

# 唐僧 ?!

## 凭啥领导

# 孙悟空

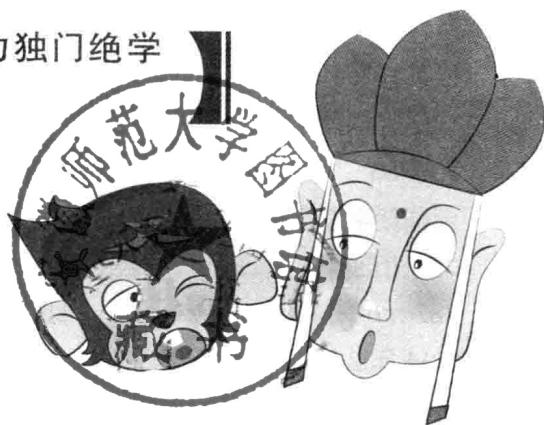
【超强的团队领导力独门绝学】  
郑健·著



百花洲文艺出版社  
BAIHUAZHOU LITERATURE AND ART PRESS

# 唐僧?! 凭啥领导 孙悟空

【超强的团队领导力独门绝学】  
郑健·著



图书在版编目(CIP)数据

唐僧凭啥领导孙悟空 / 郑健著. ——南昌: 百花洲文艺出版社, 2013.10

ISBN 978-7-5500-0818-2

I. ①唐… II. ①郑… III. ①管理学—通俗读物

IV. ①C93-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 303724 号

## 唐僧凭啥领导孙悟空

郑健 著

---

|       |                             |
|-------|-----------------------------|
| 出 版 人 | 姚雪雪                         |
| 责任编辑  | 郑 骏                         |
| 美术编辑  | 大红花                         |
| 制 作   | 董 运                         |
| 出版发行  | 百花洲文艺出版社                    |
| 社 址   | 江西省南昌市红谷滩世贸路 898 号博能中心 9 楼  |
| 邮 编   | 330038                      |
| 经 销   | 全国新华书店                      |
| 印 刷   | 北京市凯鑫彩色印刷有限公司               |
| 开 本   | 787mm × 1092mm 1/16 印张 17.5 |
| 版 次   | 2014 年 2 月第 1 版第 1 次印刷      |
| 字 数   | 300 千字                      |
| 书 号   | ISBN 978-7-5500-0818-2      |
| 定 价   | 29.80 元                     |

---

赣版权登字 05-2013-406

版权所有,侵权必究

邮购联系 0791-86895108

网 址 <http://www.bhzw.com>

图书若有印装错误,影响阅读,可向承印厂联系调换。

## 前 言

当今社会是一个群雄纷争的社会,一个人如果不思进取,可能等待他的就只能是灰暗落幕。要想有一番大的作为就必须有超拔的能力。在诸多能力当中,最重要的一种就是领导力。一个人绝对不可能单独取得大的成功,要想获得大的成功,就必须拥有和依靠群体的力量。这个群体的力量需要去凝聚,凝聚起来才有力量,才能有大的作为,否则,它就像一堆散沙,风吹即散。

卓越团队的炼成需要领导力,需要有驾驭群体的能力,这也正是现代人注重领导力培养的关键所在。

不管你身在何位,都会或多或少地受到领导力的左右,即便是西天取经的唐僧也是如此。《西游记》作为中国的四大名著之一,陪伴我们走过了快乐的童年。那么,有人可曾想过这样一个问题:手无缚鸡之力的唐僧再加上以孙悟空为首的一班“前科犯”为什么能奔赴万里之遥成功取得真经?

《西游记》第五十六回,“神狂诛草寇,道昧放心猿”中这样写道:

攥着铁棒,望那坟上捣了三下,道:“遭瘟的强盗,你听着!我被你前七八棍,后七八棍,打得我不疼不痒的,触恼了性子,一差二误,将你打死了,尽你到那里去告,我老孙实是不怕:玉帝认得我,天王随得我;二十八宿惧我,九曜星官怕我;府县城隍跪我,东岳天齐怖我;十代阎君曾与我为仆从,五路猖神曾与我当后生;不论三界五司,十方诸宰,都与我情深面熟,随你那里去告!”

这段话虽然是孙悟空用来警告强盗的说辞,但是我们并不难由此看出齐天大圣的超强本领与地位。玉皇大帝是什么样的人物,托塔天王、二十八星宿、九曜星君、府县城隍、东岳天齐、十代阎君、五路猖神又都是什么样的人?但是,就是这样一班在天界跺一下脚都要震三颤的人物在面对孙悟空的时候都不得不随他、惧他、怕他、跪他、怖他,是他的仆人又是他的后生。“齐天大圣”也不是随便是个人都可以轻易得到的封号。他有一个“磕着即死,擦着

就伤,能大能小”的如意金箍棒;有着七十二般变化、一筋斗可行十万八千里的本领;更有一身刀枪不入的金钢铁骨和那能分妖邪,一目看万里的火眼金睛。看到这里我们都已经能感觉到,孙悟空的本领已然是超凡入圣,天上地下难逢敌手。可就是这样的一个人,却成了“窝囊”唐僧的手下,要他干什么他就得干什么,不但要他干还要他乖乖地、心甘情愿地干,这其中到底隐藏着怎样的秘密呢?

表面看,唐僧手无缚鸡之力,温文尔雅,开口闭口“阿弥陀佛”,不杀生,不滥交,一身袈裟在身,我佛在心,永远都是以善者形象示人。他与孙悟空是典型的弱者与强者的搭档,是矮子与巨人的反差。恰恰是这个弱者与矮子却成了思想的智者,行动的巨人。万里风云变幻,千山万壑艰难重重,一次次的出生入死,一次次的刀光剑影、血雨腥风,还有数不清的美艳诱惑,都消弭不了唐僧团队去西天取经的初衷;一次次的误解也拆不散师徒们血浓于水的情谊,唐僧永远是孙悟空的老大,徒弟们唯唐僧马首是瞻。在他们心中,唐僧就是他们卓越的领导者。他们追随的目光永远定格于这个意志弥坚的优秀领导人身上。

这是多么让人动情的画面,怦然心跳的不是他们跋涉的身影,而是永恒的人格魅力,超凡脱俗的领导力与执行力。

下面,让我们追随着他们绝尘而去的身影发掘他们谜一样的行踪,去探寻唐僧这位行者伟大而卓越的内心世界吧。



## 目 录

### 第一章 核心领导者的魅力

|                  |     |
|------------------|-----|
| 做个真正的核心领导者 ..... | 001 |
| 唐僧的领导修养 .....    | 009 |
| 领导魅力是一门艺术 .....  | 015 |
| 领导者何以立威 .....    | 020 |
| 怎样提升领导者的魅力 ..... | 024 |

### 第二章 信念的力量

|                    |     |
|--------------------|-----|
| 每个人都有自己的奋斗目标 ..... | 029 |
| 目标坚定取“真经” .....    | 033 |
| 诱惑当前信念坚 .....      | 037 |
| 紧紧盯住自己的目标 .....    | 043 |
| 如唐僧一般修成正果 .....    | 048 |

### 第三章 完美型人格的体现

|                    |     |
|--------------------|-----|
| 抓住人格魅力 .....       | 054 |
| 唐僧为什么能领导孙悟空 .....  | 082 |
| 建立自己的威望 .....      | 085 |
| 成功领导者从修炼人格开始 ..... | 088 |

### 第四章 拒绝诱惑

|                   |     |
|-------------------|-----|
| 温香软玉目不视 .....     | 095 |
| 套着糖衣的炮弹 .....     | 097 |
| 学会拒绝诱惑 .....      | 103 |
| “站得稳”才能获得成功 ..... | 106 |

### 第五章 注重凝聚力 形成战斗力

|                      |     |
|----------------------|-----|
| 凝聚力的祸根：“窝里斗” .....   | 109 |
| 凝聚力就是战斗力 .....       | 115 |
| 提高凝聚力从高效团队开始 .....   | 119 |
| 一个好的领导者应避免发生的事 ..... | 124 |



|                |     |
|----------------|-----|
| 增强团队凝聚力 .....  | 127 |
| 凝聚力产生吸引力 ..... | 131 |

## 第六章 分工协作培养团队精神

|                     |     |
|---------------------|-----|
| 分工合作缺一不可 .....      | 134 |
| 打造唐僧团队 .....        | 139 |
| 员工团队精神培养有道 .....    | 141 |
| 培养企业团队精神的十大举措 ..... | 144 |
| 提高团队合作能力有方法 .....   | 146 |

## 第七章 制度领先,铁的纪律是胜利的保障

|                   |     |
|-------------------|-----|
| 好企业离不开好制度 .....   | 148 |
| 企业管理中执行力的误区 ..... | 152 |
| 文化要软,制度要硬 .....   | 155 |
| 企业如何提高制度执行力 ..... | 158 |

## 第八章 量才使用

|               |     |
|---------------|-----|
| 先识人,后用人 ..... | 162 |
|---------------|-----|

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| 用人秘诀：“量才使用” .....     | 166 |
| 如何让每个员工都发挥最大的作用 ..... | 170 |
| 领导用人注意“雷区” .....      | 173 |

## 第九章 洁贫守道，赢得人心

|                 |     |
|-----------------|-----|
| 洁贫守道，坚守信念 ..... | 177 |
| 企业道德少不了 .....   | 179 |
| 守道中有妙法 .....    | 182 |

## 第十章 巧借外力，团结一切可以团结的力量

|                   |     |
|-------------------|-----|
| 孙悟空善用外援 .....     | 185 |
| 善借他力，无往不胜 .....   | 188 |
| 借力省力 .....        | 189 |
| 巧借外力 .....        | 195 |
| 借助一切可以借助的力量 ..... | 198 |

## 第十一章 仁德广施

|               |     |
|---------------|-----|
| 善用仁德的唐僧 ..... | 203 |
|---------------|-----|



|                   |     |
|-------------------|-----|
| 为何唐僧能有众多追随者 ..... | 207 |
| 仁德造就领导魅力 .....    | 209 |
| 德仁者,得天下 .....     | 212 |
| 如何赢得下属追随 .....    | 215 |
| 广施仁德从善待他人开始 ..... | 219 |

## 第十二章 妥善处理人际关系

|                     |     |
|---------------------|-----|
| 为什么说唐僧是个好领导 .....   | 225 |
| 领导者如何妥善处理人际关系 ..... | 231 |
| 好人际,就要会沟通 .....     | 236 |

## 第十三章 知错就改才能做进步者

|                 |     |
|-----------------|-----|
| 敢作敢当,勇于承担 ..... | 254 |
| 知错就改,前景辉煌 ..... | 257 |
| 学会自我批评 .....    | 260 |



## 第一章 核心领导者的魅力

一个真正的核心领导者所散发的领导魅力是其影响力的主要组成部分。领导者的个人魅力对其竞争对手将产生威慑力，对其追随者将产生吸引力。什么才是真正的领导者？做一个什么样的领导者才会散发出领导魅力？下面就让我们从本章中找寻答案。

### 做个真正的核心领导者

关于领导者魅力的研究，首先是从研究领导开始的。从 19 世纪末 20 世纪初着重研究领导者人格特质理论，到 20 世纪 40 年代探寻领导者在领导过程中的具体行为和不同的领导行为对下属影响的领导行为理论，再到 20 世纪 60 年代研究与领导行为有关的情境因素对领导力的潜在影响的领导权变理论（情境理论），以及之后的领导归因理论、交易型与转化型理论等，逐渐从领导者的人格特质和行为等个体研究，扩展到整个组织情境交互作用影响的研究。

领导者魅力的研究就是在这些关于领导研究的基础上诞生的。要弄明白什么是领导者独有的魅力，首先要清楚什么是领导。

西天取经的团队里，唐僧看上去无疑是最软弱的一个人。但是，他看似迂腐软弱，却最终带领团队取得真经，是一个成功的好领导。

从管理学角度来看，作为团队的核心，应该能够最大限度地发挥成员的特长，避免内耗，使  $1+1>2$ 。唐僧的个人能力未必胜过其他成员，甚至可能是最弱的，但他具有难以被替代的协调能力和凝聚力，因此，核心领导者非唐僧莫属。作为领导人，应该有定力，坚守原则，处变不惊。这一点，唐僧做得非常到位。

在面临年轻貌美的女妖精逼婚的情况下，唐僧不仅不为所动，还多次呵斥

“愿意为革命事业作出牺牲”、勇于充当唐僧替身与妖精和亲的八戒退下，自己勇敢地站在第一线，把失身危险一个人扛。更重要的是，唐僧的目标非常明确，无论多苦，都要求得真经，并以此目标作为动力，永不言弃。这一点，是另外三位所不具备的。选其他任何一位当核心，都可能半途而废。

我们再看看以下案例也可以形象地说明什么才是领导：

第二十四回，“万寿山大仙留故友，五庄观行者窃人参”中，我们就可以明显看出唐僧的“领导范儿”。

到了万寿山的庙宇，唐僧上前参拜：

以左手拈香注炉，三匝礼拜，拜毕回头道：“仙童，你五庄观真是西方仙界，何不供养三清、四帝、罗天诸宰，只将天地二字侍奉香火？”

童子笑道：“不瞒老师说，这两个字，上头的，礼上还当；下边的，还受不得我们的香火。是家师父谄佞出来的。”三藏道：“何为谄佞？”童子道：“三清是家师的朋友，四帝是家师的故人，九曜是家师的晚辈，元辰是家师的下宾。”

唐僧这边可以说是礼数周全，可孙悟空听了这话笑起来了。猪八戒问他笑什么，他的回答里却都是充满了嘲讽之意。

那行者闻言，就笑得打跌，八戒道：“哥啊，你笑怎的？”行者道：“只讲老孙会捣鬼，原来这道童会搨风！”三藏道：“令师何在？”童子道：“家师元始天尊降简请到上清天弥罗宫听讲混元道果去了，不在家。”行者闻言，忍不住喝了一声道：“这个臊道童！人也不认得，你在那个面前捣鬼，扯甚么空心架子！那弥罗宫有谁是太乙天仙？请你这泼牛蹄子去讲甚么！”

孙悟空这话说得很明显，就是觉得人家在吹嘘呢。作为领导的唐僧知道孙悟空失礼了，所以马上转移话题。

唐僧可以说一直都很有领导者该有的修养，不急不躁地问两个童子师父哪里去了，出于礼节也好，想要岔开话题也好，但一句“令师何在？”听着就是让人舒服。所以两个童子也相当的客气，没有计较孙悟空的失礼。

“家师元始天尊降简请到上清天弥罗宫听讲混元道果去了，不在家。”大家都知道原始天尊是何等人也，在天界可以算是数一数二的人物。但是，这个



在凡间的一个道长竟然能够惊动元始天尊来特意下帖子相请，可见这个观中道长身份有多高。孙悟空向来是目中无人之辈，听了这样的大话自然不会旁若无人，于是，就喝了一声：“这个臊道童！人也不认得，你在那个面前捣鬼，扯甚么空心架子！那弥罗宫有谁是太乙天仙？请你这泼牛蹄子去讲甚么！”这话说的很重，挑衅的意味也很明显，别说是两个童子，就是换成俩个童子的师父也一定会生气，重点来了，在这样即将就要剑拔弩张的时候，作为团队最高领导者的唐三藏做了什么呢？

见孙悟空发怒，他怕那童子回言，斗起祸来，便道：“悟空，且休争竞，我们既进来就出去，显得没了方情。常言道，鸪鹑不吃鸪鹑肉。他师既是不在，搅扰他做甚？你去山门前放马，沙僧看守行李，教八戒解包袱，取些米粮，借他锅灶，做顿饭吃，待临行，送他几文柴钱便罢了。各依执事，让我在此歇息歇息，饭毕就行。”

这是唐僧的原话。我们现在就来分析一下。

为了避免不必要的纷争，唐僧出言阻止，话说的极具领导魅力，同时也不失领导者的身份。一句不多言，直接分派工作，悟空放马，沙僧看守行李，八戒解包袱。按理来说支开了容易得罪人的孙悟空，分配好了工作就行了，但是，一个好的领导者会将事情分派的清楚详细，于是就有了后面的“取些米粮，借他锅灶，做顿饭吃，待临行，送他几文柴钱便罢了。各依执事，让我在此歇息歇息，饭毕就行”。

这只是一个片段，但是在这样的小片段中我们不难看出唐僧的领导力。

再看一个案例，大家就会更加清楚到底什么样的人才能算作领导：

晚上，前台的领班姚敏在前台当班。一名员工从地下室跑上来并大叫：“锅炉房起火了！地下室到处都在冒烟，锅炉房的门柄很烫，我开不了门。”姚敏立即打电话到消防中心，并第一时间通知了总经理。消防队员很快就赶到了现场。检查锅炉房后，消防队员解释说：“火灾是由于锅炉里的水太少导致的。以往水降到这种程度，气门阀会自动关上，警报也会自动响起来的。”但现在煤气一直在漏，警报也没响，恐怕到明天都不会有暖气了。

姚敏现在尽快要做的是为酒店的客人安排别的住宿，他和另外两名前台

接待员开始给附近的酒店打电话安置客人。姚敏让几名员工主动与客人联系,向客人解释锅炉事件:“一定要告诉客人,我们会送他们到别的酒店住一晚,这一晚的房费由我们酒店负责。”她特别交待:“第二天暖气修复以后,如果客人还愿意回来住,酒店也会提供交通工具。”

由于酒店只有一部 25 座的面包车,客人只好分几次送。当客人在大堂等待的时候,姚敏又让酒店员工摆上食品台,给客人提供小吃、咖啡或茶。

领导就是赋予他人以表现的舞台,让人高效、愉快、正确地做事并取得成果的过程。这一点我们在唐僧的领导能力里都不难看出。孙悟空武艺超群,唐僧就让他尽情展示自己,猪八戒和沙僧也都各司其职,做自己力所能及的事情。在《西游记》中我们没有看到唐僧打妖怪,也没有看到唐僧自己挑担子,更没有看到唐僧天天跑去喂马,这些都是徒弟们在做。即便是一个只会念经且弱不禁风的白面和尚,可他确是不可否认的取经团队的核心领导者。

自己做事、与别人做相同的事,那都不是领导。一个优秀的领导者一定离不开领导力,高效的领导力绽放出来的就是核心领导者独有的魅力,就像在《西游记》中唐僧所散发的独有凝聚力一般,表面看他很文弱,没有顶天立地之伟岸武功或超一流的能力,却以卓越的核心领导力与人格魅力成功让大闹天宫的齐天大圣孙悟空为他保驾护航,直到最后取得真经。

## 什么才是领导力

对于领导力,我们可以从下面几个角度加以认识。

### 1. 领导力与管理规模紧密联系

领导几十人与领导几千人,在领导条件和采取的方式上是截然不同的。小企业的领导者可以注重现场管理,发现问题及时纠正,也可以倾听每个人的抱怨;在大企业中,管理方式也要做相应的调整,领导者即使发现品质、技术等问题,也只能找主管干部按程序来理清问题,再部署解决。因此,对领导力的判断不可简单地以态度行为来定,而应该同时考虑到管理的规模范围。对基层管理者和高层决策者的领导力要求应当不同,毕竟日常作业管理与公司营运策略不能混为一谈。

领导方式与企业的发展是需要匹配的。



松下幸之助说：“当我的员工有 100 名时，我要站在员工的最前面指挥部署；当员工增加到 1000 名时，我必须站在员工的中间，恳求员工鼎力相助；当员工达 10000 名时，我只要站在员工后面，心存感激就行。”

台荣公司老总张德祥说：“当初重振台荣时，我们公司只有几十人。我必须事事冲在最前面，事事亲力亲为。业务中 80% 以上的订单都是我签订的。但是随着台荣的快速发展，我就要求自己学会总结规律，授权管理，培养更多的干部来做事，努力克制自己不要去干预他们的工作。短期内，看似效率下降了，工作差错多了，但坚持了一段时间，干部成熟了，团队完善了，公司保持了持续健康的发展。现在，公司到了集团化经营阶段，我只需要关注战略的规划、执行策略的统筹和文化的完善，用先进的价值观统领全员，做好对主要干部的管理。对于日常工作，我也只是抓大计划的推行而已。表面上看，我比以前轻松了，实际上是更需要思考了。”

我们再看一看唐僧在领导自己的团队时是怎样管理的。在自己的团队只有他一个人的时候，他必须任何事情都亲力亲为；当孙悟空加入时，唐僧就开始学着放手，把化斋、牵马等工作大胆地交给徒弟做；当团队扩建到五人时，唐僧只需要坐在那里让沙僧将打坐的垫子铺好静静地念经，看着猪八戒喂马，等待着孙悟空的斋饭，他要做的就变成了像松下幸之助一般，只要站在徒弟们的后面，心存感激就行。

专业技术、研发经理与总经理的工作职责是不一样的。总经理在经营中的总体统核能力要比单一的专业能力重要得多，就像不懂砌墙的人，并不妨碍他成为优秀的建筑师。如成功的领导者唐僧，他没有本领，甚至手无缚鸡之力，虽然不会“砌墙”，可他成为了“建筑师”。我们有些企业太多地要求经理人的专业能力，而忽视了对管理能力的要求；太注重经理人的亲力亲为、务实做事，而忽视了他们的思考力、方向力和对策略的判断力。也许，这与老板们创业时从小事做起的习惯有关吧。

## 2. 领导力在企业发展阶段中的作用

一个优秀的领导者应该根据公司发展的不同阶段、规模及管理对象，随时调整自己的领导风格和方法。在企业初创期，领导者多会注重亲情化管理。而随着公司不断壮大，则要逐步向制度化方向转移。有很多企业虽然发展了，但领导者的管理风格还是没有变化，企业处于他的绝对控制之下，停留在家族

化管理阶段,没有建立一个职业化的氛围,导致无法吸引和留住优秀人才,结果越大越乱,最后不是被淘汰,就是回归到小型企业的阶段。

### 3. 领导力和行业特征的关系

高科技企业面对的是一个多变、快速、竞争激烈的环境;传统企业面对的则是相对稳定、发展缓慢的市场,两者在领导力的要求上是不一样的。前者需要更多地激发团队活力,鼓励创新,注重单个团队的能力和大系统的效率,敏锐地抓住每一个赢利机会;而后者利润空间较小,需要深入、全面、严格的管理来减少消耗,降低成本,赢利是靠全方面节省出来的。

### 4. 人治和制度化领导的差别

制度、文化是公司运作的推动力。这个推动力包括组织结构、权力分配、作业流程和追求卓越、鼓励创业、重视人、培养人的企业文化。

假如一个领导者大谈品质第一,却没有系统地、坚决地执行管理;奢谈信任授权,却不能尊重下属应当分享的权力,随意打乱管理层级;空谈创新研发,却没有相应的程序控制,实际上,他是习惯于个人的表现。这种方式比较适合小型企业和不复杂的管理状态。

随着企业的扩大,出现的问题会越来越多,也越来越复杂,仅靠领导者个人的能力是不会有效果的,甚至还会制约企业的发展。优秀的企业领导人无一不重视制度的设计,而不是只限于个人管理的层面。只有运用程序和系统制度,才能更好地发挥实际的引导作用。

台塑的一些管理流程都是由王永庆亲自设计的;戴尔公司在系统运作、流程控制上就有 600 项专利;微软在研发 Office 2000 时,调动全球 8000 名工程师进行研发,耗时两年,进行了 75 万人次的测试、修正,不但要保证技术产品不外泄,还要保障这个大工程的顺利推进,这是系统管理的成功。微软现在的强大,不仅在于比尔·盖茨个人的天才作用,更在于组织全球顶尖人物协同作战的能力,这才是微软真正核心竞争力的体现。

企业领导力的提升一定是有形的流程和制度,以及文化的无形影响力共同作用的结果。作为领导者,层级越高就越需要注重整体经营的能力;而中低层领导者,人际交往和感召力才更重要。

当今社会日趋制度化、标准化,企业知识的积累和制度流程化越来越重



要。国内许多企业以老板作为发展的驱动力，而不是以先进的制度和文 化来推动，这是阻碍企业发展问题的关键。只有解决这个问题，才能建立真正的现代化企业，并将它做大、做强、做长久。现代化先进企业不仅要求提升老板的能力，更要求老板们学会现代企业的游戏规则，少一些个人英雄主义的表现，多一些尊重客观规律的行为。

### 5. 领导力受判断力的限制

我们往往用经验、习惯来判断事物，习惯用“非黑即白”的模式进行思考，而且“先下结论，后找理由”的天性，更加限定了我们观察的视野。

领导者是不是具有判断力，在于他能不能真实地看待事物的好坏利弊。领导者可以用“这人业务能力强，善于沟通，但不守信用”、“他反应不快，但很踏实”来评价员工，但一定不要简单地用“你是好人，他是坏蛋”的二分法来进行判断，不然认识就会片面化，而且容易伤害到员工。领导者要学会比较分析法，比如用“人均效率”这个指标来分析问题。企业小，人均效率相对较高；随着企业的成长，人均效率会有所下降，但这要和增长速度、成长阶段做比较分析，不要以百分比数字的显示来做简单的判断。

### 6. 领导力和人才的使用

很多企业都知道在企业管理中应该以人为本，但又苦于难以寻觅到人才。实际上，人才就在你身边，只是你没有发现罢了。若想合理地使用人才，关键在于领导者怎样看待下属的专长与缺点。

一头狮子带领的羊群一定会战胜一只羊带领的狮子群。善于避其短、用其长，分配适当的任务，让能力平庸的下属作出优异的业绩，这才是用人的成功之处。一味地批评下属，显示自己的高明，是没有领导力的体现；处处做在前也并不能说明有领导力，只不过是个表现优秀的员工罢了。我们经常能看到能干的领导者带领着一支平凡的团队，而优秀的团队似乎由一位平凡的领导者在推进。优秀的领导者是无形的，像空气一样离不开，但又不具体。

### 7. 领导力体现于执行力

领导者必须有一定的执行力，这个执行力包括计划、协调、筹措、掌控等。领导者要了解成败的关键，知道怎样筹措资源，怎样让其他单位受益，怎样说服其他主管配合，怎样审时度势，统领全局。

领导者认为仅凭自己的一声令下就会出结果，这是一个天真的想法。领导者也不要以为执行是下属或其他团队的事情，实际上，“知易行难”。从策略到