



唐骏 自我提升 的 九大法则

唐骏

张华 编著 中国华侨出版社

从普通员工到打工皇帝的自我修炼，从平凡到卓越自我提升，国内第一职业经理人唐骏为你讲述最精彩的职场故事和成功之道。

身价20亿元的职业经理人唐骏与你分享人生、职场、生活中的点滴智慧。



唐骏自我提升

的九大法则

唐骏

张华 编著 中国华侨出版社

从普通员工到打工皇帝的自我修炼，从平凡到卓越的自我提升，国内第一职业经理人唐骏为你讲述最精彩的职场故事和成功之道。

身价20亿元的职业经理人唐骏与你分享人生、职场、生活中的点滴智慧。

图书在版编目(CIP)数据

唐骏自我提升的九大法则 / 张华编. —北京: 中国华侨出版社, 2009.12

ISBN 978-7-5113-0159-8

I. ①唐… II. ①张… III. ①成功心理学—通俗读物
IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 216015 号

唐骏自我提升的九大法则

编 著 / 张 华

责任编辑 / 文 锋

责任校对 / 王京燕

经 销 / 新华书店

开 本 / 710 × 1000 毫米 1/16 开 印张 / 15 字数 / 200 千字

印 刷 / 三河市华晨印务有限公司

版 次 / 2010 年 1 月第 1 版 2010 年 1 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5113-0159-8

定 价 / 26.80 元

中国华侨出版社 北京市安定路 20 号院 3 号楼 邮编: 100029

法律顾问: 陈鹰律师事务所

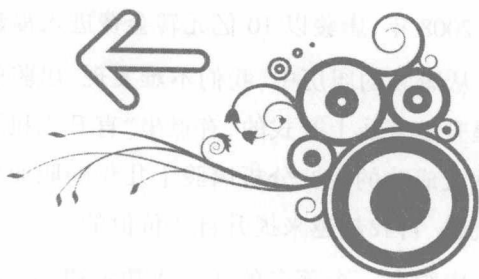
编辑部: (010)64443056 64443979

发行部: (010)64443051 传真: (010)64439708

网址: www.oveaschin.com

E-mail: oveaschin@sina.com

前言



如何在人才济济的现代职场脱颖而出,是每一个职员梦想。当然有这个美好的愿望是很好的,但是还需要我们付出行动,来提升自我、完善自我、修炼自我。因为在竞争激烈的现代职场,如果你还没有找到或者造就自己的核心竞争力,那么你很难在职场崭露头角。

所以,自我提升是每一个现代人必须要做好的一件事。其实,自我提升就是一个自我修炼、自我改造、自我实力提高的一个过程。在现代社会,只有懂得提升自我价值的人才能赢得真正的成功。

在自我提升上,素有打工皇帝之称的唐骏为我们做出了榜样,唐骏取得的成就也令人瞩目。其实唐骏走过的路和一个普通人走过的路没有什么两样,但是唐骏通过对自己职业生涯的合理规划,通过对个人品牌价值的提升,从一个默默无闻的普通打工者一跃成为身价 10 亿元的第一职业经理人,他的成功给我们带来了很大的启发。

1980 年,唐骏参加了高考。

1985 年,唐骏东渡留学日本。

1990 年,唐骏从日本来到美国,并开始了自己的创业生涯。

1994 年,唐骏放弃了自己创立的公司,进入微软总部,成为一名普通的

技术员。

1997年,唐駿从微软总部脱颖而出,成为微软大中华区总经理。

2002年,唐駿被任命微软中国总裁。

2004年,唐駿离开微软,进入盛大网络公司出任总裁。

2008年,唐駿以10亿元转会费进入福建新华都集团担任总裁。

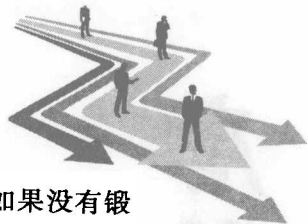
从唐駿的履历中,我们不难发现,唐駿的发展是飞跃式的发展,他的自我提升是直线上升式的,有点坐“直升飞机”的感觉。那么唐駿是靠什么赢得巨大成功的呢?分析唐駿十几年的职业生涯,我们可以看出唐駿是靠自我挑战、自我超越来提升自我价值的。

唐駿有一个著名的4+1成功定律:智慧、机遇、勤奋、激情,另外,加上一个性格。其实这就是唐駿自我提升的秘密。

首先,我们来看看唐駿4+1成功定律中的“性格”。

唐駿说:“为什么性格决定成功?因为机遇和性格联系在一起。当每个机遇出现时,靠什么把这个机会变成你的?靠的就是你的性格。我们需要培养一个好的性格,让周围的人都认同你。你要用真心来对待每一个人,用正直向上、关爱的心态对待周围的每一件事。”唐駿认为,好的性格没有固定的定义,简单地说,就是要让别人喜欢你。拿出一张纸,把身边10个朋友每个人身上你喜欢的性格写下来,然后把它们变成你自己拥有的,这就是好性格。的确,唐駿在大学期间就不断地注意提升自己,完善自我,尤其是性格。他认为,如果一个人性格上存在缺陷,是很难抓住机会的,甚至未来的机会也可能不属于他。机会面前绝对不是人人平等的,关键是我们遇到机会时要怎么来把握、运作和拓展。唐駿说:“职业生涯中我一共经历过18次面试,从来没有在面试中败北。我肯定不是完人,主要是我的性格起了很大的作用。一个人的性格能否招人喜欢,对工作而言是很重要的。”

我们也不得不承认,正是这种对性格的强硬改变,才使唐駿获得了各种机会,并且得到了他想要的成功。否则,他就不会在离开微软的时候获得“微软终身名誉总裁”的称号,更不会在盛大遇到危机的时候,默默等待,直到最合适的时候再选择离开。虽然陈天桥不说,唐駿也从来不说,但大多数



人都相信,在盛大危机的那段日子里,一定是他最难熬的时光。如果没有锻炼出来的性格与毅力,恐怕唐骏的人生轨迹,早就被改写了。

然后,我们再看看唐骏 4+1 成功定律中的“机遇”。

唐骏说过:“机会是不平等的,它给予勤奋的人、勇于争取的人、超前地多跨了一步的人。”他是这么说,也是这么做的。从唐骏的第一桶金到自己创业开公司,从进入微软到成为总裁,从盛大网络到现在的新华都,唐骏的每一个人生进步,都是自己努力把握机遇的结果。

我们在唐骏身上,能够看到一种强大的能力,这种能力就是把握机遇的能力。仔细想想,人生短暂,机遇并不是随处可得,往往能改变人一生的机遇寥寥无几,如果在机遇面前,还不能把握的话,那么,你就很难走向成功。事实也是如此,很多人在面对机遇的时候,总是犹豫不前,结果与成功失之交臂。而唐骏则不一样,他不会等待机遇的降临,而是主动出击赢取机会,然后抓住它,把握它,让它成为自己通向成功的阶梯。

其次,我们再看看唐骏 4+1 成功定律中的“勤奋”。

唐骏说:“如果你现在一无所有,没关系,你可以什么都没有,就是不能没有勤奋。如果你连这个也没有的话,那你也许真的什么都没有了。”何为“勤奋”,用唐骏的标准来衡量,就是让勤奋成为一种习惯,勤奋得感动别人,最后连自己都被感动了。唐骏说:“我们竞争一定要靠勤奋。每个员工在公司里面都和别人做得一样的,我相信当年和我一起进微软的人都比我优秀得多。一个天才 22 岁就拿到了博士,这种人很优秀,在微软这样优秀的人太多了,像我这样的真是一个普通的员工,想成功没有诀窍,就是勤奋。”

的确,唐骏是一个非常勤奋的人,在微软他是最勤奋的员工,他从倒数一开始努力工作,靠着勤奋在微软这个人才济济的软件帝国里脱颖而出,最后唐骏从一个小小的程序员变成了微软分公司总裁。唐骏的成功模式给我们这样的启迪:勤奋不但是追求成功的必需方法,更应该成为我们的人生态度。

最后,我们再看看唐骏 4+1 成功定律中的“激情”。

唐骏对激情有一个定义:“当你每天早上醒来想到要做这份工作时,会

觉得很兴奋,迫不及待地想去做;每天晚上睡觉的时候,你会觉得有很多事,希望明天可以快点去工作。这是对工作的激情。生活里,人对生活有各种各样的态度,有激情的人看看周围的人、周围的事、周围的社会,是以正面的东西为主流,看到的更多的是美好的东西。”

充满活力、崇尚激情、爱好刺激,一如他身居微软高位仍有勇气重新选择另一种职业生涯一样。面对微软诚恳地挽留,盖茨甚至提出为他在中国专门设立一个职位,他仍不为所动。“我的激情受到了一点挫折,很难马上再延续。我需要换一个环境,追求新的激情”。

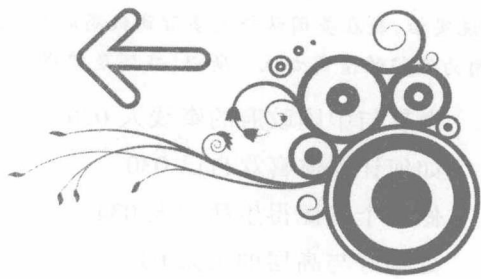
带着激情,唐骏克服微软内部的重重阻碍,成功研发 Windows 多语言模式;靠着激情,唐骏满载盛誉高调离开微软进入盛大;靠着激情,唐骏进行全球路演,带领盛大成功上市,并帮助盛大走出困境;带着激情,唐骏和陈天桥联手,打响收购 Actoz 和新浪之战!同时,唐骏也是一个激情管理者,比如唐骏带领员工进行井冈山之旅,在公司里提倡“让他人变得伟大”激励理念等,都是唐骏激情管理的完美体现。

这些都是唐骏进行自我提升的方法。另外,还有做秀、三年职业规划、沟通、差异化竞争策略,都是唐骏进行自我完善的技巧。我们就不在此赘述,精彩的内容在本书中会一一呈现。

唐骏的成功犹如一盏明灯,为无数前行者带来了光明和希望。从普通员工到打工皇帝,这个职场传奇时刻在激励着无数的职场人士为之奋斗。正如唐骏所说:“我的成功可以复制。”的确,如果你找到了自我提升的方法,成功地塑造了自己的核心竞争力,那么,你也可以像唐骏一样成功。

相信,本书能让你看到属于自己的未来和希望,能让你赢得属于自己的成功和卓越。

目 录



唐骏自我提升法则一：走差异化竞争路线 001

“与微软的其他员工相比，我在技术方面是最差的。我若在技术上与他们竞争，过许多年我也不过是个普普通通的员工，顶多做上个高级工程师。因此，我的思路是避开和他们在技术上进行正面竞争，走差异化的竞争路线。我只有找到自己的核心竞争力所在，并把它发挥到极致，才有可能从上万人中脱颖而出。”

时刻培养自己的创新意识 002

找到自己的核心竞争力 004

只要你比别人多走一小步 006

创业需要寻找全新的模式 008

每三年做一次职业规划 010

提升个人品牌价值的方法 013

做自己最擅长的事情 016

做别人不愿意做的事情 020

唐骏自我提升法则二：情商比智商更重要 025

“普通智商就足够了，就是国内普通本科毕业的水平。我也是很普通的人，我当年在邮电大学的成绩很差，现在我的老师们还说，你当年的成绩单拿出来简直没法看。说实话，我在美国认识太多智商极高的人，他们非常聪明，但到现在还是普普通通，因为他们的情商太低。所以，我还是觉得，不是实力最重要，是方法最重要。”

微软与中国政府的牵线人 026

如何让媒体喜欢自己 030

做一个最懂得生活的人 034

处理好与高层的关系 037

别把工作和生活混在一起 045

让别人感受到你的温暖 046

唐骏与孙春兰的甜蜜爱情 049

一有时间就和家人在一起 052

学会维护自己的公众形象 055

唐骏自我提升法则三：勤奋影响整个命运 061

“我跟比尔·盖茨讲，我说在微软的10年当中我非常努力、非常勤奋。我不能说过去10年我在微软的5万名员工当中我是最勤奋的，但是我可以这样说微软公司没有一位员工可以站出来说，我比唐骏更加勤奋……出国以后，到了微软，我没有太多属于我本身的东西，但是惟一属于我的是什么？是我的勤奋。因为我知道在职业生涯当中，如果什么都改变不了你的话，那么有一个一定可以改变你的就是勤奋。职场上需要勤奋，做什么都需要勤奋。没有勤奋我相信永远实现不了人生职业的规划。就是这样的勤奋才造就了我今天一点点的成功。”

永远比别人多做一些 062

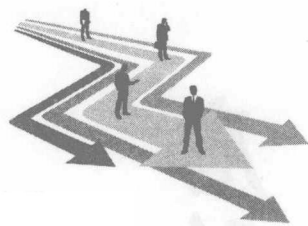
勤奋是人生最大的财富 064

成功来自勤奋背后的付出 066

唐骏的成功可以复制 068

小程序员的大梦想 070

成功没有别的诀窍 073



用业绩来证明你的能力 075

勇于挑战,敢于突破 077

唐骏自我提升法则四:优秀来自学习 081

“如果我当时加盟微软的时候,还是一行一行的只写代码,我现在在微软里面还是一个高级程序员。做程序员没有什么不好的,但是跟我人生的职业规划有一点差距。因为我想去微软,我去微软就是想去学一些它的所谓的管理模式、企业的运作规范。我就想到微软看一看,人家怎么做到这么大的一个公司。到了这里面,就驱动我成为了一个微软的高管。”

从 C 班生到考研英语第一 082

自我激励的学习方法 085

人一生中最宝贵的财富 087

怎么学比学什么更重要 090

唐骏为何逃学到美国 094

与微软的第一次亲密接触 096

到微软“偷师学艺”去 099

向比自己优秀的人学习 100

唐骏自我提升法则五:勇于面对人生的挑战 105

“如果和比尔·盖茨、陈天桥比,我可能永远比不上,但和 5 年、10 年前的自己比,就算成功。我不可能说打球比乔丹好,但是我喜欢,我努力了,一定要比随随便便打好得多。我要做的就是不断激发自己的潜能,不断找到最适合自己的位置。”

面对挑战,不要退缩 106

唐骏:激情胜于能力 109

为了新的梦想而离开微软 112

与陈天桥的第一次“亲密接触”117

激情之子游说华尔街 120

全力收购老冤家 Actoz 公司 123

唐骏:“今晚我们动手吧”125

做中国职业经理人的标杆 128

凭什么赢得 10 亿元薪水 130

唐骏自我提升法则六：沟通无处不在 135

“我后来意识到沟通能力的重要，胜过我所学的所有专业课。我坚信人是可塑的，人是可以改变的。如果你学会了沟通，你一定可以当好一个员工，当好一个领导。沟通需要什么？沟通需要放低的心态，更需要技巧。这种技巧绝对不是天生的，而是需要后天不断地磨炼。”

别具一格的唐氏沟通法 136

通过沟通提升自我竞争力 138

给比尔·盖茨讲故事的人 141

唐骏的“魔鬼训练营” 145

巧妙说服最能说服的人 148

改变世界首富行程的人 152

“打工皇帝”的危机公关能力 154

大嘴唐骏说服华尔街投资者 156

唐骏自我提升法则七：让他人变得伟大 159

“我在公司需要扮演的角色之一就是营造一个好的氛围，让员工在一个好氛围里充分发挥各自的作用，也就是让每个员工都变得伟大。我希望达到的目的是，让员工从进入公司的第一天起，在公司工作的每一天里，包括离开公司的那一天，都要感觉到自我的伟大。只有这样的员工，才会用情去热爱公司，用心去投入工作，即使离开公司时还带着一份眷恋。”

人才是培训出来的 160

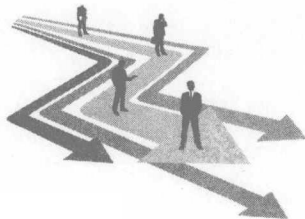
“让他人变得伟大” 163

对微软的“中国式改造” 167

让员工变成白领中的白领 170

唐骏的成功是管理的成功 173

承诺半年之内不换人 177



人情化管理的巨大威力 178

管理就是感动与被感动 180

唐骏自我提升法则八：乐观性格引导成功 183

“为什么性格决定成功？因为机遇和性格联系在一起。当每个机遇出现时，靠什么把这个机会变成你的？靠的就是你的性格。我们需要培养一个好的性格，让周围的人都认同你。你要用真心来对待每一个人，用正直向上、关爱的心态对待周围的每一件事。”

不放弃万分之一的希望 184

提升自己承受挫折的能力 187

不轻易服输的江南小子 190

乐观的人永远都有机会 193

成才的关键是性格 196

性格决定一个人的成败 199

让别人喜欢你的技巧 202

唐骏自我提升法则九：先做人后做事，偶尔做做秀 205

“我的字典里，做秀一词绝无贬义。相反，做秀是艺术，是演讲的艺术，营销的艺术，差异化竞争的艺术，打造个人品牌的艺术。而且，我从不单独提做秀。我有一个职业经理人三做观：做人，做事，做秀。三做缺一不可。”

“我一直怀抱一颗感恩的心”206

做人第一，做事第二 209

唐骏职业生涯中的一个贵人 210

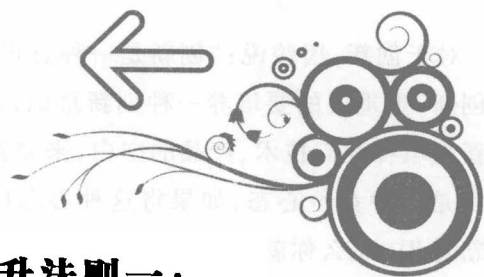
打工皇帝的简单做人法则 213

职业经理人的第一素质——做人 216

职业经理人跳槽的潜规则 218

与“东家”陈天桥相处的艺术 221

先做人，后做事，偶尔做做秀 224



唐骏自我提升法则一： 走差异化竞争路线

“与微软的其他员工相比，我在技术方面是最差的。我若
在技术上与他们竞争，过许多年我也不过是个普普通通的员
工，顶多做上个高级工程师。因此，我的思路是避开和他们在
技术上进行正面竞争，走差异化的竞争路线。我只有找到自
己的核心竞争力所在，并把它发挥到极致，才有可能从上万
人中脱颖而出。”

——打工皇帝唐骏





对于创新,唐骏说:“创新是一种意识,一种理念,一种习惯。我们鼓励创新,更重要的要培养一种创新意识,让全社会都来创新,通过不断地创新来填补我们技术、产品的空白,来完善我们的机制。”唐骏认为,创新其实是一种竞争心态,如果将这种心态摆在你的行为模式里,时时有着创新意识,那么你就会随时都有一种寻找新机会的心理反应,才会有创新的敏锐观察力,且会随时发现可以创新的基点。

从唐骏的经历当中,我们可以看出唐骏是一个非常善于创新的人。让我们看一看唐骏早年在美国创业时的经历吧。

在唐骏在美国创业的时候,一共开了三家公司,除了“好莱坞娱乐影视公司”和“美国第一移民律师事务所”之外,还有一家叫“美国双鹰软件公司”。在经营这家软件公司的时候,唐骏又做了一次创新,他发明了“男女速配机”。就是凭借这个发明,唐骏才被微软发现,唐骏才有机会进入微软。

上世纪90年代初期,有一种“男女速配机”风靡日本全国。那也是唐骏当年在美国的一个“创新”产品。那是唐骏把个人电脑刚刚出现的多媒体功能“摄像”加“录音”功能作为工具,做出的适合日本人传统习惯的“相亲”模式的男女速配机。如果说“摄像”、“录音”是电脑的创新,唐骏的速配机就是应用的创新,同样带来了巨大的市场和经济效益。

唐骏说,现在人们都在谈论创新,因为人们已经意识到中国的下一步发展需要通过创新来提升国力,真正的从中国制造变为中国创造。只有这样,中国才能成为真正意义上的经济强国。但是很多人都有一个误区,当人们谈到创新的时候,都是在谈论技术的创新,似乎只有技术的突破才叫创新。其实创新有多种意义上的创新,包括技术的创新、应用的创新、商业模式的创新、管理模式创新,等等。

唐骏认为,在当今高度成熟的科技社会中,突破性的技术创新已经变



唐骏

自我提升法则

走差异化竞争路线



003

得非常困难，更多的技术性的创新是技术的积累最后适应市场的需求，我们已经很难看到短期的突破性的技术性创新了。如果中国的企业没有做好长期的技术投入，要想达到真正意义上的技术性创新是很困难的。我们需要创新，我们其实更需要理解市场，了解需求的创新，即应用的创新。

微软的成功刚开始就是商业模式的成功。比尔·盖茨没有像唐骏那样把自己的发明专利卖给三星，而是把 Msdos 操作系统的使用权卖给了 IBM。这样可以长期获得收益。这就是微软公司成功的商业模式。

当时唐骏在微软总部做软件工程师，他看到微软公司在操作系统国际化版本开发中存在着开发效率低、开发周期长等问题，就开始从技术和管理上研究如何改变当时的开发模式，最后提出了一套操作系统国际化版本开发新模式。这大大缩短了整个开发周期，真正实现了操作系统 WindowsXP 的全球同时发布。就这么一个开发模式的创新，不仅使微软公司每年可以节省上亿美元的成本，更重要的是大大提高了微软公司的市场竞争能力。也是因为这么一个“小”的创新，唐骏从一个普通的工程师被提升为高级部门经理。

从唐骏的三个简单的创新例子可以看到，三个创新虽有技术成分，但都不是技术起的主导地位。真正的创新是对市场的了解，是对周围的观察，开发的产品是去适应市场，提出的模式是去解决现实的问题，而这里技术只是一种手段。

唐骏说：“什么叫创新？之前没有的，可以带来经济和社会效益的技术、产品、商业模式、市场营销模式、管理模式等都叫创新。什么样的人更具有创新的机遇？是那些在不断地了解市场、了解周围、善于观察、思考的人。什么样的人有创新成功的可能？是那些具有知识、懂专业、了解市场、善于应用、不断进取的人，就是那些真正了解社会、商业、市场、专业的人。”

在唐骏的职业生涯中，他没有过什么重大的发明，但是他在不断地进行创新。无论早期的卡拉 OK 计分器、男女速配机，还是在微软做程序员

时对软件开发模式的创新,包括在很多中国式的管理理念“军乐团计划”、市场模式“春耕计划”,以及销售模式的“护航计划”上的创新。

关于创新,唐骏给我们的忠告是:“我们不要一味追求一个大的创新来改变整个世界,改变人们的生活方式。我们应该通过不断的‘小’的创新让周围变得更加和谐、合理,让技术服务于社会,服务于大众,让管理理念的创新来提升管理效率。”



找到自己的核心竞争力



对于自己的成功,唐骏解释说:“很多人问我在微软的成功靠什么?其实在公司里,我们经常会发现各种问题。面对问题,很多人选择了抱怨,也有人选择了汇报、提案,但这些都还不够,我要做的就是将解决方案做出来。”唐骏认为,在职场上如果提升自己,来获得成功,这需要勤奋,也需要思路,更需要技巧,而唐骏的技巧就是——走差异化竞争路线,找到自己的核心竞争力。

当初,唐骏刚进入微软的时候,他所属的部门负责设计、开发并向外发布简体中文版、繁体中文版、日文版和韩文版等非英语国家及地区的 WindowsNT 软件。整个多语言版本开发部门是一个 300 多人的大团队。微软当年开发多语言版本的思路是:先开发英语版,然后再将英语版移植到其他语言版本上去。

以 Windows 中文版为例。从英语版移植到中文版,并不只是翻译菜单那么简单,许多源代码都得重新改写。比如 Word 里打完一行字会自动换行,可英语是单字节的,中文却是双字节,一个“好”字,就很可能“女”在上一行末尾,“子”却到了下一行开头。所以最初的 Windows3.0 上市后,中文版过了 9 个月才上市。到了 Windows3.1,更是滞后了 1 年多。Windows95 情况稍好,也差了将近 8 个月的时间。

对此,唐骏越看越不顺眼:常年雇那么多人做新版本,成本太高,全



唐骏

自我提升法则

走差异化竞争路线



005

球各语言版本推迟那么久上市,贻误商机。唐骏很快得出结论:出现这样的问题,一定是开发模式没有找好。于是,唐骏开始动起了脑筋。当时唐骏构想出的新思路是:改变 Windows 的内核构造,把英语内核变成国际化语言的内核。这样,移植便大大简化,只需进行简单的界面翻译即可,而且可以做到与英语版的进一步开发同步进行。

思路确定以后,唐骏需要得出改造模块的样本。Windows 操作系统有 2800 多个模块,如果唐骏一个人将这些模块逐一做出来,可能要花 50 年或者 100 年时间。因为 Windows 操作系统分三大部分,唐骏认真分析这三大部分的共同之处和不同之处,找出一种模式可以同时应用于这三大部分。然后唐骏每部分各选做了一个具有代表性的模块,可以充分显示他的思路的正确性。之后,通过唐骏的各种论证,证明这样的模式改造对公司有百利而无一害。唐骏在提交给上级的报告中指出,如果采用这个方法,可以就此改变 Windows 操作系统的多语言开发模式,而模式的创新将带来巨大的市场效应。微软产品在进入中国、日本及欧洲的非英语国家时,将节省很多市场费用。同时开发部门也没必要再设立多语言开发部门,将大大节省人力成本。事实也的确如此。后来,唐骏的模式如今已成为微软 Windows 软件的基本开发模式。唐骏的设计思想被 Windows95 和 Windows98 沿用,唐骏还成了 Windows2000 多语言平台的主要设计师。全部采用唐骏的设计方案的 Windows2000,在英语版发布了三个星期后,就推出了中文版。之后的 WindowsXP,更是做到了全球多语言版本的同时发布。唐骏为微软抢夺了市场上的主动,每年多创造了数亿美元的利润。这是唐骏对微软最大的一项技术贡献。

唐骏认为,职场新人很容易犯的一个毛病是喜欢挑别的部门的毛病。一个搞技术的人,却说公司的人事制度需要改革;一个是做客户服务的人,却非得告诉销售部门说他们的市场推广方案有问题。问题的确是存在的,而且站在外部的角度看,特别容易发现问题。但是往往只有本部门的人才知道真正的症结在什么地方,最终应该做什么才能解决问题。所以唐骏主张,一定要做自己最内行的东西,一定要在自己本身的职位上