

何燕◎著

清华大学17项
领导力修炼法则

清华 领导课



新世界出版社
NEW WORLD PRESS

清华领导课

何燕◎著



新世界出版社
NEW WORLD PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

清华领导课 / 何燕著. —北京 : 新世界出版社,

2014.8

ISBN 978-7-5104-5156-0

I. ①清… II. ①何… III. ①领导学—通俗读物

IV. ①C933-49

中国版本图书馆CIP数据核字 (2014) 第167116号

清华领导课

作 者: 何 燕

责任编辑: 黄晓林 周 珊

责任印制: 李一鸣 黄厚清

出版发行: 新世界出版社

社 址: 北京市西城区百万庄大街24号 (100037)

发行部: (010) 6899 5968 (010) 6899 8705 (传真)

总编室: (010) 6899 5424 (010) 6832 6679 (传真)

<http://www.nwp.cn>

<http://www.newworld-press.com>

版权部: +86 10 6899 6306

版权部电子信箱: frank@nwp.com.cn

印刷: 三河市骏杰印刷有限公司

经销: 新华书店

开本: 710×1000 1/16

字数: 220千字 印张: 13.25

版次: 2014年10月第1版 2014年10月第1次印刷

书号: ISBN 978-7-5104-5156-0

定价: 29.80元

版权所有, 侵权必究

凡购本社图书, 如有缺页、倒页、脱页等印装错误, 可随时退换。

客服电话: (010) 6899 8638

前言

社会上有着“天下英才半清华”的说法，虽有些夸张，但也客观地表明清华大学作为中国第一人才大校的地位。如今社会的中坚力量，算是过了而立与不惑年纪的80后、70后，而这批人中，又有相当一部分来自清华。清华不仅为政府输送了大量的人才，也在科技、创意产业方面培养了不少骨干力量，更是在管理领域培养了众多优秀的领导人才。这些人身上往往有一种敢为精英、关注社会的精神。这种精神不是一纸清华毕业文凭可以说明的，而是百年名校清华的人文熏陶使然。

百年清华之所以能够培养出如此之多的顶尖级人才，不仅在于其课堂上传授的知识，更在于它在承载了厚重历史的前提下，在岁月中沉淀下来的引人深思的智慧。这些智慧潜藏在清华园的各个角落和师生生活的每一个细节之中。在其灵秀之气中长期耳濡目染，人们便会于不知不觉中脱胎换骨，进入一种高素质、高水平、高格调的境界。这正如杜甫诗中所写：“随风潜入夜，润物细无声。”

对于管理，每个人都有自己的看法，仁者见仁，智者见智。但无论管理是什么，管理的主体都是人，这是谁都无法否认的。

人是这个世界上最复杂的动物，没有几个人敢说自己完全了解自己，更别说完全了解别人了。领导者要管好这样一群复杂的“生物”，带领他们创造价值，光靠读几本管理学大师的著作是远远不够的。

管理最重要的还是对事物的认知。懂多少管理理论，了解多少著名CEO的经典案例，这些都是基础和常识，是领导者必须认真学习和掌握的。但更重要的，是领导者对这些理论知识的驾驭和对具体管理方法的认知。

清华领导课一直以来都是中国商界精英的摇篮，也是一个培养领导人才的

课程。清华领导课认为：一个成功的领导者应该是一个全才，他应该融技术技能、人事技能和概念技能为一身。一个出色的领导者必须是一个好的策划人、一个组织能手、一个协调人、一个分析人、一个推动人、一个设计人、一个意见沟通人，在许多情况下也必须是个老师、一个好学不倦的人，必须是一个决策人。

清华领导课主要讲授的就是领导者应该具备的品质、应该扮演的角色，以及如何培养这些品质，怎样在不同情况下扮演不同的角色，它讲授的是真正的“管理”，而不是“管理学”，它培养的不是知识型的专业人才，而是能力型的领导人才；不是会计师、市场分析师、生产计划专家，而是总经理、经理。毫无疑问，不论毕业生将来从事何种行业，清华领导课教给了他们一套成为优秀领导者的方法。

这就是清华领导课的课程精髓，它促使学生由量变到质变，同时，也是从象牙塔走向商界的桥梁，更是我们登上商界之巅峰的指南。

清华领导课传授的是现代的领导理念：在这里，你会了解到善于决策是一种非常重要的能力，领导者的价值就在于做正确的事；在这里，你会明白充分授权能让你从繁重的工作中解脱出来；在这里，你会清楚抓住机遇、利用机会、创造机会才能成为优秀的领导者；在这里，你会学到创新才能立于不败之地……

总之，清华领导学是一门讲究领导策略的艺术。如果我们想成为有强大气场魅力的领导者，就应该积极行动起来，从现在开始认真学习，悟出管理的真谛，真正掌握管理的精髓，带领企业一步步走向辉煌。

目 录

第1课 清华为什么能

清华大学是有着百年历史的老校，由于历代学术大师的传承与积累，才逐渐形成了今日的大学文化与大学精神，并且在国内外学术界、文化界产生着深远的影响。“西山苍苍，东海茫茫，吾校庄严，巍然中央。东西文化，荟萃一堂，大同爱跻，祖国以光。”辉煌的校史跌宕起伏，经世治国人才济济，清华用数字告诉大家它为什么能。

清华大学的基因 / 1

群星闪耀，领导辈出 / 4

清华领导教育的秘诀 / 5

第2课 治国者，先修其身

“修身、齐家、治国、平天下”，在中国传统的道德思想中，修身俨然列于首位，是筑起“家国天下”传统理想的基础。清华人告诉我们，做领导要“惟贤惟德，能服于人”，如果想要他人心服于你，就一定要具备贤德之能。做管理更要如此，只有让人心安的领导者，才可得到他人的追随。

修己才能安人 / 8

守住自己的底线 / 10

修齐治平，家国情怀 / 12

人格是领导力的基点 / 14

人至察则无徒 / 16

长到凌空仍虚心 / 18

第3课 领导力的第一品质：务实理性

清华人认为，人们常常不能理性地把握自己的情感，因而使自己的言行进退失据，甚至失去理智，做出蠢事。那么，怎样控制自己的情感呢？理性就是一把标尺。管理是一门艺术，领导者务实理性，方能打下坚实基础，走得更远。

专注做自己擅长的事 / 21

务实不务虚，务虚要务实 / 24

不好高骛远，不见异思迁 / 26

吴敬琏：当现实与理想产生距离时 / 28

第4课 以人为本的领导情怀

进入知识经济时代后，人们接受的挑战已不仅仅是知识经济、网络技术，而是“以人为本”的现代管理方式。清华管理学教授认为，不管什么样的管理，都应该以人为本，知道员工的真正需求才能留住人才。

别在道义上失去正义的力量 / 31

权力体现在人与人之间的协调 / 33

将心比心，棘手问题不再棘手 / 35

忠诚不等于听话的木偶 / 37

尊重是刻在骨子里，而非口头 / 39

第5课 领导者的情商与影响力

清华人告诉我们，作为一个领导者，要影响别人，就要从用心开始，因为只有你自己用心做某件事情，才能使别人受到感染，从而真正影响到别人。那些用心做事的人，不但能使自己变得更完善，还能使世界因自己而得到改变。

好的管理在于自我管理 / 42

要从容，自掌控开始 / 44

有私心正常，不利用私心不寻常 / 46

不做领袖做榜样 / 48

第6课 清华领导的识才与量才观

一个成功的领导者往往是一个善于用人的人，而谁拥有人才，谁就是知识经济时代的强者。俗话说，“鲁班眼里无废料，善用人者无废人”。清华管理学教授认为，如果领导者能用欣赏的眼光看待下属，善于发现独特个体的独特潜能，用其所长，身边必将有用之不尽的人才。

分清不同类型的人才 / 51

在工作中识别培养接班人 / 53

不以个人好恶标准来识人 / 54

将人才优势发挥至极致 / 56

第7课 致天下之治在人才

人不缺才能，缺的是发现；人不缺潜力，缺的是发挥潜力的平台。清华教授告诫领导

者，要赢得下属的尊重，就应当重视身边的每一个人才，像淘金一样发现人才，重视人才，留住人才。

把梯子放在合适的位置上 / 58

善用比自己更优秀的人 / 60

粘住你的核心人才 / 62

任人唯贤无话说，唯亲是用有条件 / 64

第8课 无威不可以驭下

曾国藩说过：“不和不可以接物，不严不可以驭下。”对下属要求严格，为的是树立领导者的权威，也是为了增强下属的责任意识。清华大学管理学教授认为，作为领导者，只有树立起自己在下属中的权威，才能达到领导下属的目的，因为有权威才会有敬畏和服从。

奖罚鲜明，不可迁就大多数 / 67

说到做到，想清楚再承诺 / 70

不即不离，亲疏有度 / 72

有所为才能建立威信 / 74

第9课 三分管人，七分带人

山可以不靠山，人一定要靠人。能聚人者以一当十，善带人者合百为一。清华教授告诉我们，高明的领导者以德带人，一般的领导者以巧带人，愚笨的领导者以力带人。清华大学教授的一项调查表明：员工70%的离职原因与直接上司有关。可见在一个组织里，领导者的作用不容小觑。

安心是带人第一要事 / 76

善于团结有意见的下属 / 78

因势利导，下属不再难缠 / 80

情理之间协调与老上级关系 / 82

第10课 带队伍就是带人心，上下同欲者胜

未来的竞争，就是“人心”的竞争。一个企业若想取得长足的发展，在激烈的市场竞争中立于不败之地，首先就应该注重争取人心，进行有效的情感投资。清华人认为，领导者一定要清楚地了解，带队伍就是带人心。

苛求他人等于孤立自己 / 84

不变的是使命与价值观 / 86

舒适地做有趣之事 / 88

和谐管理绝非讨好下属 / 90

下属利益与公司休戚相关 / 92

第11课 大局在胸，临危不乱

人最大的敌人并不是对手，而是我们自己。因此，我们只有将自己的精神历练得更加坚韧，对困难不再恐惧，才能更快地踏上成功之路。清华人认为，只要我们用一种大的视野、一种综观全局的胸怀来看待问题，用一种灵动多变的思考方式、一种随机应变的智慧去分析判断问题，就不会找不到解决问题的新方法。

承认不公平的存在，坚持公正 / 96

选择了团队即选择了责任 / 98

冷静处理对己不利的谣言 / 100

让有矛盾的下属和谐相处 / 102

第12课 圣人执要，四方来效

任何一名成功的领导者在管理中都必须遵循这样一个原则，那就是给自己的下属一定的决策权，并让其为之承担相应的责任。清华人认为，应给下属更多自由和宽松的环境，唯有组织成员感到有力量、有能力，他们才可能完成不凡的工作。

领导者要有得力的接班人 / 105

有效的领导力来自充分授权 / 107

纲举目张，善于抓大放小 / 110

授权不是弃权，授中有控 / 113

第13课 理不上通，则下怨其上

面对下属时，他是一个领导者；面对上级领导时，他又是贯彻上级意图的一个中转站。一身兼具领导和部下的双重身份，可谓既当婆婆又当媳妇。清华人认为，这种独特的身份要求中层领导者必须同时了解上级与下级，做到能“上”也能“下”，做好“上情”与“下情”的互动，做好领导与部属之间关系的协调。

笨人做工，聪明人做沟通 / 116

理解上情，理顺下情 / 118

批评时懂得因人而异 / 120

第14课 不明察，不能烛私

韩非子认为：“智术之士，必远见而明察，不明察，不能烛私；能法之士，必强毅而劲

直，不劲直，不能矫奸。”清华管理学教授告诉我们，作为高明的领导者，必然是通晓统治策略的人，也一定识见高远并明察秋毫。

无功即是过 / 123

信忠胜于能，态度首选 / 125

各司其职，分外之事不奖励 / 127

对害群之马采用严厉手段 / 129

第15课 法为民利，民以法存

管理的有效性来自制度，制度与规则能使管理有效，但它们必须得到领导者坚决执行的保障。清华大学教授认为，管理不能有效的主要原因，其实就在高层。领导者既是规则的制定者，也最有机会扮演规则破坏者的角色。

和而不同，先定最高原则 / 132

人人守戒就会丛林无事 / 134

有效传承成功的密码 / 136

巧妙把握刚与柔的火候 / 138

第16课 新领导上任三把火

清华人认为，“新官上任三把火”，其动机是好的，但对“烧火”的时机和方式的把握，要谨慎对待。该不该烧，什么时候烧，都要审时度势，从实际出发，该烧则烧。不然的话，有可能不但烧不出好的光景，反而给企业造成损失。

烧好第一餐饭，做成第一件事 / 140

熟悉新业务，凝聚人心 / 143

铁腕树威，迅速抓牢权力 / 145

第17课 领导的方圆智慧

人生就像大海，处处有风浪，时时有阻力。是与所有的阻力做正面较量，拼个你死我活，还是积极地排除万难，去争取最后的胜利？清华人告诉我们：事事计较、处处摩擦者，哪怕壮志凌云，聪明绝顶，也往往落得壮志未酬泪满襟的结果。

智欲圆而行欲方 / 148

权变因时因地因人而异 / 151

善假于物，借权有妙招 / 153

附录 清华领导公开课

韩国总统朴槿惠在清华大学的演讲 / 156

领导力就是把自己的思想装入别人的脑袋

——清华领导力与组织管理系教授吴维库的演讲 / 160

民营企业的四大修炼

——万通控股CEO冯仑在清华大学的演讲 / 165

领导力5C元素：现代社会的商业建议

——百事CEO卢英德在清华大学的演讲 / 170

成功的根本核心是敢闯敢试

——万达CEO王健林在清华大学的演讲 / 179

想要做世界级的公司，必须要有世界级的流程

——百度CEO李彦宏在清华大学的演讲 / 188

爱国是每一个人的责任

——忠信学校校长高震东在清华大学的演讲 / 197

领导力就是相信别人的潜力

——惠普前CEO卡莉·费奥瑞纳在清华大学的演讲 / 199

第1课 清华为什么能

清华大学是有着百年历史的老校，由于历代学术大师的传承与积累，才逐渐形成了今日的大学文化与大学精神，并且在国内外学术界、文化界产生着深远的影响。“西山苍苍，东海茫茫，吾校庄严，巍然中央。东西文化，荟萃一堂，大同爱跻，祖国以光。”辉煌的校史跌宕起伏，经世治国人才济济，清华用数字告诉大家它为什么能。

清华大学的基因

基因有两个特点，一是能够忠实地复制自己，另一个是能够突变。一所大学的基因，不仅仅可以潜移默化地影响其学子，而且还能在社会上形成良好的风气。清华大学，作为我国优秀的大学之一，其基因更是让国人受益良多。

梅贻琦作为一位有世界眼光的校长，在办学上既强调儒家的“明明德与新民”，同时又汲取西方通识教育的理念，贯彻“知识博约”与“学术自由”。

他广聘名师，包括请一批国外的名师到清华讲学。清华所特有的“中西融会，古今贯通”的学术范式，就是在这种国际化氛围中形成的。清华大学在当时的中国起到了吸收先进外来文化，整理、继承本国文化传统中的优秀部分，并使二者有机地融合，引领中国走向现代化的作用。中外优秀文化相融合，所产生的清华基因具体包括哪些内容呢？

1. 君子以自强不息

清华学子负有一种特殊的责任，这责任在梁启超早年间的演讲中说得尤为清楚，那就是成为君子，做国家的中流砥柱。梁启超用《易经》中的两句话来定义他所说的“君子”——自强不息，厚德载物，这两句话后来成为清华校训。在清华大礼堂的二楼，曾悬挂“寿与国同”的横匾，让人们从清华小小的一隅，看到了国家救亡图存过程中的曙光。而梁启超也清楚地论述了个人、大学

教育与国家的关系——“英美教育精神，以养成国民之人格为宗旨。国家犹机器也，国民犹轮轴也。转移盘旋，端在国民，必使人人得发展其本能，人人得勉为劲德门，即我国所谓君子者。莽莽神州，需用君子人，于今益极，本英美教育大意而更张之”。

如果说英美大学的理想之一是认识真理，让学生成为理性之人，清华大学的理想则是自强不息方能救民济世。

2. 严谨求实

实事求是、严谨求实、注重实干是科学精神的重要内涵，也是清华精神的突出特色，在清华“行胜于言”的校风、“严谨、勤奋、求实、创新”的学风中都有突出的体现。清华重实干的传统体现了传统文化倡导的“躬行”精神，在一定程度上也是接受了美国主流思潮的影响。与早期国内其他大学相比，清华尤其重视以实证为基础的实干，即使是文科也是如此。

这种求实的传统在一代代清华学子中得到传承。1980年3月，由清华大学工化系1977级2班提出的口号“从我做起，从现在做起”不仅在校内产生了深远的影响，而且在社会上得到了广泛的认同。在新的历史时期，学校把实事求是的作风表述为：不唯书、不唯上、不唯他、不唯洋，只唯实，一切从实际出发，按照客观规律办事。相信有更多的清华人，会成为新一代社会主义事业的实干家。

3. 勇于求新

在清华大礼堂的南墙上方悬挂着一个匾额：“人文日新”，这是清华的校箴，体现了清华人勇于求新、不断求新的精神。

全国教育系统劳动模范、清华首届突出贡献奖获得者黄克智院士是求新创新的典范。黄老师50岁研究断裂力学，60岁探索智能材料力学，70岁开拓应变梯度塑性理论，75岁之后开始纳米力学的研究，年近八旬仍然每天凌晨4时起身开始探索性工作。这种求新、创新的精神在清华人身上不断传承发扬。清华1982届毕业生、水利部水资源研究所所长、工程院院士王浩对此亦深有体会，“回顾20年的成长经历，使我最富有成就感的可以用两个字概括，那就是‘创新’。一个人要取得成功，必须坚持服务祖国、服务人民，在求实的基础上创新”。

4. 追求卓越

“跳起来摘果子”正是对清华人向世界一流目标奋进的生动写照。建设世界一流大学便是清华师生追求卓越精神的集中体现。

清华在改为大学后一直坚持高标准。1928年更名为国立清华大学后，校长罗家伦坚持教育独立和学术的高标准。他把延聘名师作为“大学校长第一个责任”。为了提高清华的教授水准，在原来55名教授中只发了18份聘书，同时把一大批学有专长的名教授请进学校，强化了追求高标准的氛围。在老清华人当中，“Do Your Best”（尽你所能）的口号更是深入人心。

自我激励，追求卓越的心态在清华是很普遍的。朱自清先生是一位追求卓越的典范。他在1942年的著作《论自己》中说：“看得远，想得开，把得稳，自己是世界的一环，别脱了节才真算好……随时随地尽自己的一份儿往最好里做去。”后来在病重时体重不到39公斤的境况下，朱自清先生仍然坚持讲学，坚持读书，还制订了“每天轮流看一本英文书和中文书，利用休息时间读诗”的计划，做到了生命不息，耕耘不止。正是由于这种精神，他的人品和学问都受到广泛的赞誉。

5. 爱国主义

清华精神最重要的内涵便是清华与生俱来并不断发展蕴育的爱国主义精神。清华诞生时是一所利用美国退还“庚款”建立的留美预备学校，清华师生将清华学堂看作“国耻纪念碑”。在五四运动中，清华国耻纪念会曾立下“清华学生从今以后愿牺牲生命保护中华民国人民土地主权”的誓词。

在中国人民抗日救国斗争中，众多清华师生前仆后继，甚至不惜献出自己宝贵的生命。在水木清华北岸山坡上耸立着“祖国儿女，清华英烈”碑，以纪念51名为国捐躯的清华英烈。

新中国成立后，肩负建设重任的清华师生一方面为国家巨大的进步所鼓舞，一方面又为国家科学技术的落后而着急。振兴民族的重大责任感和“耻不如人”的压力，激励清华人奋发学习，勇攀科学高峰。一批批清华毕业生，在各自的岗位上做出了骄人的业绩。

正是因为清华具备以上基因，才能在中国众多大学中因个性鲜明、丰富多彩而独树一帜，在历史的长河中流传百年，让清华大学成为中国学子向往的地方。

群星闪耀，领导辈出

一部清华史，就是一部中华民族的自强史，更是一部爱国奉献的历史。清华大学自从诞生起，就承担着民族兴盛、中华崛起的责任和使命。百年来，清华大学为中国培养出众多的学术大师、兴业之士、经世之才，为新中国的建设做出了重大的贡献，为国家和民族奠定了宝贵的人文历史传统。

清华园里走出的无数学者大师，以及众多政治伟人，如同璀璨的明星，散落在清华大学绵延起伏的校史长河中，抚今追昔，令人感慨万千。

清华大学2011年公布的统计数据显示，新中国成立后清华毕业或曾在校工作过的校友中，包括中国科学院院士330人，工程院院士144人，“两弹一星”功勋奖章获得者14人，担任省部级以上职务的干部300多位，其中国务院各部部长100余人，省委书记、省长80余人，其中曾任和现任的中共中央政治局常委9人。他们在中国的政坛上大放异彩，也为母校清华续写了更多佳话。

在文化方面，清华大学国学研究院四大导师王国维、梁启超、陈寅恪、赵元任为学校奠定了“中西兼容、文理渗透、古今贯通”的基调，潘光旦、朱自清、闻一多、吴晗、梁思成、金岳霖等赫赫有名的清华学子在这里演绎传奇人生，还有才子佳人梁思成与林徽因的传世爱情。清华大学从建校初期可以说就是中国的文化重镇，在其百年历史中，从扬名中外的清华国学研究院开始，清华大学里大师云集，人才辈出。“自强不息，厚德载物”的校训，“行胜于言”的校风，“独立之精神，自由之思想”的精神，早已超出清华人文的意义，影响着整个中华民族的发展，清华的力量，正在于此。

在自然科学方面，清华培养的人才更是数不胜数，而且在各自领域所处的地位也是举足轻重，如“两弹一星功勋奖章”获得者周光召、火箭技术专家王永志、诺贝尔奖获得者杨振宁和李政道、“两弹元勋”邓稼先、中国导弹之父钱学森、力学家钱伟长、核物理学家钱三强、气象学家竺可桢、建筑大师梁思成、中国现代桥梁工程奠基人茅以升、理论物理学家周培源，等等。梁启超曾赞叹道：“清华学子，荟中西之鸿儒，集四方之俊秀，为师为友，相磋相磨，他年遨游海外，吸收新文明，改良我社会，促进我政治。”这正是对这些栋梁

之材的真实写照。

新中国成立后，从清华大学走出的不仅有科学领域的领军人物，还有许多政治领导人，他们都曾就读于水木清华，“同学少年，风华正茂”，如今仍然心系母校，有的常去探看，有的回到清华大学任职、执教，成就了母校一段段佳话。

清华老校长梅贻琦曾说：“所谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也。”水木清华，办校伊始就人才济济。“天行健，君子以自强不息。地势坤，君子以厚德载物。”清华大学，用一个世纪的沧桑和风采，筑就了中华民族崛起的脊梁。

清华领导教育的秘诀

通用汽车副总裁马克·赫根曾这样描述领导者：“我努力让最聪明，最有创造性的人们在我周围。我的目标是永远为那些最优秀，最有天才的人创造他们想要的工作环境。如果你尊敬人们并且永远保持你的诺言，你将会是一个领导者，不管你在公司的位置高低。”要成为一名合格的领导者，仅仅占据领导地位是不够的，还需要具备一定的素质。

清华大学经济管理学院院长钱颖一教授曾就高盛集团招聘做出如下表述：

高盛集团在北京招人时，向来面试的学生提出的问题基本都是具体的技术性问题。比如，当利率变化的时候，某种证券的价格会发生什么变化。但是，他们在纽约招人时不太会问金融、会计方面的问题，往往会问与历史、哲学相关的问题。比如，他们会与应试者探讨关于古希腊、文艺复兴时期的思想家。前者，他们是招聘技术人才，而后者，是招聘未来要培养的领导者。这是在不同的市场，采取不同的定位。

实际上，很多所谓的优秀经营者一直不能拥有一名真正的杰出领导者所需要的气质。经营者和领导者之间最大的区别在于，经营者的眼光局限于现在，只想着完善现有的工作，而杰出领导者的眼光应该超越现在，想得更远。杰出的领导者不局限于解决问题，而更应当主动担负责任。

当今世界，中国进入全面深化改革元年，世界亦面临全球化竞争加剧；同

时，日新月异的技术变革正在改变世界。所有这些变化都对中国的教育，特别是管理教育提出了新的挑战。当前，管理类人才培养取得了哪些成果？存在哪些短板？在中西比较的视角下，其根源何在？大学中的商学院如何利用大学优势发展管理教育？诸多问题一一摆在了大家面前。

钱颖一教授认为，由于清华大学学生在看问题的眼光、思考问题的方式、分析问题的方法等方面有很大的局限性，所以从世界范围来看，商学教育界和商界顶尖人才中鲜有中国人。为了改变这个局面，清华经管学院从2009年开始进行教师人事制度改革。一个重要理念就是，这个改革要着眼于“大学”“教师”“创造性工作”这3点重要特征。正是为了给教师创造有长远打算的空间，清华大学对教师的科研评价由原来的一年一评变成三年一评，由原来的计件制改为年薪制。

在管理教育内容上，清华领导教育也有一定的秘诀。

1. 确定目标

伟大的领导力不是自发的，也不是由职位继承来的。领导力的提升，是靠领导者一生不断地树立目标，然后不断地实现目标来达到的。有效率的领导者努力把这个技巧传达给他的每个团队成员。领导力的提升，其实就是团队共同追求目标的过程。

不论领导者个人还是公司，目标必须是有价值的。但是在现实生活中，很多人选择去追求那些理想化、不切实际的目标，反而失去了成为有效率的领导者的机会，把大把的时间花在了那些无关紧要的事上。如果领导人有能力取得进步却没有获得应有的成功，那很可能就是因为目标定义得不够明确。

领导者所确定的目标对其本人和团队必须是有意义的，而且还要能与本人及其成员的价值、标准、需求配合。这样的目标才能兼顾领导者本人及下属的需要。

2. 治国者，先修其身

“修身、齐家、治国、平天下”，在中国传统的道德思想中，修身俨然列于首位，是筑起“家国天下”传统理想的基础。做领导要“惟贤惟德，能服于人”，如果想要他人心服于你，就一定要具备贤德之能。做管理更要如此，只有让人心安的领导者，才可得到他人的追随。

作为一名领导者，如果你能够首先将自己管好，然后使跟你在一起的追随