

赠给领导者 的必胜战略

发挥个人和组织的力量，创造新价值

Ryuho Okawa

大川隆法 著

大川隆法 著

赠给领导者 的必胜战略

发挥个人和组织的力量，创造新价值

上海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

赠给领导者的必胜战略:发挥个人和组织的力量,
创造新价值/(日)大川隆法著. —上海:上海人民
出版社,2010

ISBN 978 - 7 - 208 - 09679 - 0

I. ①赠… II. ①大… III. ①领导学—通俗读物
IV. ①C933 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 233555 号

责任编辑 龚维才

封面设计 范昊如

赠给领导者的必胜战略

——发挥个人和组织的力量,创造新价值

[日]大川隆法 著

世纪出版集团

上海人民出版社出版

(200001 上海福建中路193号 www.ewen.cc)

世纪出版集团发行中心发行

常熟市新骅印刷有限公司印刷

开本 635 × 965 1/16 印张 10 插页 2 字数 80,000

2010 年 12 月第 1 版 2010 年 12 月第 1 次印刷

印数 1 - 7,000

ISBN 978 - 7 - 208 - 09679 - 0/B · 851

定价 20.00 元

前言：俯瞰时代潮流的领导者

受保护的产业正在逐渐消亡

日本 1991 年的遭遇通常被说成是“泡沫经济的崩盘”。但实际上，那并非是“经济泡沫的破碎”，而是代表“日本内部的‘社会主义体制’正在瓦解”。

社会主义的苏联早已解体，现在日本也出现了这种情形。媒体和学术界有很多人至今仍将其理解为“泡沫破碎了，泡沫经济崩溃了”。可是，事实却并非如此。

如此思考，才能看清日本的走向。

然而，日本某些思想家和学者们始终认为“日本今后必将转向社会主义、共产主义的道路”。而现实中却出现社会主义正面临瓦解，因此他们也失去了希望，陷入

了迷惘。资本主义一旦瓦解,人们就会看不清前路,就会不知所措。但那并非是资本主义的崩溃,而是日本内部的社会主义的瓦解。不过这场瓦解需要时间,且尚未结束。它还需要很长一段时间。

这一切结束时,即将迎来一个崭新的自由贸易世界。

“目前外资不断涌入日本”的现象,从某种程度说其实是件好事。当然,这也被说成是“被占领”,或是“第二次战败”。可是正因为如此,日本才得到了纠正错误的机会。可以说,正是为了建设真正的市场经济,日本才会不断地引入外资。

如此思考,大概就能预测到“往后 10 年、20 年,日本将会变成什么样了”。日本也一定会朝此方向前进的。

从这个意义上说,企业经营者必须要有独立思考的头脑,而绝不能依赖国家。“依赖上面”的意识,是从江户时代开始的。可是存在这种意识的地方,最后都遭到了毁灭。“依赖上面,靠上面补助、上面保护”的产业已经统统消亡了。换句话说,凡是受法律保护、实施垄断的行业,最终都一定会走向灭亡。

从不受上面保护的“放羊式”竞争和服务竞争的结果中不难发现:只要满足客人需要的地方,都能生存、发展,并繁荣下去。

参考宏观潮流，并作出努力

目前，社会正处于变革期。

因此，关于“未来社会如何，未来朝什么方向走？”等问题，如果不睁眼看清楚，即便是好人也可能为时代风波所愚弄，甚至落得悲剧收场。

比如：有一个小公司的经营者，其公司有5名职员。此公司一向采用理想的经营方式，职员都很开朗，并健康幸福地活着。

可是，当社会体制发生变化时，经营者却未能察觉的话，那公司可能很快会从独立企业沦落到给人打下手的公司，甚至倒闭。最后，经营者只好趁夜逃走，落个妻离子散，或孩子无法上学等一连串不幸。

于是，此人像《圣经》中的约伯^①一样向神质问：“为何会变成这样？难道我还不够努力吗？”但换个角度看，此结果也源于经营者自身没有看准时代的潮流。

因此，经营者必须具备审视时代的慧眼。超凡的智者将把这个世界带向何处呢？这一点必须要看清楚。无视此问题，而只相信个人单独思考是不行的。

“超凡的智者，要将这个世界带向何处？”人应该掌握此宏观形势，并参考此潮流再作努力。这点是非常重要的。

① 约伯是《圣经》中的乌斯人，曾在受到磨难时，他想知道为什么不公道。

换句话说,各位要明白:“必须要有预见性,并把握住时代潮流”。

“世界的走向”,即时代的潮流和方向一定要把握好。明晰这点以后,还需多加思考。我们必须鸟瞰从过去到未来的时代潮流。

目录

Contents

前言：俯瞰时代潮流的领导者 / 1

第一部 领导者为何受人敬仰？ / 1

第一章 燃烧的使命感

——如何点燃心中之火 / 3

1. 如何描绘理想的蓝图 / 3
2. 为何需要“我们公司”和“我” / 5
3. 取得大发展的企业的能量之源 / 8

第二章 透彻的见解

——脱离自我的固定概念 / 11

1. 领导者必备的“平衡感”、“预见性”和“社会贡献感” / 11
2. 能否顾全大局和小事？ / 13
3. 描绘梦想之后须兑现 / 16

第三章 无畏风险的决断力

——别让深思熟虑变成优柔寡断 / 19

1. 从“宋襄公之仁”看自灭型领导者的特征 / 19
2. 提高决断力并产生效果的两大武器 / 22
3. 如何克服优柔寡断 / 26

第四章 意志坚定,无可动摇

——考验你真正的价值 / 29

1. 你能为多少人的一生负责? / 29
2. 拥有输也不动摇的大局观 / 31
3. 江郎才尽的胜海舟 / 34

第五章 公平无私和奉献之爱

——德行是信赖的源泉 / 38

1. 不反省缺点就没有发展 / 38
2. 超越时代、备受尊敬的林肯之德 / 42
3. 德行总量与爱的阶段成正比 / 45

赠给领导者的箴言之一——必胜的战略 / 50

第二部 招致领导能力不足的盲点 / 53

第六章 打好基础,聚焦强处 / 55

1. 基础并非“一蹴而就” / 55
2. 是否具备“爬着也要学习”的气魄? / 57
3. 用“8:2”的原则来造就自身优势 / 60

第七章 保持“笨鸟先飞”的习惯 / 63

1. 如何达到领导者的深度和厚度 / 63
2. 避免“彼德原理”生效的工作方法 / 64
3. 生动设想将来的舞台和合作者 / 67
4. 减轻烦恼的战略生存方法 / 68

第八章 打造跨越逆境的“器量” / 71

1. 罗斯福“不找借口的生存原则” / 71
2. “等不及的人”等于自毁形象 / 73
3. 明确自身器量,收敛欲望,将不断收获成功 / 76

第九章 善于用人,提高成果 / 79

1. 斟酌相反意见,将获得无穷的力量 / 79
2. 成为管理者的三个条件 / 81
3. 能看透对方的运气吗? / 85

赠给领导者的箴言之二——成功之路 / 88

第三部 如何成为持续创造价值的创新者 / 91

第十章 为与组织规模和环境相适应而战

——是否在坚持磨炼基础能力? / 93

1. 弱者和强者兵法 / 93
2. 向织田信长学习,在市场中赢到最后 / 96
3. 公司不景气时的三个注意事项 / 99
4. 居安思危,有备无患 / 101

5. 在任何环境都能常胜的能力 / 104

第十一章 提高组织在人才培育方面的
力度 / 109

1. 是否相信“人在接受教育后必能成长” / 109
2. 曹操比诸葛亮高明的理由 / 110
3. 如何成为支持“强者基因”的组织 / 113

第十二章 为外界超凡的智者的力量
所助 / 116

1. 如何接受来自外界超凡的智者的帮助 / 116
2. “超越时空”的具象化 / 118
3. 谦虚地吸收宇宙的丰富能量 / 121
4. 虚怀若谷,将身心交给更强大的力量 / 125

第十三章 奉献精神带来巨大力量 / 128

1. 关于双赢世界观 / 128
2. 如何集聚信用、信赖以及“信仰心”? / 132
3. 兼顾个人幸福与他人幸福可召唤繁荣 / 134

赠给领导者的箴言之三——宏伟的构思 / 136

《赠给领导者的必胜战略》出典一览 / 138

后记:为了真正的成功 / 147

第一部

Section 1

领导者为何受人敬仰？

第一章 燃烧的使命感

——如何点燃心中之火

1. 如何描绘理想的蓝图

精神状态决定思维方式

在商业世界有个有名的轶事：“有两个商人去非洲。第一个人看到非洲人后，虽然很想‘卖鞋给他们’，但最后还是如实地向公司汇报了‘他们都是赤脚走路，没有卖鞋的可能性’。然而，第二个人则发电传‘他们现在还是赤脚走路。但若能培养其穿鞋走路习惯，这里将会成为一个大市场。’”

此故事早已广为流传。思维方式不同，在现实社会中导致的结果也必然迥异。此外，“自己相信何种结论”，

还深受“是否清晰地预见未来蓝图”的影响。

那么,如何才能描绘蓝图、透视结论呢?大家都不承认自己戴着有色眼镜。但事实上每个人都是透过某种有色眼镜看世界的。有色眼镜的颜色,正是心灵的颜色。在通常情况下,人们都是透过自己当前的精神状态去看世界。

描绘蓝图,梦想成真

诸位在现实中见到某人、看到某事后,总是急于得出某些结论吧?但此时,你们应该先询问自己:“且慢,我今天是怎样的心境?在这一个月时间里,今天的心情是好,还是不好?或者是不好不坏?”

如果答案是“不太好的心境”,那就要暗示自己:“今天我很消极。所以从他人听到某些消息后,即使觉得悲观,也不要盲目轻信。若是自己说错话让别人不高兴了,那原因也在自己。感觉到‘行不通’时,就要多向人低头了。”如此思考,便能很好地控制自己了。

相反,若状态很好的话,可能预见到几十年后的情形。于是,就有可能口出狂言。尤其是当接触到超越现实的世界后,可能预感到10年、甚至100年后的事情。这是事实,毋庸置疑。只是在有生之年,你未必就能获得这种预感。

因此，要在心境最佳时，描绘蓝图，并相信梦想成真的“力量”。亲身体验三四次或更多次以后，这种“力量”将凝聚成真正的实力。此时，你便能获得自信。只要有三次以上的经历，你必将自信。

有个著名汽车公司的总经理曾夸口说：“在下次跑车赛中，我们公司的跑车一定能获胜。”当时没有一个职工相信他。但结果，却正如其言。自跑车赛胜利后，该公司便取得了飞跃性的发展。

正是领导者的信念，如黏糕般紧紧贴住了超越现实的世界。于是梦想成真了。尽管曾经没有员工相信他的梦想，但他凭个人信念将员工都牵引住了。这种人担任领导者时，公司业绩自然也就直线上升。

当人抱有强烈意念，其所思就会在现实世界得以实现。与思想的强烈度和思维的持续时间成正比，意念将会在生活中实现物质化。

2. 为何需要“我们公司”和“我”

是否拥有“超常热情”？

看看战后兴旺的企业，所有“超常发展”的地方都是经营者“超常热情”的地方。这种热情并不平凡，也不同于工薪族的热情。工薪族的热情仅限于工资范围。然而，所有“超常发展”的公司，经营者的热情都是不普

通的。

然而,领导者的热情从哪里来呢?答曰:从使命感来。那么使命感又从哪里来呢?是从“我们公司究竟为何存在?”的追问中得到的。

“希望公司员工都能养家糊口,我能一直胜任总经理。我们公司永远不能倒闭。”这就是最普通的答案。

但是,如此回答还不够。比如,即使公司很小,仅有三五十人或一百名员工,那领导者也要始终保持“照亮世界、照亮社会”的心情。只有这样,公司才能不断发展壮大。

此外,还有很多其他条件。但首先,必须要有这种“超常热情”。

拥有超常热情的人,身上带有一种向心力。其像磁铁一样,将能“吸引”周围员工。于是,周围人也将变成了磁铁,进而吸引客户、吸引同行。最终,公司也将越做越大。

总之,热情是必需的。而热情之源是使命感。使命感的根源,又源于“公司为何存在?为何能持续存在?这个社会,这个国家,这个世界,为何需要我们公司?”等问题的追寻。这种经营者才会拥有信念和使命感,才会产生热情。