



修平/编著

顶级老板

顶级老板以领袖的心态经商

顶级员工

顶级员工以老板的心态工作

顶级老板就是优秀的商业领袖，
拥有开放的胸怀和性格，
善于经营人品，把人格看成最大资本。



华文出版社



修平 / 编著

顶级老板 顶级员工

顶级老板以领袖的心态经商

顶级员工以老板的心态工作



华文出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

顶级老板顶级员工/修平编著. —北京: 华文出版社,
2010.2

ISBN 978-7-5075-3058-2

I. ①顶… II. ①修… III. ①企业管理—劳资关系—
通俗读物 IV. ①F272.92-49

中国版本图书馆CIP数据核字 (2010) 第016326号

顶级老板顶级员工

作 者: 修 平

责任编辑: 谭 笑

出版发行: 华文出版社

社 址: 北京市宣武区广外大街305号8区2号楼

邮政编码: 100055

网 址: <http://www.hwchs.com.cn>

投稿信箱: xiaotaniaotian11@126.com

电 话 总编室 010-58336255 发行部 010-58336277 58336265

责任编辑 010-58336239

经 销: 新华书店

印 刷: 北京东海印刷有限公司

开 本: 170×238 1/16

印 张: 20.25

字 数: 200千

版 次: 2010年2月第1版

印 次: 2010年2月第1次印刷

印 数: 00001-10000册

标准书号: ISBN 978-7-5075-3058-2

定 价: 30.00元

版权所有, 侵权必究

本书若有质量问题, 请与发行部联系调换

顶级老板顶级员工

——顶级老板以领袖的心态经商

——顶级员工以老板的心态工作

修平 编著

顶级老板就是优秀的商业领袖，拥有开放的胸怀和性格，善于经营人品，把人格看成最大资本。

现代顶级老板善于经营策略，因为正确决策来自反复思考，决策科学才能回避风险。善于融资、善于竞争、善用超过自己的人、善于管好自己的财富金字塔。

只有当顶级员工才能当老板。

只有以老板的心态工作才能当顶级员工。

陈世清:拥有自己的经济学范式、擅长跨学科研究而在学术上自成一
家,曾出版《中国经济解释与重建》等三十多部著作,并公开发表数十篇经济
学、管理学、哲学论文,论文多次转载并多次获奖。他是五度空间理论、对称
哲学、对称逻辑、对称经济学、再生经济学、和谐经济学、对称管理学、人类二
次创业理论、知识运营学、创业经济学、名牌经济学、共有制等经济理论的创
始人,致力于在社会主义市场经济体制建设的理论和实践两方面做出创新
性成果。陈世清是有深厚理论功底且多产的思想家,被称为“中国的爱因斯坦”,
其创立的对称经济学被权威媒体认定为中国最有希望获得诺贝尔经济学
奖的经济学原创基础理论。正是对称经济学奠定了社会主义市场经济的
理论基础,也奠定了陈世清作为真正的经济学家的学术地位。

陈世清个人网站:chensq9702@sina.com

A handwritten signature in black ink, appearing to read '陈世清' (Chen Shiqing), written in a cursive style.

目 录

上篇 顶级老板以领袖的心态经商

导 言	3
人格是最大的资本——顶级老板善于经营人品	5
顶级老板义利之道	5
顶级老板铸就人格资本	15
善用强过自己的人	22
路在脚下,人在财途——顶级老板善于经营机会	28
顶级老板善于创造机会	28
顶级老板善于利用机会	41
要识金山真面目——顶级老板善于经营眼光	47
心机就是商机	47
思路开阔英雄就有用武之地	59



我不做老板谁做老板——顶级老板善于经营心态	68
顶级老板并不神秘	68
顶级老板要开发潜质	70
顶级老板要有魄力	82
人缘就是财源——顶级老板善于经营关系	94
顶级老板善于建立关系	94
顶级老板建立关系从自身开始	100
临渊羡财，不知退而筹划——顶级老板善于经营策略	110
正确决策来自反复思考	110
决策科学还要回避风险	115

下篇 顶级员工以老板的心态工作

导 言	127
王侯将相，宁有种乎——顶级员工以想成为老板的心态工作	130
你因梦想而伟大	130
只有当好员工才能当老板	141
积累当老板的资本	152
不是老板胜似老板——顶级员工以就是老板的心态工作	164
帮助老板成功	164
以老板心态工作	175

天生我才必有用——顶级员工以将成为老板的心态工作	198
要用工作热情点燃生命	198
要用勤奋工作充实自己	210
不被剥削非好汉——顶级员工以为了老板的心态工作	231
敬业就是忠诚	231
敬业就是效益	240
敬业就是奉献	250
敬业就是规矩	256
成功一半是你一半是我——顶级员工以和老板同舟共济的心态工作	265
团队精神就是合作精神	265
团队精神就是亲和力	270
没有任何借口——顶级员工以如果你是老板的心态工作	298
自觉执行才是积极的执行	298
积极执行才是有效的执行	302
有效的执行才是真正的执行	308
后记	315
人的主体性与企业的主体性	315

上篇 顶级老板以领袖的心态经商

顶级老板具有领袖风范，善于发挥每一个人的优点，集中力量发挥他这方面的特长，不必顾及他的弱点。重要的是他们能创造成果，可以为公司带来高额的回报。至于他是否能超过自己，那并不很重要。

导 言

顶级老板就是优秀的商业领袖，能够以领袖的心态，提出一个前景展望，对这一展望加以清晰地阐述，并且用自己的热情支持这一展望，不屈不挠地促使它的实现。顶级老板拥有开放的胸怀和性格，善于经营人品，把人格看成最大资本。顶级老板善于经营机会，通过思路开阔、善于思考、眼光独到、果断决策抓住商机。顶级老板善于经营心态，经过主观努力、陶冶性格、宽容、节俭、知进退识时务来发财。顶级老板善于经营形象，有领袖的气质并喜欢投资名誉。顶级老板善于经营关系，把人缘当成财源，从自身开始建立关系。顶级老板善于经营策略，三思而行、正确决策、科学决策、回避风险；善于融资、善于竞争、善于用超过自己的人、善于管好自己的财富金字塔。

德国军事家塞伦凯维茨曾说，军事科学是人类智慧最高的结晶。在和平时期，商战占据了人类智慧的制高点。顶级老板的位置恰如过去的军事家之于战场一样，处在商战的风口浪尖上。现代英雄非顶级老板莫属。这就提供了顶级老板成就感的精神基础。

更多的精心策划、小心运作，机敏地捕捉商机、过人的劳心劳力、在焦虑中的等待、不断的付出和牺牲，面对挫折的冷静和不屈不挠的执著，而成功之后的喜悦只是短暂的一瞬，几乎是在同时就又进入了新一轮的较量之中。

这就是顶级老板。

我们从顶级老板身上可以观察到，他们有一些共同的素质和修养。本书的主要任务就是阐述和分析这些素质和修养，以形成一个符合时代要求的顶级老板模式。



爱人不亲，反其仁；治人不治，反其智；礼人不答，反其敬。行有不得者，皆反求诸己，其身正而天下归之。（《孟子·离娄上》）

人格是最大的资本

——顶级老板善于经营人品

顶级老板以人格为最大资本，为商以德，遵循以人为中心的义利之道。顶级老板所具有的巨大感召力，源于身体力行经营人品，以身作则，慎终追远，赢得员工们的拥护和爱戴。

顶级老板义利之道

人有人道，鬼有鬼道，黑有黑道，红有红道。老板之道属哪一道？恐怕必须具体分析，也许因人而异，但我们还是希望老板多走光明正道。

老板自身人格魅力

《论语·季氏》有这么一句话，远人不服，则修文德以来之，既来之，则安之。可见以德服人，以自身的良好修养和高贵品德来感染人，既是老板自身人格魅力的自然绽放，也是老板取得成功的重要因素。孔子反复强调这种身正行端在引导人们杜恶，实现人际关系、群体关系的和谐中的巨大影响。其身正，不令而行；其身不正，虽令不人。（《论语·子路》）荀



正其身矣，于从政乎何有？不能正其身，如正人何？（《论语·子路》）正己安人作为儒家的基本精神，在孟子那里得到了不遗余力的张扬和鼓吹。孟子说过，爱人不亲，反其仁；治人不治，反其智；礼人不答，反其敬。行有不得者，皆反求诸己，其身正而天下归之。（《孟子·离娄上》）

明白仁义的作用

战国时期，孟尝君有一个十分出色的食客，名叫冯谖。冯谖曾经主动请缨为孟尝君到薛地去收租，然而他假托孟尝君的命令，把所有的债款赏赐给欠债人，并当场把债券烧掉。

然后冯谖马不停蹄回齐都向孟尝君报告了实情，并声称为孟尝君买回了仁义。孟尝君对此十分不高兴，以为冯谖并没有什么能力。过了1年，孟尝君政治失势，无处可去时，冯谖将他带到了薛地，结果得到了百姓的拥护。孟尝君此时才明白仁义的作用。

人有人道，鬼有鬼道，黑有黑道，红有红道。老板之道属哪一道？恐怕必须具体分析，也许因人而异，但我们还是希望老板多走光明正道。

《论语》集以孔子为代表的儒家思想之大成，千百年来滋润了国人的处世伦理。但就儒家经世致用的传统而言，仅仅把儒学归结为伦理学无疑是一种误读。孔子在这本书中告诉人们最多的也许应该是对伦理的运用，而非仅指伦理本身。在某种程度上，其管理学价值甚至远大于其伦理学价值，这或许令你有点始料不及。

不信，老板，你就先来看看政治管理方面，当然，这方面的经典言论对企业管理同样大有帮助。《论语·为政》详细论述了教人通过道德手段而为政的思想和主张。他说，为政以德，譬如北辰，居其所而众星共之。要达到众星拱月的管理效果，以德为手段来进行管理就显得极其重要。

为政以德是以人为中心的管理思想的最早体现。老板所具有的巨大感召力，源于为政以德的老板的身体力行，慎终追远，方能民德归厚矣。

老板以身作则

西方著名管理学家麦凯曾经说过，真正的经营专家要找到最好的企业情报，绝不可能得自一篇报告或其他二手情报中，而是来自你与顾客及职员面对面、经常、迅速、直接接触的回馈。一个好的老板只有以身作则，亲自投入，才能让员工佩服，跟着努力，为公司认真工作。

中国的古语王子犯法，与庶民同罪。实际上也就是要求统治者以身作则，以服民心。可见，以身作则的鼓动性相当大。

赫兹设备租赁公司总裁丹尼尔·凯普兰在一本书中写道：“我寻找各种机会表现自己个人的努力。在南部，经常会下起倾盆大雨，这种雨会使我们整天围着满是泥水的推土机和翻土机转，从而浇混我们的工作热情。你可能会躲在店铺的屋檐下等雨停，但我会将上衣披在头上，不顾一切地冲向雨中，如像什么事也没发生——好像天还是晴朗的，地还是干的。一次，我驱车回家时忽然想到，与我的上衣相比，我更看重自己的事业。”正是因为他的模范作用，他极强的事业心，大大鼓舞了员工们，使他和员工们之间建立起了良好的信任关系，在他的带领下赫兹设备租赁公司变得更加兴旺。

民德归厚

曾获1988年香港杰出青年工业家称号的林光如就是一个身体力行而民德归厚的显著例子。林光如最初只是一个印刷厂的学徒工，凭着他对印刷术的熟悉及其行业研究，他在1971年用积攒下来的2万港元，独自创立了星光印刷公司，依靠两台凸版印刷机和一台胶贴机起家，在20世纪70年代末即已成为同行业的佼佼者。1982年林光如率先引进彩色遥控四色机，把其他同行业公司远远地抛在了后面。探其成功之道，善于抓住机遇，锲而不舍固然不可少，但林光如本人的身体力行也是一个重要原因。林光如每早8:30到公司，17年如一日，十分注意工作效率。林光如最不喜欢员



工迟到早退，但并不随便指责，而是率先垂范，身体力行，员工受其感染，逐渐也极少迟到了，个个工作勤勉，为公司的腾飞立下了汗马功劳。林光如平时并不以老板自居，在许多事情上都和员工商量着办，使得公司上下，融洽和睦。星光公司自创业以来，事业从小到大，员工由少到多，历时 20 余年竟无一人流失，这不可谓不是一大奇迹。而且这些员工个个都成为以公司为家的工作狂，可见员工对林光如之爱戴和林氏公司向心力之强大。林光如非常强调修身安民，他的座右铭是诚、爱、勤、敏；星光公司如此欣欣向荣，和林光如本身是一个能够身体力行的老板是分不开的。

老板自身形象就是公司的形象

老板自身形象往往就是公司企业的形象，他直接或间接地影响着被老板的工作态度和言行举止，影响到组织的生存和发展。判断一个老板是不是一个成功的老板，不光要看其业务素质是否优秀，还有必要考察他是否具备足以影响一个团体的道德素质，而这种道德素质的标志之一就是看他能否身体力行。一个成功的老板应当通过自身的典范行为，把一定的价值观念灌输到组织成员的头脑中去，使之转化为发自内心的自觉行为，使管理获得成功；一个只会发号施令而不在行动上下工夫的老板是很难把一个公司带到理想境地的。

老板每天的必修课

超工业化的社会即将到来，在这一时代里，知识将取代资本，成为社会上最重要的资源。

老板应该十分重视学习，他们应把学习看成人生的的一件大事。不但要学习书本知识，还要向一切有知识的人学习，更重要的是要学以致用。

众所周知，人类发展至今，已经进入了高度知识化、信息化的时代，要在激烈的商战中立于不败之地，只有不断地学习和提高自己，尽可能多

地学习专业的及相关的知识，尽可能多地从各个方面获取信息。学习，对于每一个经商者来说，应该是每天的必修课。

美国著名管理学家丹尼尔·贝尔、彼得·德鲁克等人认为，超工业化的社会即将到来，在这一时代里，知识将取代资本，成为社会上最重要的资源。这种新观念，大博日本商界的欢迎。本来，自古以来日本的传统观念，就是万般皆下品，唯有知识高。外国人用新式语言表达出来，只是使日本人重新定位了自己的传统观念。不少经济学专家和企业研究者认为，好学，正是日本老板在世界上独树一帜、取得非凡成果的原因。

作为第二次世界大战后的战败国的日本，一边继承了自古以来便传承不绝的儒教伦理，同时也取其精华地将美国的政治形态和企业经营中的卓越部分，完全吸收过来。于是，日本渐渐发展成为一个以儒教伦理和资本主义作为经营方式的国家。日本之所以有今天奇迹般的经济增长，它的秘密便在于日本人有举世罕见的读书癖好。日本人的成功，可以说是因为他们爱读书的国民性所导致的。

日本人的好学可由以下一些事例说明：一天之内就算出版上百本新书，也不够一亿多读书人口的消耗；小孩子们几乎个个上补习班，简直像掉进了考试地狱一般；上班族为了适应日新月异的经济走向，也都向许许多多的研修学校报到；家庭主妇也积极地参加各种讲座，学习各种技艺。知识界的人们，更标榜学习生涯，拼命地读书。即使在上班搭电车时，几乎都是书不离手，日本人根本就是一群嗜书族。

日本老板一向认为，学习是一辈子的事。年轻人不但在学校里学习一般知识，而且要懂得自己是在集体中学习。一个人读完一本书之后，要同朋友交谈读后感想。日本的大学与其说是供人学习，不如说是供人毕业，求得文凭。从学术造诣来看，大学的气氛不够。虽然如此，学生在这个集体里，倒是养成了离校之后仍要继续学习的习惯。大学毕业之后就业，日本人并不因此就自封为专家。毕业后在工作单位还要接受专业训练，并且广泛学习一般知识，已成为社会风尚。就业之后，新职员叫做见习，职位