

做女人难，做女企业家更难

■ 彭杰/文

中国是一个有着几千年封建历史的国度，想彻底清除封建余毒，在中国似乎还有很长的路要走，还有很艰巨的思想解放任务要完成。不把“重男轻女”的思想毒素从人们的骨子里清除，女性企业家的成长就存在着天然屏障其实也是人为屏障，只不过这道人为屏障设置了几千年，在人们的头脑中根深蒂固罢了。这道思想障碍无疑是女性企业家头上的紧箍咒。

在电视上见过几位女性企业家谈自己的成长经历，几乎没有不为自己女性角色黯然落泪的。在她们遇到困难时，好心人劝慰她，你一个女人，何苦要逞强?敌对者蔑视她，你一个女人，你懂什么!当她们成功了，有些人又会说，女人嘛，得天独厚。言下之意，她们不是凭自己的本事取胜，而是靠女性特征、靠关系甚至靠身体。每一个成功的女性企业家都有被人误解、被人歪曲、被人猜疑的经历。

人们常说一个成功男人的背后一定有一个伟大的女性。国内权威女性领导力专家黄先仁老师发现，现实中，一个成功女性的背后往往缺少伟大的男人，有人甚至是因为男人的离去而成功。这其中的辛酸外人很难知晓。

假如女性企业家身后还有一个男人在默默支持她，我们应该为这样的男人鼓掌。社会成员有分工，家庭成员也应该有分工。女性企业家的崛起一定会打破“男主外女主内”的格局。假如女主外则需要男主内，才能保持家庭的和谐与平衡。女性企业家也需要先经营好家庭再经营企业，这样的付出才有意义，才会幸福。

在商场这个暂时的男权社会里，女性企业家成功一定比男人更难。中国真正男女平等时代的来临一定是思想大解放的来临，一定是中华民族真正崛起时代的来临。为了中国涌现更多女企业家、女老板、女性成功者，真正的男人一定要尊重女士，理解女士，宽容女士，欢呼女性企业家队伍的发展壮大。

其实大家别忘记了，市场不相信眼泪。既然男人可以用这句话来劝慰自己，为什么不用这句话去理解女人？如果女性企业家更容易成功，为什么成功的女性企业家寥寥无几？如果说事实胜于雄辩的话，事实告诉我们，女性企业家成功一定要比男性企业家付出更多的辛酸、更多的汗水，甚至更多的泪水。因为女性还要承担母亲的角色，而一个母亲对家庭的付出一定是比男人比父亲付出得更多。有的女性为了企业，连成家都放弃了，这何尝不是更大的牺牲？

领导需要学习的毛主席四大管理智慧

■ 黄先仁/文

老子曰：知人的人具有睿智，自知的人算是聪明。能胜人的称得上是有力量的，能自胜的人才算得上是强大。因此吕氏春秋先己篇曰：“故胜人者，必先自胜，欲知人者，必先自知”。自知篇曰：“存亡安危，勿求于外，务在自知。……败莫大于不自知。”一个管理者如果缺乏自知之明，自胜之功力，就很难知人善任而进行有效的管理。

毛泽东曾说过：“吾于近人，独服曾文正”；蒋介石也将曾国藩作为自己的人生楷模，处处效法。独树一帜的曾氏之学，是对中国传统优良文化的传承和发展，是他修身齐家治国平天下大智慧的凝结。曾国藩一生“用将则胜，自将则败”。

曾之用兵，靠“敬”与“诚”两字，广得人才。一旦委以全权，用将得当，屡建大功；胜则自傲，自将而一试身手，屡战屡败，至于数次自杀未遂。正是这些磨难和经验教训使他逐渐明了知人者智，自知者明。胜人者有力，自胜者强的哲理，达到“依天照海花无数，高山流水心自知”的人生境界，能够自胜而拥有强大的人格力量。

领导是人类社会的重要活动。古今中外的无数事实证明，一个国家，一个地区，一个单位的兴衰，“领导是关键”。事实表明，毛泽东是中国人民伟大的民族英雄，是毕生为中国各族人民谋利益的优秀儿子，也是领导中国革命和建设的杰出领袖。现代中国的巨变，根源于毛泽东巨大的领导能力，根源于他杰出的领导才智。在领导艺术上，毛泽东是一个最善于运用权力，发挥权力，发动人民，号召群众的伟人，在领导工作中，毛泽东表现出卓越的理论才能、决策才能、组织才能、协调才能和激励才能。他赢得了广大人民群众长期而持续的热情和拥戴。

对于今天的企业界、管理界来说，毛泽东管理智慧已经是思想之源、智慧之根。在当今中国，有众多成功的企业家都深受毛泽东管

笔者发现女性企业家成功难，更重要的原因也是最根本的原因还在于商业规则都是男性制定的。当一个女人要像男人一样应酬、像男人一样在酒桌上拼搏，她们的付出又将是何等的巨大？身体的伤害、家人的误解、舆论的压力无不指向柔弱的女性。

毫无疑问，行文至此，读者一定会想到了那些靠姿色、靠腐败、靠关系发家的女性。我想补充一句，这样的女性怎么能归入成功女企业家之列呢？即使是男人，靠关系靠腐败取得了一定的资本或资产，谁会把他们归入成功企业家行列？我们谈的是成功女性，并且还是女企业家。

如果处理不好其中某个球或者对即将落地的那个球感觉不到，那我们就有失衡甚至被拖垮的危险，家庭、事业的悲剧不可避免的发生。所以，著名领导力训练专家黄先仁老师建议我们的女性领导者认真想一想，在每个角色面前，你到底要达到什么样的目标？切记：切忌总是追求完美——让所有的球在同一高度，我们就无法玩下去了，这些目标的整体和谐最重要。

为什么成功的女人多，而成功的女性领导者不多？为什么今天女性越来越活跃地打入商业领域，可是“领导人”的阶层对于女性却依然是像“玻璃天障”一样又高又厚？有着“领导力教母”之美誉的黄先仁老师认为，原因就在于，“女性的管理能力”还没有在社会上站稳脚步。无论你是职业女性还是家庭主妇，都需要拥有指挥力、领导力！

曾经有一位女性企业家咨询过我，黄老师，我也想照顾家里人多一些，但公司管理层跟不上，我离开的话业务就会出问题。女性做事情往往很投入，一名成功的女领导，当自己的事业处于上升期时尤其如此。这时候，也最容易忽视家庭和丈夫的感受，丈夫会因此而发出抗议，矛盾也会因此而起。遇到这种情况，女性应该反思—如何让自己更好地安排时间，如何让自己和亲人有更多幸福的感受？做为一名女领导，可以努力栽培下属，提升他们的能力，让自己从某些事务中解脱出来，也可以尽量避免事事亲力亲为，让自己的重心刻意地向家庭偏重些。

具有女强人情结的女性一般都很善良，但她们那种对周围人的献身精神实在让人有点郁闷。事实上，比灰姑娘情结更恐怖的就是善良女子的情结。害怕让别人失望，害怕受到批评。

所以想把所有的事情都做到最完美。一发生什么问题就把原因放到自己身上，然后就用这个教训鞭策自己要做得更好；一点轻微的斥责都会觉得害怕，连觉都睡不安稳；即使已经向对方说出了正确的意见，自己也没有任何错误，但还是会觉得对对方很抱歉，然

后努力地对对方好。

但是，请想一下，你给世界上所有的人都留下了好印象，让世界上所有的人都得到了感动，那之后呢，你给自己留下了什么？如果什么都没有留下，那你那么努力地做那些有什么用呢？当你给自己留下了一些东西时，可能会有人说你有点自私，但这不要紧，一定要记留下自己的那一份。

女性领导者怎样做才能达到一个充分的沟通效果？比如，你看“悟”字，竖心旁，五个口，那你就经常跟人沟通嘛，用心跟五个人交流，这五个人也用心跟你交流。如果你能找到五个跟你用心沟通的朋友，那你这一辈子真的就能悟到道了。了解对方想听和不想听的、喜欢和不喜欢的，以及对方的担心、顾虑等，如此便打开了人与人之间沟通的大门。高品质的沟通，应把注意力放在结果上，而不是情



绪上，沟通从心开始。沟通能力是评价一个人素质高低的重要指标。

同时，我们要知道，中国企业和中国人的沟通必然是有一定特点和区别的，比如，中国人自古以来就主张“有话直说”。只是我们知道“适时、适地、适人、适事”而“适当调节有话直说的程度”。因此提出“逢人只说三分话”的原则，经由“交浅不言深”的标准来考量，做到“事无不可对人言”的地步。

如果说“传统”逢人只说三分话，而“现代”不过是“不管三七二十一，反正有话就要直说”。那么，传统与现代的区别，几乎局限于“成熟”与“浅薄”，根本和进步与否无关，我们怎么能够盲目地反传统、崇现代呢？反过来说，“现代”的“有话直说”若是“也要适当地配合情境来掌握分寸”，请问与“传统”有什么不同？难道“由不懂得传统道理的人，将自己认

为西方有的、我们没有的翻译过来，就成为现代”吗？偏偏现代社会，充满了“知东不知西”或“知西不知东”的人，又何以沟通东西两方的文化呢？

全世界的人，都希望有话直说。却由于各地的风土人情有所差异，因而产生不同的沟通方式，这是民族性的区别使然。中国人喜欢自由自在、不受约束，当然也乐于有话直说。但是太多“先说先死”的案例，使得我们深体会“祸从口出”的道理；因而主张“慎言”，做到“应该有话直说的时候，当然应该有话直说；不应该有话直说的时候，当然不应该有话直说”的“中道”境界，形成中国人的沟通功夫。总之，黄老师在培训、咨询、调研过程中，看到太多因为不会沟通、无效沟通造成的失误、失败，心痛之余，真诚建议各位女性领导者重视团队沟通，提高团队沟通技巧。

国史，简直就是一部军阀背叛史、军队哗变史。不仅袁世凯、冯玉祥等叱咤风云的大人物，最终是被部属的倒戈搞垮的，就连营连一级的军官，也都拉上队伍自奔前程。

二、统一价值观

如果一个组织的宗旨十分明确，并得到大多数成员的认同，只是在具体方式、方法上出现了意见分歧，通常比较容易通过讨论达成一致；但如果组织的宗旨不明确，众人追求不同，各打各的小算盘，决策时自然难以形成一致意见。表面看上去，这些分歧是意见之争，或者方案之争，其实是利益之争、价值之争。

在创建和领导人民军队的实践中，毛泽东也曾遇到不少重大抉择。如怎样规定军队的主要任务，怎样确定敌友，怎样看待军民之间、官兵之间的利益关系，怎样处理军内外的各种矛盾，等等。在此情况下，如何做出决策，并赢得广大官兵的认同与自觉执行呢？毛泽东指出，全心全意为人民服务的宗旨，是军队各项决策的最终依据。他说：“全心全意为人民服务，一刻也不脱离群众；一切从人民的利益出发，而不从个人或小集团的利益出发；向人民负责和向党的领导机关负责的一致性；这些就是我们的出发点。”

在人民军队的宗旨真正被广大官兵接受之后，决策更容易做出，而且一旦做出了决策，全军上下都高度认同，自觉执行，哪怕这个决策对自己是非常不利的，或者想不通的，也会坚决执行。1937 年全国抗战爆发，国共合作以后，党中央决定将红军改编为八路军和新四军，奔赴抗日前线。在今天看来，这似乎是一个非常简单的决策，但在当时却是一个艰难的抉择。试想，红军和白军相互厮杀了十年，结下了血海深仇，忽然宣布改编了，在昔日敌人的指挥下战斗，要让红军官兵在思

想上转过这个弯子来，确实太难了。很多战士都想不通：“我们打了十年白狗子，怎么自己也成白狗子了？”

刘伯承在做思想动员时说：“这顶军帽上的帽徽是白的，可我们的心永远是红的。”许多战士在换掉红五星帽徽时，一边换一边流泪，但最后还是坚决执行中央的这一决定。可以说，人民军队的宗旨起了重要的作用。对于企业决策者来说，遇到的问题常常相当复杂。在此情况下，如果没有一个统一的企业宗旨，部门之间的利益冲突、政策“打架”也就难以避免。企业宗旨虽有不同表述，但说来说去，无非是为各利益主体服务。一般企业都突出四个利益主体，即顾客、员工、股东和所在社区，有的还强调要兼顾供应商、合作者等。

三、激励士兵，建立信仰

激励员工的积极性，是管理人责无旁贷的职责。能够激发人奉献牺牲的因素很多，毛泽东选择的是精神信仰，就是将自己有限的生命与某种具有绝对价值的、超越性的东西联系起来，并从中获得人生的意义。如果没有超越个体生命的东西作为精神支撑，如果没有奉献精神，很难做到“不论在任何艰难困苦场合，只要还有一个人，这个人就要继续战斗下去”。

因为，真实的战争往往是异常残酷的，远不像影视作品所表现的那么浪漫。军人每一次走上战场，都有再也回不来的可能。在生死考验面前，金钱的激励作用都会减效直至失效。试想，性命都难保，要钱还有什么用？要让军人甘愿出生入死、奉献牺牲，就要为其找到一个充分的价值理由。

全心全意为人民服务，是毛泽东为我军官兵指出的一种价值追求。在这方面，毛泽东有许多精辟的阐述。1928 年 11 月，他在给中央的报告中写道：“红军废除了雇佣制，使士

兵感觉不是为他人打仗，而是为自己为人民打仗”，这是红军作战勇敢，战斗力强的根本原因。

四、严格执行纪律

纪律是解放军战斗力的重要源泉。正如毛泽东所说：“这个军队之所以有力量，是因为所有参加这个军队的人，都具有自觉的纪律”、“加强纪律性，革命无不胜”。1928 年 1 月，工农红军占领江西遂川，有的士兵借用老百姓门板睡觉后不主动归还。为此，毛泽东又提出六项注意：一、上门板；二、捆铺草；三、说话和气；四、买卖公平；五、借东西要还；六、损坏东西要赔。1929 年夏天，根据当地群众的习俗和俘虏兵增多的情况，毛泽东又增加了“洗澡避女人”和“不搜俘虏腰包”两项注意。这就是著名的“三大纪律，八项注意”的由来。

在联想集团，最初员工大都没有时间观念，开会经常迟到早退。为此，柳传志规定：凡是开会迟到的人，自己先罚站一分钟。第一个犯规的是柳传志的老朋友、公司副总经理。怎么办？柳传志还是硬着头皮执行了纪律，自己也吓出了一身汗。这一做法数十年如一日。现在联想开会时，还会看到有一两个人“挂”在那儿。联想的管理团队因为这种纪律的坚持而获益巨大。15 年后，2004 年底，当联想宣布收购国际著名 IT 企业 IBM 的全球 PC 业务时，尽管有人怀疑这种“蛇吞象”能否消化，但没有人质疑联想已经成为一个国际化的大公司。

纪律和秩序的建立有一个过程，应根据组织发展水平提出相应要求，既不能脱离实际，照搬所谓成熟的管理模式，一上来就搞正规化，也要防止因循守旧，将游击习气当宝贝，否定正规化管理。也就是说，达到了什么水平，定什么样的纪律、制度，然后再发展、再提高。