

企业家柳传志的3个领导品质

在联想刚起步的时候,作为创始人的柳传志已经人到中年,有40岁了。俗话说,三十而立,四十不惑。正是这年龄上的不惑,造就了联想的勃勃生机。

柳传志本是中科院人事局一名事业干部。联想集团成立于1984年,由中科院出资20万元,11名科技人员创办的。当初,刚成立的联想集团只是一家小微企业。而柳传志在1984年任联想集团总裁。当时,柳传志是联想集团创始人之一。时间转眼过了29年,联想集团已经成为世界500强企业。2011年,联想集团营业额达296亿美元。2012年,在世界500强排名是370位。2013年,在世界500强排名是329位。在中国有两个民族品牌是享誉世界的,那就是海尔与联想。这两家企业可以用誉满全球来形容。

一般平庸的人到了四十,就自认为已经快老了,既没有动力,又不想努力,只想能早点退休过安逸日子。柳传志身上有股青春的热血与朝气蓬勃的动力,他要为联想而奋斗终生。

英雄人物与平庸的人相比,是不可同日而语。英雄人物属于奋斗型,而平庸的人属于消极等特型。

柳传志第一个特点,就是善于描述愿景,并且能清晰地表达出来,让全体联想人,都知道联想现在要干什么,将来要干什么。柳传志把这种远见卓识的愿景称之为“立意”。立意高了,才能牢牢记住自己所追求的目标不松懈,才能激励自己不断前进。立意是一种动力的源泉,能鞭策联想人朝着理想的愿景与目标前进,奋发图强,奋勇当先,不达目标誓不罢休。

柳传志的第二个特点是具有卓越的领导力。他把“建班子,定战略,带队伍”称之为管理三要素。这管理三要素很正确。管理的职能是计划,组织,控制,领导。计划,是选定目标及实现的方法。组织,分配任务对任务负责成就。领导,用影响力去激励员工。控制,检测活动并纠正。组织的目的是为了工作绩效(实现目标、产品、服务、效率、效益、

效果)。控制是利用好各种资源(人力、财力、原材料、技术、信息)。建班子的目的,就是对每个责任人分配任务以及让他们对任务负责成就。定战略的目的,是选定目标及实现的方法。带队伍的目的,是用影响力去激励员工,充分调动他们的工作积极性。他提的这管理三素,浓缩了管理的精华,从今天联想的成就,可以看出柳传志是个具有卓越有领导力的人物。

柳传志的第三个特点是有可贵的奉献精神。柳传志到现在已经69岁了。很多人60岁都退休了,但他还是“老骥伏枥志在千里”,继续为联想奉献自己的一切。“春蚕到死丝方尽蜡炬成灰泪始干”用在他身上一点都不为过。他的奉献精神继而影响着杨元庆、郭为、朱立南等人继往开来带领着联想迈向新的台阶。柳传志的一言一行都激发了联想的生命活力,联想有如此成就,离不开他的孜孜不倦的教诲,还有卓越的领导。他成为了全球25个最有影响力的商界领袖之一。



一。他是中国共产党十六大、十七大全国党代表,是九届、十届、十一届全国人大代表。柳传志成就了联想,联想也造就了柳传志。

(南阳)

类招聘雷人：招人首先看八字 姓裴的不要

对毕业生来说,求职应聘需要“过三关斩六将”,本就不是件轻松的事,不过一些求职者或许还要遭遇招聘单位开出的种种雷人招聘条件:火相和风向星座优先、属相与老板相克的不要、应聘时要填写IQ值、姓“裴”的求职者不考虑等等。这些五花八门的奇葩招聘条件让求职者大跌眼镜的同时,也让很多网友大呼“不拼爹、不拼能力,而是拼星座、属相、血型、姓氏”。下面就来看看那些让雷死人也不偿命的另类招聘要求。

星座招聘:“火相和风向星座优先”。近年来,星座成为很多年轻人娱乐占卜的方法之一,不过让很多人意想不到的,星座也成为一些企业在招聘员工时的考虑因素之一。有的公司在招人时打出“火相和风向星座优先”,“处女座、天蝎座的不要”等星座条件,让众多求职者直呼“拼的不是能力而是星座”。对此,一些网友认为“星座可以算作统计学,可以在一定程度上反映人的性格,具有一定的科学性”;而另一些网友则表示“凭星座来看人不靠谱、太坑爹,它对人的影响甚少。”

属相、生辰八字招聘:与老板相克的不要。据报道,一些企业在招人时,很看重求职者的属相和生辰八字,要看属相是否与企业老板“相克”,生辰八字是否与企业财运“相冲”。例如,有求职者就曾因自己的生肖为羊,与属相为牛的老板相冲,而被企业拒之门外。也有求职者因为自己的生辰八字与单位的财运相冲而吃了“闭门羹”。当然,也有因自己的属相“最旺”老板而意外胜出获得OFFER的。

血型招聘:“要A型血的人”。有的企业在招聘时将血型也作为招聘条件之一,要求求职者血型最好为A型,原因为A型血的员工工作认真细致。也有网友曾爆料,如果求职者是其他血型,尤其是被认为是脾气暴躁的O型或被认为是极为自私的AB型血,则 will 很难被录用。

招聘测IQ:IQ值为应聘必填内容。南京一家公司要求求职者在应聘人员信息表里填写的内容就包含了IQ值,这不仅让求职者摸不着头脑,也让网友们一致发问公司究竟想干嘛。而医学专家则认为,公司招聘对求职者测IQ的做法有些可笑,给正常人测IQ太离谱。

姓氏招聘:姓“裴”的不要,青睐姓“金”、姓“钱”的。据悉,有企业在招聘时因为求职者姓“裴”而拒绝了对方,理由是担心“裴”姓断了公司的财路,相反却很钟爱姓“金”、姓“钱”的求职者。

福建某餐饮企业在招聘信息里表明QQ等级25级以上的请勿应聘,原因是担心QQ等级高的人整天记挂着“网上那点事”而不认真工作。与之相反的,也有公司将QQ等级高作为优先录用条件,认为QQ等级高的求职者,通常更善于利用网络聊天工具与他人进行交流。

(中新)

公务员自曝真相:辞职的后果是给家里人丢脸

考公务员之前我就想着工资应该很高,最起码六、七千块一个月吧。谁知道月底一发工资才3000多块钱,这跟打工族有什么区别?福利,3000多里面就包括福利了!底薪才1000多呢!年终奖就年底双薪!

钱少就算了,起码这工作稳定,但工作氛围真让我受不了!我每天都要听到“领导”这个词一百遍——领导让你这么做、领导喜欢做什么、领导不太满意——每天都是领导领导领导!当了公务员,你就别想什么个人价值了,根本没有。在政府机关工作,你千万别有自己的想法,要是不幸有自己的想法,也千万别说出来,要是万一一说出来,那你就没有大局观念,就是破坏整体。

中国职场圈子声望榜：金融圈最精英 地产圈最有钱



一个圈子,会有属于自己的性格,地产圈钱多;互联网圈爱炒作;金融圈精英感强烈;制造业圈最苦逼;快消圈最厚黑;奢侈品圈子最“做作”……以下梳理中国商界圈子声望榜。

1、金融圈:精英感最强圈

整天的资产证券化、收并购、IPO、增发、KPI、PMI、货币存量的高深术语挂在嘴边,金融圈最是高处不胜寒。而且,一般进入稍微大型的金融机构工作的,至少都是国内外知名大学的硕士,一路走来鲜花掌声,精英感最强烈。而且,即便是个“金融民工”,年收入水平也远远高于其他行业。

2、地产圈:最有钱却最低调的圈

可以说地产圈里集中了中国最有钱的人群,也是中国大部分财富的集中地。福布斯富豪榜长期以来被地产圈的大佬占据。在哪里买了块地、哪个盘销售率如何是他们谈论的话题。高尔夫、高级会所是他们谈事儿的地儿。不过,这个圈里有钱是有钱,不过可能因为钱来得太容易了,明显比金融圈低调些。

3、互联网圈:最爱炒作的圈

互联网圈绝对是商界的娱乐圈。一会儿这个公司跟这个公司的大佬吵个架,一会儿两个公司又声称大打价格战……吸引

2、地产圈:最有钱却最低调的圈

可以说地产圈里集中了中国最有钱的人群,也是中国大部分财富的集中地。福布斯富豪榜长期以来被地产圈的大佬占据。在哪里买了块地、哪个盘销售率如何是他们谈论的话题。高尔夫、高级会所是他们谈事儿的地儿。不过,这个圈里有钱是有钱,不过可能因为钱来得太容易了,明显比金融圈低调些。

3、互联网圈:最爱炒作的圈

互联网圈绝对是商界的娱乐圈。一会儿这个公司跟这个公司的大佬吵个架,一会儿两个公司又声称大打价格战……吸引

企业CEO们擦亮眼睛广聘人才

对于现代企业来说,人才是竞争力的核心。企业CEO们擦亮眼睛,提高标准,面向社会广聘人才,但在高学历的框架下,很多时候难以找到合适的管理人才。其实CEO们只要留意,到处都能发现人才。有时还会有“众里寻他千百度,蓦然回首,那人却在灯火阑珊处”的奇遇,请看如下的一幕。

在一家高档餐厅的洗手间里,两位女士抱怨这里的卫生条件。正在这时,一位穿着制服的女服务员走了过来,微笑着给两位客人鞠了一个躬,轻声细语解释道:“真抱歉,刚才偶然听见了两位对洗手间卫生的意见,我需要给您简单解释一下。我们餐厅规定是有清洁工随时当值的,每隔半小时就要检查一下卫生间的清洁程度和手纸的使用状况,只是不巧今天卫生工具出现了损坏,清洁工跑去申领新的工具了,很快就会回来打扫。没有及时清洁卫生,给二位带来了不便,这的确是我们的疏漏,我向您

二位道歉。以后我们会多加注意,尽量避免类似情况的发生。”

听到这个看起来十分年轻秀丽女孩这么认真的解释,两位女士显得有些意外,一位女士问:“姑娘,你是餐厅的领班么?”女孩莞尔一笑,不好意思地解释道:“不是的,我只是个普通的服务员,刚工作了一周多,还没有转正。”

听了女孩的话,客人显得更加诧异,问道:“那么,打扫卫生是清洁工的职责,为什么你要帮忙解释呢?”

“是这样的,半小时前我刚好遇见清洁工去申领卫生工具,刚才又听见您二位聊天,我想这其中一定有些误会,所以想及早跟两位道个歉,把情况解释清楚。不然的话,如果产生了更大的误会,可能会对餐厅的形象产生影响,也不利于我们及时地改进服务。”女孩解释道。两位女士赞许地点了点头,回到了包间里继续用餐。



上回领导让我换岗位,负责办公室文件

工作。我真觉得自己不适合这份工作,刚开口跟领导说,他马上说,小江啊,你要有大局意识,组织是为你好,多锻炼是组织对你的信任。我想着他怎么也该听我说完吧。一开口就抬出组织意志。那我还应该说什么?这种让人把话说完的尊重,在机关里是根本没有的。组织,到底什么是组织嘛!

没有办法,我只好负责办公室文件工作。每天到办公室,领导要什么文件,我就写什么文件。如果领导对文件不满意,就要重写。要是局长要一份文件,我一个小科员,写完之后科长审,科长审完办公室审,办公室审完副局长审,每一级都可能让你重写,每天都不停地重写。

眼球他们绝对是好手。君不见360周鸿祎,跟腾讯斗完跟百度、金山斗,跟百度斗完跟小米斗,跟小米斗完连奶粉推销员都不放过……真是互联网圈的明星,绯闻从不怕多。

4、制造圈:最苦逼的圈

仓库里还压着无数库存;银行里还有越积越多的贷款未还;工厂门口还有若干工人等着讨薪,客户却迟迟拖着欠款不换……制造业老板见制造业老板,表面上派头十足,其实个个心里都明白各自的苦。唉,捱过这段再说吧。

5、煤炭圈:最“傻大黑粗”的圈

煤老板手握现金一大麻袋,一个月内可以赚四五百万元,最愁的其实的怎么花钱。拍电影?投地产?为子女办个豪华婚礼?这要看煤老板的心情。

6、直销圈:最“打鸡血”、励志的圈

你敢说你见到的直销人员不是最励志和最斗志昂扬的人吗?流传在他们圈内的是各种直销的传奇人物,最主要那看起来并非遥不可及,因此,大家都打满鸡血去奋斗了。

7、快消食品圈:最厚黑的圈

快速消费品行业进入壁垒普遍较低,行业内竞争对手的数量较多,各种明争暗斗最常见不过。看看蒙牛伊利当年的“黑公关”们就知道他们斗得有多凶;看看加多宝、广药的持久战就知道他们斗得有多狠。

8、奢侈品圈:最“做作”的圈

作为奢侈品行业从严的一名人员,浑身上下如果有一件不是奢侈名牌,全身BLINGBLING,你还算行业人吗?作为一名奢侈品行业的从业人员,如果你说中文不带夹英文的,没显出点儿国际范儿,你还算业内人员吗?

(易商)

8、奢侈品圈:最“做作”的圈

作为奢侈品行业从严的一名人员,浑身上下如果有一件不是奢侈名牌,全身BLINGBLING,你还算行业人吗?作为一名奢侈品行业的从业人员,如果你说中文不带夹英文的,没显出点儿国际范儿,你还算业内人员吗?

(易商)

刚入座不久,刚才的那位服务员就端来了一盘特色菜品,诚恳地说道:“我已经将情况报告给了大堂经理,经理让我代他向您二位致歉,我们一定会努力改进服务。特此赠送一份特色菜品,祝你们用餐愉快。”

说完,服务员转身就要退出房间,这时却被其中一位女士叫住:“姑娘,等一等”。这位女士拿出一张名片递给了女孩,告诉她,自己的公司正在招聘助理人员,希望女孩能去就职,全桌宾客热烈鼓掌。

原来,这位递名片的女士,是一家大型企业的董事长。从这位年轻服务员的身上,她看到了对方敢于承担责任、勤于维护企业形象、善于沟通等优秀的特质,而这些,正是许多员工身上所缺乏的。不久,这位无资历的姑娘,靠着自己的主动与积极,从临时服务员成功变身女董事长的特别助理,完成了职场的华美转身。这个故事,也被该企业传为老总识才的经典佳话。

(东青)

写文件,根本没有好坏之分,就是对不对领导的口味。看他喜欢什么,但是领导这么多,科长喜欢的,副局不喜欢。有时候好几天就写这么一份文件!

我前阵子想辞职,看了看规定,结果发现公务员有最低服务期,最短为5年。没有满5年,辞职是按照辞退办的,还要向组织交赔偿金。别说组织了,我妈也不会让我辞职。上次打电话给她,还没开口,她就嚷嚷起来,说我好不容易考上公务员,她是守得云开见月明。要是我辞职,就是对不起全家人,给所有人丢脸。她是见到月明了,我的天都要塌了!

(小江)

职场沟通：怎样告诉别人他们不想听的话

每个人都知道当你面对某种重要的情况时,保持客观有多么难。为什么我们深深地陷入自我之中而不是跳出来看待事物是一个谜。这也是人类的天性。

只有当我们需要一个清醒的头脑的时候,我们才会尽自己最大的努力埋葬它。这也许会在某个时刻发生在你们中的每个人身上。但是你知道吗?你并不孤单。大公司的高官们一直都在做这件事。

在很多年中,索尼公司的前CEO Howard Stringer 就试图让每个人相信该公司的电子消费产品和它的电影业务能够协同前进。可是事实并非如此。两者之间没有表现出一点协同的迹象。他本应该早就看到这一点。现在这家公司到了分崩离析的边缘。

即使是苹果和谷歌这样的公司都在智能手机和平板电脑的世界里历经风雨,可是黑莓手机的制造商RIM却在过去几年里都认为他们小小的黑莓王国会安然无恙。诺基亚的领导人也犯了同样致命的错误。现在这两家一度伟大的公司都在挣扎求存。

还在担心你所在的公司的高管或者你投资的人在做非常愚蠢的事情,而你在外部毫不知情?现在你知道了。有时候,你能够看到他们看不到的事情。

我的职业是给企业高管、管理团队和个人提供建议,可是这些建议原本是他们自己轻而易举就能够想到的。这并不是由于我看到了别人看不到的东西。当我深陷在某种棘手的局面之中,我就会变得和那些家伙一样缺乏远见。很讽刺,不是吗?

在任何情况下,都可以用一种独特的五步法让他们看到自己面前的现实。无论对方是一位CEO、执行管理团队或者是任何一位在职业生涯中束手无策的人,这个流程都是大同小异的:

1、从每个参与的人那里获得一手的故事。你只要坐下来,一对一地和人们聊聊天,问几个重要的问题就能够获得令人惊奇的信息。最终,他们会坦诚地告诉他们知道的情况。你只要确保自己涉及到了所有主要的利益相关方,你就能够全面地了解当前的情况。

2、保护匿名提供“敏感”信息的来源。信息最佳的来源通常都有很好的理由要保持匿名。这很好。告诉一位CEO客户们、员工们或者经理们说了什么而不明确指出谁是消息来源的做法就足够有力了。只要注意你永远不要让别人有理由怀疑你的保密能力,否则会适得其反。

3、确保你的结论正确。花点时间确保你得出的结论是正确的,然后再考虑如何同人们共享你的信息吧。此外还要确保你的结论正中要害。原因很简单。如果你有可能犯错的话,你的信心和信念就会被打破,可是它却不是真的——不像它应有的那么真实。

4、全力出击。在你收集好了所有的信息之后,就到了你该呈现结论的时候了,把你所说的内容整理好,直接面对所有的核心利益相关者,轮流地扫视着他们的眼睛。如果你没有令人信服的数据或者故事,那么就很难说服别人相信你,否定那些让他们无法自己看清真相的东西。而且,如果每个人都在的话,那么任何疑问、扯皮、推诿的情况就可以当场得到处理。

5、直来直去,不要绕圈子。永远不要在你不能确定的时候说你能够,否则你的信誉就会受损。人们必须了解你所说的和你的意思是一致的。请记住,你不是在这里向任何人兜售任何东西的,你只需要帮助他们看清真相。确保你所说的内容真实而且简单,这样你就会比较容易看到对方是上下点头而不是左右摇头了。

还有一件非常重要的事情。我做这件事的次数已经非常多了,因此知道它并不总是奏效。如果出现了这种情况,不要摆出防卫的姿态来;你只需要走开,然后继续努力,并且明白自己已经竭尽全力就可以了。(新华网)

办公室哲学：会平衡的领导得人心

有人说过,当领导,可能要花60%的精力协调各方关系。具体来讲,领导的协调艺术主要体现在三个方面。

首先,对待上级。态度要敬而不恭,尊重而不恭维。做到服从而不盲从、亲近而不庸俗。千万不要一味“拍马屁”,而是在支持他们工作的基础上,有创造性地完成指示。就像《铁齿铜牙纪晓岚》里的“纪大烟袋”那样,不卑不亢。

其次,对待下级。对下级最好要威而不严,坚持公平、公正,既把握原则,又不给人留下“独裁”的形象。同时不分亲疏,对所有的人一视同仁。

最后,对待同级。保持互相尊重、互相信任,这样的态度才能让你们在工作中形成合力,在合作过程中让自己游刃有余。当然,如果合作时,能够严于律己、宽以待人,自己多虚心诚恳,对人多宽容和理解,往往能收到意想不到的良好效果,让你事半功倍。

(小江)

(大明)