

<<解放领导者>>

图书基本信息

书名：<<解放领导者>>

13位ISBN编号：9787501184965

10位ISBN编号：7501184968

出版时间：2008-9

出版时间：林惠春 新华出版社 (2008-09出版)

作者：林惠春

页数：226

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<解放领导者>>

前言

脱下红舞鞋古希腊神话传说中有一个发人深省的故事：西西弗斯触犯了众神，诸神为了惩罚西西弗斯，把他驱逐到地狱。

每逢日落，他必须把一块巨石推到非常陡的山上。

每次就在巨石要到达山顶时，他却已经精疲力竭，阻挡不住巨石的下滑，只能朝边上迈出去一步，眼睁睁地看着这个大石头滚到山脚下面，前功尽弃。

于是他就不断重复、永无止境地做这件事。

也许，西西弗斯的勇气和精神始终没有消沉，但对于事件的本身而言，事件的结果和意志形成了悖论。

这的确是从身心两方面所给予的永久惩罚！

世间再也没有比进行这种无效无望的劳动更为严厉的惩罚了。

周而复始，西西弗斯不停地推石上山，要永远地、并且没有任何希望地重复着这个毫无意义的动作，承担永恒的命运的苦役。

永远，永远，无法逃离，无法摆脱，无法停歇……他的生命就在这样一件无效又无望的劳作当中慢慢消耗殆尽。

眼前是这样的画面：日落时分，西西弗斯推着巨石上山，汗水洒落。

顷刻间，巨石滚下山顶，一切又重新开始。

这是多么富有寓意的场景！

多少英雄扼腕无语，难以言说西西弗斯的喜和悲。

不幸？

无奈？

悲壮？

唉叹？

<<解放领导者>>

内容概要

《解放领导者》运用诸多著名企业家的管理案例阐明，一个企业的成功和繁荣，不是靠领导者一个人就能做到的，领导者需要更多的下属来分担其职责和工作。企业的制度如何制定，企业领导者真正应该管理什么，领导者如何从劳顿中解脱出来……这些问题作者在书中一一解答。

《解放领导者》重在引导企业领导者通过释放自己，进而达到自身和企业的双重发展和繁荣的目标。

改革开放以来，具有中国特色的企业管理体系开始形成。

但是很多中国企业家并没有真正融入现代企业管理中，他们成了“过劳”一族。

近日，由新华出版社推出的《解放领导者》一书，以“中国的企业家如何才能真正解放自己”作为出发点，系统诠释了中国企业领导者中普遍存在的“亚健康”和“过劳”现象的成因、现状与解决之道。

。

<<解放领导者>>

作者简介

林惠春，中软国际有限公司副总裁。

日本创智株式会社代表取缔役社长。

北京博士德管理顾问有限公司高级管理顾问。

清华大学国际工程项目管理研究院特聘教授。

北京大学精细化管理研究中心研究员。

湖南常德人，八十年代后期任湖南商学院经营管理系副主任，主持教学科研和专业改造，率先在全国大专院校创建市场营销专业；1994年初加盟创智集团任执行副总裁；1998年4月，促成创智借壳“五一文”上市；2002年成立“创智国际软件有限公司”，任董事长兼CEO；2006年1月受聘为北京博士德高级管理顾问；2006年2月受聘清华大学国际工程项目管理研究院特聘教授；2006年5月，与创智国际软件外包团队一并转职到“中国智造第一品牌”的中软国际；2008年3月受聘北京大学精细化管理研究中心研究员。

主要著作：《商务谈判》《市场营销学》《商业经济学》《资源有限创新无限》《公共关系学原理与应用》《值功口法做减法企业荔振的进退之道》。

<<解放领导者>>

书籍目录

上篇 领导者首先要解放自己的心灵第一章 要建功立业，更要解放身心没有败给竞争对手，却输在自己手里 用正确的方法做错误的事未成功先成仁的拼命三郎以勇取胜还是以智取胜第二章 人生还有比奋斗更重要的事情建立一种健康的“游戏心态”无情未必真豪杰，生活平衡才是人生的成功视界决定世界中篇 完善的体制、机制和制度是解放领导者的基础第三章 有所为，有所不为抓大事想未来，站在月球看地球高瞻远瞩抬头看路，指挥下属好好拉车蛇不足以吞象，不要被“馅饼”诱惑宁可错过，不可做错第四章 有效管理必须有效授权大领导不拘小细节，大事原则小事“糊涂”管“事”为本与管“人”为本关注要事而非急事，不做救火队长抓大放小——大权独揽，小权分散第五章 当教练：“水涨”才能“船高”管好“狼”，带好“羊”修好道路，让别人奔跑领导就是作决策把每颗螺钉拧在最合适的位置上第六章 做好传帮带，培养接班人发现人才，找出埋在沙里的金子在赛马中识别好马骨干是折腾出来的让下属超越自己，就是让今天超越明天下篇 和谐的社会环境是解放领导者的根本第七章 营造科学合理的经营环境政府与企业=猫和老鼠肥沃的土壤长出参天大树思想解放才能解放领导者

<<解放领导者>>

章节摘录

上篇领导者首先要解放自己的心灵第一章 要建功立业，更要解放身心没有败给竞争对手，却输在自己手里这是个知识爆炸的时代，这是个信息裂变的时代。

新名词、新思维、新思潮、新理念层出不穷。

如果你有时间逛书店，你会发现大量泛滥着的是经营管理、营销模式、成功励志类的图书。

而与这些新事物紧密相连的是一些掷地有声的名字。

不用一一列举这些人，归类下来，他们是知名民营企业家、知名职业经理人、知名学者、知名艺术家，同时兼有很多社会身份、知名头衔……这些人士的言行举止、聪明睿智、特立独行，甚至生活中的琐碎事务都为人们津津乐道。

但让人惊诧的是，近些年来，他们的死亡也开始成为大众话题——因为，往往他们都是英年早逝，其中很多是猝死！

王均瑶的最大功绩，就在于突破了民营企业市场准入限制。

温州本土经济学家、温州市经济学会会长马津龙教授认为，王均瑶的意义，不在于成功，而在于创新。

1991年，他就进入航空领域，成功地以民营企业家的身份第一个进入航空业，其突破意义远远超过了事件的本身，而不在于这个项目最后能赚多少钱。

而后期，王均瑶当上上海浙江商会会长后，代表新一届理事提出了具有战略意义的十大工作目标。

为了打造上海浙江商会的影响力和凝聚力，他亲自策划组织实施了“新浙商财富沙龙”、“新浙商迎春之夜”、“新浙商欧洲行”、“新浙商走进崇明岛”等一系列活动，极大地提高了新浙商在上海的形象和品位……无奈，叱咤风云的王均瑶商场无敌，却被自己的生命打败，英年早逝，瞬间坠落。

他离世后，熟悉或不熟悉他的很多人同时发出感叹：“他的去逝象征着温州商人一个时代的结束。”

2008年4月29日下午，九芝堂集团董事、涌金集团董事长、“涌金系”掌门人魏东在其北京居所坠楼身亡，年仅41岁。

魏东中央财经大学硕士毕业，1994年创建了从事投资的涌金公司，该公司控股九芝堂集团、国金证券，他拥有非常灵通的信息和丰富的人脉资源，经常与其他资本系进行合作。

他能根据不同阶段经济发展和政策环境变化，准确把握中国资本市场发展的脉搏，适时调整投资策略。

涌金集团参与的股权投资项目还有北青传媒、清华同方威视、万方数据等6家公司。

2007年度，魏东以50亿元的身价登陆胡润中国富豪榜榜单。

按理说，正处于事业巅峰的魏东，不应该有什么太大危机，他的意外身亡，真让人匪夷所思。

事件突发后，4月30日，由“涌金”控制的两家上市公司国金证券和九芝堂股票交易异动，紧急停牌。

同日，涌金参股的千金药业股价巨量震荡并一度下跌。

之前一直传魏东患有抑郁症，多年来他一直受到抑郁症和强迫症的困扰，一直处在十分压抑的状态中，看来所言非虚。

魏东在最后留言《写给我最亲爱的人们》中说道：“由于长期的工作压力，近年来我的强迫症愈发得严重，本想今年能放下工作，安心休养，医治这种精神上的病症，但近期外部环境又给了我巨大的压力。

强迫性的动作，强迫性的思维，如影随形，几乎时时刻刻困扰着我，伴随着严重的失眠和抑郁，使我无法面对生活，对于未来能否摆脱它毫无信心，而且长此以往会拖累得我的爱人、我的家庭不堪重负……因此我决心把大家都解脱出来，把我也解脱出来，这的确是弱者的表现，但我希望爱我的人们能理解我，谅解我的软弱，也希望大家重视精神上的疾病，防患于未然，不要走到我今日这一步……”

魏东表示深深的抱歉，虽然他对不起妻子、家庭、父母，但确实无法忍受病症，希望人们原谅他。

就这样，一个资本运作的英才、一个管理的行家、一个成功人士，以“坠落”的方式告别了世界。

选择这样的方式结束生命，让大家始料不及。

上面提到的事件所涉及的人物都是大名鼎鼎的企业家，都是一手创立或者带领着令全球关注的企业领袖。

<<解放领导者>>

而这些冰冷的事件，已经让人不愿意再进行类似的攀比了。

人们将他们的死亡表象归结为“过劳死”；将其死亡比喻为：倒在与自我的竞争中，更确切地说，就是他们没有败给竞争对手，却输给了病魔、心魔，输在自己手里。

哗然、惊愕、悲凉、遗憾，之后是反思……无可争议的是，中国的经济社会进程有了飞速的发展。

试想，如果中国社会仍是一种缓慢递进、狭隘自闭、文化经济动因缺失、对外交流停滞的环境，那么就不可能产生如王均瑶般白手起家创立起庞大家族企业的商业神话。

正是由于文化经济等等社会环境的变化，才造就了王均瑶式的文化经济精英，激发出他们前所未有的成功动机。

同时这些精英们身处当今的商业社会，所要面对的竞争也是异常激烈和残酷。

正如日本玻璃龙头企业板硝子（NHK）株式会社社长出原洋三认为：“当今的企业经营者真是处于紧张状态，股价成为企业经营的晴雨表，同时还要时刻受到分析家们对经营的尖锐质问。

如果是全球化企业，更是在众目睽睽之下。

”一个企业，如果不能保持自己的拳头产品，并且对新业务的开发丝毫不放在心上，不力争上游，那么，这样的企业，恐怕无法存活，更别说实现可持续发展了。

企业是生存还是毁灭，领导者负有第一责任，可想而知，领导者的压力是多么大。

要在硝烟四起的商战中不败，并且能占据自己的领地，企业领导者需要做大量的工作，克服难以想象的困难，经历黑暗曲折的过程。

企业不仅要专注于某些产监，还要进一步扩大范围，投入上更要十分注意。

一招制胜几乎不太可能，只有积累小分取胜，细水长流才能持久。

这种种挑战、过多的责任，让领导者难以“解放”。

熬诸葛亮六出岐山，抱憾死在了五丈原，最终也没能收复中原，近两千年以来“长使英雄泪满襟”。

关于诸葛亮之死，《三国演义》中一个细节耐人寻味。

诸葛亮最后一次北伐中原，和魏国僵持不下，他被逼无奈，派人给魏国大都督司马懿下战书。

有意思的是，司马懿却和来使拉起了家常，诸如，你家丞榭管多少事情，一日食多少，一夜睡眠多久等等问题。

因为不涉及军情秘密，来使也就照实回答，丞相夙兴夜寐、鞠躬尽瘁，二十板以上的刑罚都要亲自过问，日食三四升。

使者走后，司马懿就得意地向手下说，诸葛孔明食少事繁，恐怕没有多少时日了。

正如司马懿所言，没多久，诸葛亮就病死在军中。

出师未捷身先死，收复中原、光复汉室的心愿终究没能实现。

重提历史旧事，现今的人们往往将诸葛亮的死归结于“过劳死”，进而上升到落后的管理哲学的层次。

这就是在“中国式管理”中一个很重要的管理逻辑——“修己安人”——要求企业领导者成为道德榜样、实践榜样，以身作则，建立起高度的人际影响力，带领企业向前。

在这种情况下，企业领导者是公司的唯一支柱。

但是，如果一个公司离开了一位首要领导，一个月、一周甚至一天就出了问题，运转不下去，这种公司的管理机制肯定有大问题。

应该说，诸葛亮的死是“没有败给对手，却输在自己手里”的典型。

诸葛亮“鞠躬尽瘁，死而后已”导致的另外一个后果是育才与用才的不足，“掌国十二年，而身后无人，实在凄凉”。

无论这是蜀汉“豫州人蜀，荆楚人贵”造成人才匮乏的历史必然，还是诸葛亮个人的悲剧宿命，都彰显了管理哲学在古今不同时代的重要性。

如果领导者不去磨炼、培养下属，下属也就成长不起来，人才出现断层。

后继无人，更让企业领导者担心自己不去亲自参与的结果，进而造成上司累死、下属闲死的情况，一旦企业进入这种死循环，就会形成一个难以摆脱的巨大管理怪圈。

在日本、美国等发达国家的商业社会里，经营者只要好好经营、依法纳税就好，其他的外部因素可以不用“操心”。

<<解放领导者>>

因此，对于企业领导者来说，经营和管理相对来说比较纯粹和专业，可以掌控和把握的比例较大。中国传统文化思想源远流长，保守因子几乎根深蒂固，商业社会本来就没有形成，再加上改革开放“激荡三十年”以来，社会又处于转型期，与国际接轨的进程中充满了种种曲折，也凸显出种种漏洞和缺失：制度不健全、机制不完善、商业诚信缺乏、法律约束缺位……在这种情况下，不仅外界对企业家的要求高，而且企业家对自己要求也很高。

这样一个充满机遇和矛盾的环境下，“解放”早已不仅仅是企业领导者自身的问题。

换句话说，即使企业领导者们想“解放”、“减负”，想同发达国家的领导者那样“管理到最少”，想轻松自如地引领企业发展，但社会的外在束缚、外部掣肘也决不会让领导者“解放”轻松，甚至让“解放”成为一种错误。

于是，领导者身不由己的“过劳”似乎成为必然。

这样的商业道德典范，也递次影响了很多低层的管理层和员工。

与文化经济环境的巨变相对比，中国商业的管理科学、管理模式、管理学理论，乃至存在于人们观念中的管理思维却大大滞后。

麦肯锡的一份报告曾经指出，合格的职业经理人是当前中国企业最为匮乏的。

在剧烈的变革中，会出现企业一旦发展到一定规模，首先在内部出现意想不到的问题甚至矛盾，进而影响到外部市场的规模效应。

那时候，领导者们似乎有点不知所措，一个不恰当的比喻是：大厦不该一夜之间建成，可当大厦真的一夜建成了，大厦拥有者的茫然无措是理所当然的。

因为，有相当一部分的企业家并没有人们传统意义上所谓的“背景”，他们出身于民间，在职业化的路上缺乏真正意义上的“职业”教育或者培训，就可能存在问题，诸如执行力在某种程度上的欠缺和管理系统的不完善。

面对棘手的、超越能力范围的问题，社会并没有给他们任何现成的答案，也没有给他们提供良好的帮助去解决问题，领导者们能够相信和把握的只有自己——尽管自身的能力也非常有限，甚至有时力不从心、捉襟见肘，但是，他们还是“摸着石头过河”。

在这个过程中他们注定了不得不选择更多地依靠传统的管理方式，不得不更多地依靠自身或者家族的能力来管理突然扩张起来的巨大企业，以应付由此而来的、始料未及的种种问题。

王均瑶等企业掌门人都具有非同一般的高度事业心，他们希望能够边探索、边实践，构筑起非凡的事业。

他们要承受相当巨大的压力也是情理之中的事。

在我国，领导者们仿佛走上了企业的神坛，再也无法回头。

国内87。

4%的企业经营者感到“压力很大、身心状况不佳”，领导者们身陷“亚健康”的圈子中且无法自拔自救的现象非常突出。

企业为何事事都离不开他们的决策？

为何铺天盖地的企业家们发生“过劳”，工作大大超出了企业领导者能承受的负荷量？

首先，社会背景和制度欠缺的因素制约；其次，尤其是在家族制企业，领导很难找到放心的“左右手”。

由于国内的职业制度尚不完善，造成员工的职业道德和职业素质难以令人放心，因此领导者不可能轻率放权授权。

而从企业本身来说，不可控制的因素太多，企业内部的人员、技术、资金、营销、产品等千头万绪都要全面考虑。

从企业外部宏观层面上讲，不可控制的因素也太多，如政府的调控和监管、法律的纠纷、竞争对手的策略和对策、银行、媒体等等；领导者还得具备强烈的忧患意识，能防患于未然，进行危机管理，避免危机的发生。

所以，企业家和领导者忙忙碌碌、兢兢业业甚至过劳、死而后已的精神状态和工作方式其实是来自于他们对企业生存环境的强烈的危机意识。

不可否认，正是中国企业领导者们这种难能可贵的危机意识和创业精神，才使得企业能够不断成长。

<<解放领导者>>

正是在这样的背景下，企业家们纵使是手眼通天、三头六臂，都有可能无法操控全局。

随着企业的成长壮大，企业本身的事务必将超越领导者所能亲自参与的范围。

当企业家们无法一揽全局的时候，应该怎么办？

没有任何现成的答案。

事实是，他们失去了正常的生活，承担着“过劳”与压力、“身累”与“心累”的双重痛苦，甚至是疲于奔命。

他们有的人根本就不知道自己已经很累。

“累”成为一种无法避免、也不能避免的必然，并表现出蔓延传染之势。

从实质上说，这样的“过劳”无疑是畸形的“管理变态”。

当然，并不是所有商业精英都陷于这种“过劳”状态，例如万科集团董事长王石。

王石的名气如此之大，不仅仅缘于他带领万科在房地产领域取得的卓越成绩，也缘于王石本人的独特举动。

他要掌握自己的生命。

每年他都会离开公司一段时间，离开家庭一段时间，离开周围社会一段时间出去走一走。

他每年要抽出1/3时间去登山、滑雪、漂流、出席各种公益活动等等。

他的“叛逆”行为没有给万科造成什么负面影响，反，万科集团和王石本人的影响力都与日俱增。

王石已经成为万科公共关系形象的最佳代表。

可惜在中国，像王石这样能够平衡好工作与生活的关系，享受到切实生活幸福的中国商业精英太少了，可以说是凤毛麟角！

文化经济环境的巨变，让大多数的中国人都成了受益者，而不仅仅限于声名显赫的精英们。

但是，中国人的领导方式并没有发生巨变。

相反，随着经济的发展，随着商业潮越来越汹涌澎湃，领导者的压力反而有增无减，已经或正在上演类似“诸葛亮式”的悲剧——越来越多的企业家和中高层管理者，被形形色色的事务性压力困扰，不能自拔，心理和身体状况日趋恶化，直至危及生命。

要寻找中国商业精英纷纷陷入“过劳”症结的原因，寻找到解决这一症结的良方，可谓路漫漫。

现实地说，只要现代科学管理哲学、管理思维、管理模式在中国企业仍处于缺位状态，只依靠个别企业管理者、个别企业做局部的调整，问题就无从得以发生根本性的改变。

治疗这一症结的唯一“妙方”仍然是超时工作和透支精力。

而这样做的结果却是得不偿失，缺乏效率的。

北京师范大学心理学院教授张西超指出，在美国，每年由于压力造成的损失是3000亿美元，超过其他任何疾病。

压力造成的损失之巨大，可能已经远远超出了我们的设想。

<<解放领导者>>

编辑推荐

《解放领导者》由新华出版社出版。

一位最佳领导者，是一位知人善任者，当下属在甘心从事其职守时，领导者要有自我约束能力，而不插手干涉他他们。

——罗斯福善于发现人才，团结人才，使用人才，是领导者成熟的主要标志之一。

——邓小平真正的领导者不是要事必躬亲，而在于他要指出路来。

——米勒。

<<解放领导者>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>