国内首屈一指的知名企业？为什么他们能够在竞争激烈的环境中脱颖而出？要是我们知道这些企业老总的背景之后就不难发现其中的奥妙了。例如，海尔集团董事长张瑞敏、联想集团创始人柳传志、万科集团总经理王石等都有过在中国人民解放军服役的经历，除去他们后来自身的努力之外，他们都承认是“解放军精神”给了他们作为一名企业员工和一名企业家足够的精神食粮。

中国人民解放军在创立之初，只有几个人、一面旗帜、一个信念，但在近80年的发展历程中，却深刻地改变了中国社会，并影响了世界。毫无疑问，在执行缔造者所赋予的使命、在制度建设、在人才培养、在自主变革等方面，解放军是管理效率最高的组织。

解放军是一个伟大的团队，它赋有的精神力量同样是卓越的，它是团队精神的价值典范。它给了无论是普通士兵还是高





级将领无限的精神源泉，让他们足以在无论多么艰苦的环境下都能够团结一致，同甘苦，共命运。“解放军精神”不仅仅是团结精神，也是保家卫国的使命、忠于祖国的忠诚、绝对的服从精神，更是“政治合格，军事过硬，作风优良，纪律严明，保障有力”的整体风貌和内在气质。这种精神是任何一个团队都不可抗拒的，一个团队只要具备了这样的精神，无论何时它都会成为一个不仅成就突出而且境界卓越高远的团队，它将受到普通人的认可和赞扬，受到业界和同行的敬重和效仿。

企业管理和团队培训是中国企业界目前最为关心的问题。通过提高管理水平，向管理要效益，成了所有中国企业的共识。但让人着急的是，中国企业的市场化历程很短，企业管理的实践经验相对贫乏，成熟的管理理论尚没有形成。要提高管理水平，就只能向别人学习。

企业同样是团队，而企业的一个部门也是一个小团队。要发挥团队的战斗力，就要想方设法让它成为一个“政治合格，军事过硬，作风优良，纪律严明，保障有力”的团队。作为企业领导和员工，都要一视同仁地面对这样的问题。企业领导首先也是企业的员工，他们同样需要和普通员工一起认识到组织机构、企业文化以及自身的弱点，从而制定出更符合企业发展的管理方案、培训策略，从而从根本上做到让自己的企业团队成为真正的强者。


“解放军精神”不是鼓吹企业家和企业员工迷信“军训、洗脑、魔鬼训练”等等类型的管理方法以及人员培训方法，也不鼓励企图通过所谓的“军事化培训”体验强化员工的执行力；我们不主张迷信《哈伯德全书》式的说教，也不是效仿《没有任何借口》将领导无能的责任推卸给下属。西点军校虽然培养出了1 000多名董事长和5 000多名总裁，但是，它培养的是精英

管理，并没有像“解放军精神”一样具有代代相传的生命力，也没有那种浩气长存热心奉献的卓越力量。一味说教和偏执的管理思想必然造成员工口服心不服，怠工、消极工作乃至跳槽。中国企业界这些年并没有放松过对国外企业管理理论的学习和模仿，但都收效甚微，其实都是因为局限于对具体管理方法的学习模仿，而缺乏对这些方法有效实施的理念基础进行深刻的领悟。管理方法其实没有好与坏之分，只有适合不适合自己的问题。与向国外学管理相比，向解放军学管理更符合中国企业的现实情况。解放军的管理思想、管理方式，因为植根于中国文化，尊重中国人的思维方式和价值取向，因此，对中国企业的实践意义和启迪意义更大。

那么，怎样解决我们面临的管理问题以及企业文化问题？学习“解放军精神”！

学习“解放军精神”，重点不在于学习那些具体的管理方法，而在于去领会和感悟这些管理方法能够有效实施的理念。管理者只有领悟了这些理念，才能管理好自己，从而使管理者本身更加卓有成效，然后才能使被管理者自觉接受和理解这些理念。当被管理者具有了这些理念以后，管理者也就不需要管理，能够顺其自然地实现被管理者的“自我管理”。在自我管理的情形下，被管理者所采用的任何自我管理方法都会是卓有成效的。在启发中国企业家领悟管理真谛的程度上，解放军的管理思想比汗牛充栋的国外管理理论更有功效。

这本书不是告诉大家该不该学习“解放军精神”，而是告诉企业如何有效地将“解放军精神”贯彻到企业的每一个环节上去，尤其是着力于员工培训和引导方面。学习军队的管理和培训方法，都是为了企业的执行力、效率以及企业可持续发展的能力。人类最有效率的组织就是军队，“解放军团队”则堪称



解放军精神

THE SPIRIT OF PLA

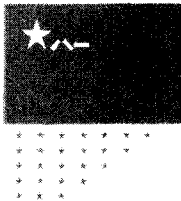
军队中的奇迹。因此，向最有效率的军队学管理，是领悟管理真谛的最佳途径。书中将解放军团队和企业相通的管理与培训方面进行了深入的阐述，归纳了很多行之有效的方法。它是通行于各类企业和团队的员工行为规则，为我们国内立志进入世界一流水准的大型企业以及众多正在成长中的中小企业培养自己团队准备了一份最好的礼物。

学习解放军并不是我们的专利。20世纪80年代中期，日本一家著名企业专门组织其管理人员到福建“古田会议”旧址，学习当年红军艰苦创业的精神。美国企业也非常推崇红军的长征精神。向中国的解放军学习，在美国五角大楼也曾是句响亮的口号，并把这作为20世纪80年代美国军队开展重建活动的一项重要而实在的内容，甚至照搬了解放军的一些具体做法。如此，学习“解放军精神”势必成为中国企业界的风潮！

何小志

2005年8月24日





目 录



保家卫国：天职与使命 /001

- 政治合格：使命感成就卓越团队 /003
- 使命与信仰决定成败：使命无价 /010
- 保家卫国：坚守职业天职与使命 /017
- 一切为了国家和人民的利益：维护企业利益 /023
- 国家兴亡，匹夫有责：与企业共命运 /029
- 有的放矢：目标制胜 /037

忠于人民忠于党：责任与忠诚 /045

- 军责如天：天赋责任，不容推卸 /047
- 责任就是军人的生命：负责任是一种生活态度 /054
- 军人必须负责到底：对结果负责才是真正的负责 /062
- 我是一个兵：忠诚是我的义务 /068
- 忠于人民忠于党：忠诚高于一切 /074
- 军人的操守：责任和忠诚是企业精神的灵魂 /081

一切行动听指挥：服从与执行 /091

- 命令就是一切：服从是天职 /093



目录



顾全大局：个人利益服从整体利益 /099

纪律严明：执行从服从开始 /106

军令如山：执行没有借口 /113

雷厉风行：立即执行，绝不拖延 /120

保证完成任务：解决问题才是关键 /128

团结就是力量：团队与协作 /137

众志成城：团队精神 /139

团结就是力量：团队的凝聚力从何而来 /146

同舟共济海让路：团队造就个人，个人成就团队 /155

团结互助：协作也是一种责任 /162

协同作战：团结就是竞争力 /170

士气：伟大团队创造奇迹 /174

军事过硬：能力与效率 /183

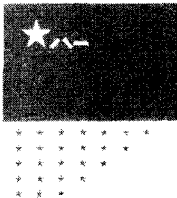
爱军习武：提高自身能力，创建学习型团队 /185

苦练精兵：专业成就梦想 /192

从内务抓起：注重细节 /200

把军队变成工作队：有效沟通创造无限价值 /209

上天能驾机，下海能操舰：人人都可以成才 /216



目录



兵贵神速：效率是所有组织面临的问题 /222

作风优良：美德与荣誉 /229

弘扬南泥湾精神：自力更生，艰苦奋斗 /231

谦虚谨慎，不骄不躁：虚心使人进步 /236

实事求是：敢于承认错误，及时纠正 /241

艰苦朴素，勤俭节约：节省每一分钱 /246

藐视一切困难：自信乐观，敢于胜利 /251

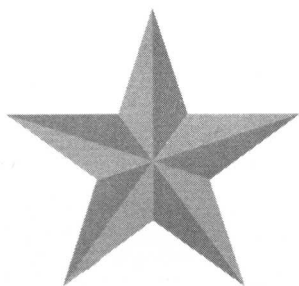
为荣誉而战：内在的荣誉感是最强大的动力 /257

参考文献

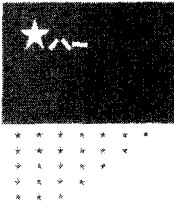




保家卫国：天职与使命







政治合格：使命感成就卓越团队

使命感是指人们明确行为的远景目标和行为产生的积极意义，并以此为基础付诸行动去努力实现自我信仰和人生目标的一种心理状态。

使命感是决定行为取向和行为能力的关键因素，是一切行为的出发点。人可以为不同的追求而生存，比如金钱，比如名利，比如事业。每个人的抱负追求不同，激发出来的动力、活力以及所表现的精神状态也不一样。但是，无论是团队还是个人，只有具备了神圣的使命感，才能引导我们以积极的实际行动奋斗不息，实现存在的价值，获得社会的承认，达到职业的最高境界，最终成就伟大的事业。

1927年中国笼罩在一片白色恐怖之中。国民党蒋介石、汪精卫集团先后叛变革命，国共合作的北伐战争遭到了惨重的失败，年轻的共产党人跌倒在血泊里，革命的工农群众受到血腥的屠杀和镇压。在中国革命的危急关头，中国共产党高举武装斗争的旗帜，于8月1日举行了著名的“南昌起义”，打响了中国人民武装反抗国民党反动统治的第一枪。

“南昌起义”宣告了中国人民解放军的创立，当时起义军的口号是“河山统一”。但这个团队建立起来以后，创建者们开始意识到：我们为什么要建立一个这样的武装队伍？我们的目标是什么？我们如何能够实现目标……这些问题成为了领导者思考的关键，如果解决不好，就可能使年轻的革命武装被扼杀在



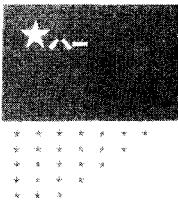
萌芽阶段。

继南昌起义和秋收起义失败后，人民解放军的缔造者毛泽东在江西的三湾对部队进行了改编。在提出了“支部建在连上”，保证中国共产党对这支军队绝对领导的同时，对这支军队要去哪里、如何实现目标等问题进行了规划、设计。最终，“我们是人民的军队，我们是为人民服务的”成为这个团队的使命与宗旨。

这个团队诞生于南昌起义，它在土地革命战争时期叫做中国工农红军，抗日战争时期改为八路军和新四军，解放战争时期和中华人民共和国建立后统一为中国人民解放军。在南昌起义后的近80年的历史中，这支英雄的人民军队，在中国共产党的绝对领导下和全国各族人民的大力支援下，脚踏着祖国的大地，背负着民族的希望，穿过民族解放战争和人民解放战争的炮火硝烟，战胜了许多强大的敌人，征服了无数的艰难险阻，经受了种种严峻的考验，为实现中华民族的独立和解放，捍卫伟大祖国的主权和统一，保卫社会主义革命和建设，保卫人民和平安定的生活，作出了不可磨灭的杰出贡献，创造了彪炳史册的卓越功勋，谱写出无愧神圣使命的历史篇章。

中国人民解放军用铁一般的事实告诉我们：只有树立崇高的理想，培养神圣的使命感，才能让事业更精彩、更有意义，才能超越平庸、追求卓越。

团队是适应于目标的需要而存在的。只有当一群人有一个共同目标，而这个目标必须共同才能完成时，团队才能产生和继续存在。一个团队的存在，并不仅仅是为了自身的生存。如果仅仅能够养活自己，那么这个团队的存在对社会就没有任何意义。今天，当我们对中国产品在世界市场所取得的成就、对中国经济的繁荣感到振奋和自豪的同时，冷静思考后我们会发



现,取得这些成绩的主要原因正是以企业为主要形式的经济团队所创造的巨大价值改变了我们的生活,创造了这个时代的繁荣。

现在,许多企业都施行“愿景管理”。那么,什么是愿景?愿景是在人们心中一股令人深受感召的力量,开始时可能只是一个想法,然而一旦发展并获得一个群体的支持时,就不再是抽象的东西,人们把它看作是具体存在的。通俗地说,愿景就是理想,就是使命。

具体到一个企业中,使命就是指出企业的生存领域,指出未来一段时间内企业会有多大的发展,同时让所有员工看到企业的良好发展前景,让员工对企业 and 自己的未来充满希望和继续奋斗的力量。自1978年改革开放以来,中国人能够创造辉煌的经济成就,一个重要原因是,中国人在主观上几乎全体一致地怀有为自己、为国人生活得更美好而创造财富的使命,客观上形成了举国一致朝向“富民强国”目标前进的动力。

使命是团队的灵魂。没有使命,团队就没有未来;没有使命,团队就不会有持久的、旺盛的生命力。

优秀的企业,都是通过确立共同使命,让员工认同并接受自己的企业文化,然后将各种力量综合到一起,促进企业不断发展壮大。有些企业由于搭乘上中国经济增长的快车,抓住市场而赚到了钱。但也有一些企业由于没有明确的团队目标,由于满足于暂时的市场成功,而失去了继续前进的动力,进入了“滞长”状态甚至倒闭。

世界上任何团队要想聚集起更多的成员,要想更长久地生存,都需要设立足以担当此任的团队使命和目标。一个企业,绝对不能仅仅以赚钱为惟一目标而存在。除了赚钱之外,企业还应该服务社会、创造文化、提供就业机会、把高质量的产品和服务提供给消费者。这些都是企业应该具有的目标,也可以



说是企业的使命。一个企业如果从管理层到普通员工都能形成这样的使命感，那么这个企业最终一定会有大的发展。那些世界著名企业，任何一家都不是以赢利为自己的最高使命，他们大多以服务社会、改变生活、造福人类这样的崇高使命作为自己企业文化的核心。

蒙牛在中国的崛起是一个奇迹：十几个人、集资1000万元，用了不到5年时间，到2003年已经成为一个产值50亿、企业价值超过百亿的企业。对此，董事长牛根生先生深有感触地说：“没有使命的企业走不远。以我办企业的体会，使命是企业的灵魂。没有使命的企业是生存不下去的，更别说做大了。拿蒙牛来说，在很多人看来，蒙牛的发展是个奇迹，可我从这样认为。蒙牛的成功从宏观上讲，是得益于我们所处的是个伟大的时代；从蒙牛本身讲，我们这些人是怀着‘强乳兴农’的使命意识来做企业的。正是有这个使命，才凝聚了管理团队，凝聚了员工。大家朝着一个共同目标，克服了企业创立之初难以想像的困难，在超速成长的同时成为西部最大的造饭碗工程。”

使命是企业成长的原动力，心胸有多宽广，事业就有多大。创造财富的过程同样如此。很多成功的企业家创办企业，开始并没有什么远大的使命和理想，大多是为解决生活的贫困、为买房买车、为实现自我价值，甚至是为了获得自己所倾心女人的爱恋或者不愿无所事事等等。其实，也正是这些基本的需求促使这些精英们萌发了最初的创业动机。但仅有上述动机，企业还不可能做大，不可能走远，更不可能成为一个世界级的百年企业。

只有具备了使命感的企业和企业家才能够在商业社会中生存和发展。美国著名的沃顿商学院和哈佛商学院为新生安排的入学教育第一课居然都是政治课，课程内容都很相似：商业使



命、商业道德和企业家的使命和企业家道德。无独有偶，著名华人企业家李嘉诚先生在中国内地创办的长江商学院的新生入学第一课也是政治课。这个已经连续几年由院长亲自主讲的课程，内容是“中国企业和中国企业家的使命”。

但是使命感并不仅仅是企业的事情，也不仅仅是企业家自己的事情，事实上，企业的所有事情最终都要落实到每个员工身上。使命感是员工前进的永恒动力。对企业来说，使命就是发展蓝图；对员工来说，使命就是人生目标。一个共同的使命，能够将所有成员团结到一起，为企业的目标共同努力，使所有成员都能感觉到他们对企业理想使命所作的贡献。工作绝对不仅仅是一种谋生的工具，即使是一份非常普通的工作，也是社会运转所不能缺少的一环。

如果一个员工不能站在理想的高度上去看待自己的工作，那么他能够成功的机会就非常小。对于绝大多数具有上进心的员工来讲，工作绝对不仅仅是为了生存，工作更应该是天职，是神圣的使命。一个人一生中除去休息的时间以及不具备劳动能力的时间，剩下的大部分是在工作中度过的，所以说，工作等于一个人一生的价值。日本的许多企业实行“终身雇佣”制度，享受“终身雇佣”制度的员工，想的从来不仅是这个工作可以拿多少钱或者在这个工作岗位可以得到什么利益。终身意味全部的价值，这就表明了如果没有双重的使命感，他们的人生就失去了快乐与意义。一方面，他们对社会具有使命感。像参与研究新药的员工，为的不是推出新药替公司赚钱，而是找到对人类有益的药品。对他们而言，职称和薪资不是最重要的，他们希望能为中心的使命工作。另一方面，这些优秀的员工对企业也保持了比较高的认同度，这是很重要的一种使命感。这种认同度最终表现在他们的工作中，公司的使命也通过他们

