

曼德拉总统教你修炼领导魅力

南非总统祖马当地时间 5 日深夜证实：南非国父、前总统、反种族隔离斗士纳尔逊·曼德拉因病逝世,享年 95 岁。这位被尊称为“南非国父”的南非首位黑人总统,受到全世界人民的爱戴,一生充满了传奇,有人感叹说,他是当今世上,唯一可以被称作是“圣人”的人。

以下是曼德拉的关于修炼领导魅力的至理名言：

1勇敢的人并不是感觉不到畏惧的人,而是征服了畏惧的人。

2冒大险的人常常需要承担大的责任。

3我很快认识到,我必须以自己的能力而不是凭借血统开辟自己的道路。

4尽管我是一个喜欢社交的人,但是我更喜欢孤独,我希望自己左右自己的机会,自己做计划、自己思考、自己谋划。

5自由是看不见摸不着的,我的人民任何一个人身上戴着枷锁就等于所有人身上都戴着枷锁,而我的人民身上都戴着枷锁也就等于我的身上也戴着枷锁。

6人们不能对正义无所作为、无所表示、无所反应,不能不抗议压迫,不能不为建设一个好的社会、好的生活而作出努力。

7有许多黑暗的时刻,人道主义信仰一时经受了痛苦的考验,但是,我将不会也不可能向悲观低头。向悲观低头就意味着失败和死亡。

8我反复提醒大家,解放斗争并不是一种反对任何一个团体或种族的战斗,而是反对一种压迫制度的斗争。

9人类的错误总是离不开战争,而且其代价通常是昂贵的。正是由于我们知道要发生这样的悲剧,我们作出武装斗争的决定时才显得那么慎重和无奈。

10我按照甘地的模式看待非暴力。不能把非暴力看作是一种神圣不可违背的原则,而应当把它看作一种根据形势需要而使用的战略战术。

11当一个人被拒绝相信他所相信的生活权利的时候,他就没有了别的选择,只能成为一个违法者。

12是法律让我变成了一个罪犯,但是我的罪并不是因为我的所作所为,而是因为我的主张,因为我的思想,因为我的良心。

13我决不会屈服,并且斗争对我来说并没有结束,而是以不同的形式刚刚开始。

14在我过去的生活中,我已经把自己献给了非洲人民的斗争事业。我反抗了白人专制,我也反抗了黑人专制。我抱有民主和自由社会的理想,希望大家在这样的社会里和睦地生活在一起,享有平等的机会。我希望为这个理想而生活,并努力把它变为现实。如果需要,我愿意为了这个理想而牺牲自己的生命。

15希望似乎是无限的,此时的我就像是

经过长长的跋涉到达了终点。但事实上,这只是在更长更长的旅途中迈出的第一步,它将在我当时没有想象到的方式继续考验我。

16我已经发现了一个秘密,那就是,在登上一座大山之后,你会发现还有更多的山要去攀登。

17. 如果你用他人听得懂的语言与之交谈,那么你的话只能说到他的脑子里;但是如果你用他人的本族语言与之交谈,那么你的话就能说到他的心坎里。

18精明的头脑和善良的心灵往往是个不可思议的组合。

19在殖民国家为自由而战之中,共产主义者往往起着积极的作用,因为共产主义的短期目标总是与解放运动的长期目标相一致。

20是不是真的有人以为,他们没有得到过去曾经拥有的东西,是因为他们才疏学浅、势单力薄、恒心不足、不敢担当呢?

21教育是最强有力的武器,你能用它来改变世界。

22. 自由不仅仅意味着摆脱自身的枷锁,还意味着以一种尊重并增加他人自由的方式生活。

23我认为,倘若阿拉伯国家不承认以色列的存在,以色列不会撤退到安全的边境内。

24我痛恨种族主义,不管是来自黑人或是来自白人的种族主义,在我看来,都是野蛮

未开化的。

25我懂得了,勇气不是没有恐惧,而是战胜恐惧。勇者不是感觉不到害怕的人,而是克服自身恐惧的人。

26若是美国或英国在举行选举,他们不会要求来自非洲或亚洲的观察员在场。但若是我们举行选举,他们需要观察员在场。

27.有建设美好南非的梦想,就有通向梦想的道路。善良和宽恕就是其中的两条大道。

28若想与敌和平共处,就要与敌并肩作战。敌亦将为友。

29在我的祖国,我们先当囚徒,后当总统。

30.在事情未成功之前,一切总看似可能。

31作为领袖,最好是在后方领导,让其他人站在前线,尤其是在庆祝胜利或好事时;但在危险时,你要站在前线。这样,人们会欣赏你的领导力。

32让自由来主宰一切吧。对于如此辉煌的人类成就,太阳永远不会停止照耀。

33让所有人都拥有工作、面包、水和盐吧。

34“当我走出囚室迈向通往自由的监狱大门时,我已经清楚,自己若不能把痛苦与怨恨留在身后,那么其实我仍在狱中”

35“让黑人和白人成为兄弟,南非才能繁

荣发展。”

36“在那漫长而孤独的岁月里,我对自己的人民获得自由的渴望变成了一种对所有的人,包括白人和黑人,都获得自由的渴望。”——曼德拉对战争与和平拥有独特的认识。

37.“压迫者和被压迫者一样需要获得解放。夺走别人自由的人是仇恨的囚徒,他被偏见和短视的铁栅囚禁着。”

38.“我已经把我的一生奉献给了非洲人民的斗争,我为反对白人种族统治进行斗争,我也为反对黑人专制而斗争。我怀有一个建立民主和自由社会的美好理想,在这样的社会里,所有人都和睦相处,有着平等的机会。我希望为这一理想而活着,并去实现它。但如果需要的话,我也准备为它献出生命。”——1964 年被判终身监禁时,曼德拉将审讯法庭变成了揭露种族隔离制度罪恶和唤醒广大民众的讲坛。他那长达 4 个小时的声明是这样结束的。

39.“在这次伊拉克战争中,我们看见了美国 and 布什的一举一动,到底谁是世界的威胁?!”——曼德拉谴责美国总统布什肆意践踏伊拉克主权。

40.“我已经演完了我的角色,现在只求默默无闻地生活。我想回到故乡的村寨,在童年时嬉戏玩耍的山坡上漫步。”——退休后的曼德拉甘愿做一个平民。

(来源:慧聪网)

企业文化要装在领导人脑子里

彭杰 / 文

企业家的视野、境界、思维模式和人文底蕴决定了企业发展最终能达到的高度。企业家只有具备全面的管理素养和卓越的领导智慧,才能够做到“不管风吹浪打,胜似闲庭信步”。随着知识经济社会的到来,企业发展有同质化趋势,追求卓越、创新思维成为很多企业家的诉求,如何使企业脱颖而出?

企业的管理者需要拥有高瞻远瞩的战略眼光、运筹帷幄的驾驭才能。领悟中西文化的深邃智慧,提升管理者的人文竞争力、洞悉商界领导的运筹之道对企业家来讲尤为重要。西方管理思想发展数百年,逐渐形成了指导企业成功运作的管理模式;中国国学博大精深,必将成为指导中国企业走向更大成功的思想武器。

人文素养是人文两个字,来自于易经。易经有天文和人文,天地大自然运行的道理,给人打交道的学问,提高人文素养是企业家责任、使命的需要。也是这次讨论的主题,低碳和和谐,要做到这一点,不管是追求人和自然界的和谐,还有人和人之间的和谐,如果企业排放严重,破坏了生态,破坏了其他人的生活

环境。一个人文素养的企业家,决不会做危害环境和社会的事情。一定是绿色低碳的先行者。

企业家不仅是履行社会责任的问题,同时也是提高管理能力的需要,我的企业管理得很好,管理能力是要学 MBA,学经济知识,这和人文都非常重要。一个企业家取决于人文素养,管理的人追求什么、需要什么,在工作中满足他,才能带领好队伍。管理分两个方面,管理方法和管理文化。管理方法全世界一样。

管理文化,我们四个字解决:知心爱人。要知道给你的下属进行思想沟通,爱人,各得其所,发挥自己的作用。提高人文素养,提高自己作人,识别人、调动人的学问。有的同志可能说了,我是搞专业管理的,搞投资管理,人力资源管理,每一项管理都与人文素养都有非常密切的联系。

不仅是金钱投资,更重要的是一种感情投资,不管做企业,还是做官,首先要把人做好,感情投资是非常重要的,要讲人文素养。比如人力资源管理,最核心的是建立约束激励机制。这首先取决于企业家领导对员工的人性认知。奴隶制社会和资本主义早期阶段

对人性的假设是懒惰的;资本主义中期人都是为了经济利益而活着。

所以就产生了工资制度,年薪制度,但是社会毕竟要发展,人类也在进步。马斯洛需求学说,人类有各种需求,最基本的需求是温饱 and 两性生活,上一个档次是安全,再上一个档次是感情,再上一个档次是尊重,要被人尊重,最高档次是自我实现,人类必须在最下面一个需求满足之后,才会产生上面的需求。因此,必须看所关心的对象现在处在什么程度,这样才能建立约束机制,才能调动起积极性。

企业文化管理同样如此,企业文化就是企业家自身文化,只可意会不可言传的,是装在领导人脑子里的,这涉及到企业文化的概念,非要用语言来表述,就是价值理念加上行为习惯,是所有人都应该共同遵从的。日常管理、投资管理、人力资源管理、企业文化管理都跟企业领导人的人文素养有着非常密切的关系。怎样提高人文素养呢?

第一,要确立做人的基本品德。其核心有三点:知耻、守信和气节。一个人有一点羞耻心是很重要的,如果一个人彻底没有羞耻心,那他什么事都敢做。保持一种羞耻心是人最基本的做人品德。如果一个人“言而无信”,还

有谁会跟他打交道呢?还怎么在这个社会上立足呢?气节也是非常重要的,孟子提出“大丈夫”的三个条件:“富贵不能淫,贫贱不能移,威武不能屈”。要做到这三点不容易啊!

第二,审美情趣与艺术精神的培养。艺术潜移默化地影响人,一个人的艺术审美情趣是很能体现他的品德高尚还是低下。中国传统文化也是非常注意哲理与艺术修养的结合。中国的艺术有非常丰富的内涵,在一首诗、一幅画中往往隐藏着丰富的哲理。

第三,是应对环境的问题。所谓应对环境的能力,就是潇洒地对待人生。《荀子·宥坐》有:“君子之学,非为通也,为穷而不困,忧而意不衰也,知祸福始终而心不惑也。”所谓“通”,就是飞黄腾达;“穷”即遇到坎坷,不顺利。

第四,要注意涵养功夫和仪表风度。这是内外两个方面的。仪表是外在的,涵养是内在的。涵养功夫里最关键的就是一个谦虚的问题,虚心地待人接物。《周易》里边就讲到“人道恶盈而好谦”。“盈”就是自满。如果你自满的话,就接受不了新的观点、好的建议,就不会提高了。

第五,人文素养要落实到对于生命的意义和人生价值的认定中。范仲淹的名句“先天

下之忧而忧,后天下之乐而乐”,就表现了这样一种精神,以及一种对生命意义、人生价值的认识。这也就是人文素养最后的落脚点。

只有这样,我们才能确定我们的安身立命之地。我们一切的心性的修养,我们对人的主体性、人的能动性的认识和把握,体会人类的伟大和渺小,体会人生的短暂和永恒,这些都要落实到我们对生命和人生价值的认识上。

一个社会有一个社会的脊梁,一个时代有一个时代的中坚。我们寄希望于人文精神的回归,呼唤富于人文素养的群体的崛起。因为一个有着深厚人文积淀的人,一个有着浓烈人文情怀的人,其必定愿意在精神家园里坚持一份纯真,坚守一份本真,藉心中拥有对中华民族无私的大爱,给善恶以公正,给灵魂以道义,给事业赋予事业的尊严”。

其必定能够看清自己人格的欠缺和扭曲,以及高尚精神的丧失,同时又认识到自己这一代人对中华民族的复兴所承负的义务不容辞的历史责任,从而省悟良知,怀有悲悯,逃出心狱,拯救自己,并真正认识到我们的民族经历过如此之多的苦难不应该被轻易忘记!

公司老板的三大核心管理要领

郑丽平 / 文

面对竞争越来越激烈的市场格局,现代企业面临着一系列的管理难题:很多老板对企业定位和发展战略不明确,常常处在进退维谷的状态;随着企业规模扩大,又会出现运营效率下降,无法适应外部市场需求的情况;企业总是处在核心人才或骨干人员短缺的状态,招聘难,留住人才更难。

面对以上种种问题,公司老板需要具备三大核心的管理要领:第一、内外双重的战略定位能力,这关乎企业发展的方向,是未来可持续发展的前提;第二、全局统筹运营的能力,这是企业战略能够落地的重要系统保障;第三、分级授权并确保实施的能力,这是企业战略落地的重要的人力资源保障。下面将具体做一说明。

企业高管的双重战略能力：战略方向选择与核心能力定位

对发展到一定规模的企业,老板面临最大的问题就是未来将走向何方?是在原有业务和市场基础上是扩大规模,还是进行多元化的战略转型?此外,在市场竞争高度同质化以及信息越来越透明的压力下,企业究竟如何能够领先行业一步立于不败之地?

作为公司的掌舵者,高层领导的双重战略把控至关重要,这主要体现在对外的战略方向的确定,以及对内核心能力的培育和创造。

第一、对外战略方向的确定和把握

在企业发展中,领导个人或核心团队需要具备敏锐的洞察力和高瞻远瞩的眼光,这样才能确保企业对宏观经济与行业大势的准确判断,同时这也是企业对外抢占先机、获得持续外向发展的有效保障。

具体来讲,企业高管在战略定位的选择上,需要站在经济社会和行业发展的至高点,同时要能把握所在行业生命周期的节奏和具体落点,这样才能够踩准大势的点位,为社会提供具有较高价值的产品或服务。而这种战略决策更多地取决于老板个人或核心团队智慧力量。

第二、对内核心能力的培育和可持续领先

与此同时,领导需要对企业自身经营能力,及其所能提供的社会价值给予客观认定和合理

判断,进而确定企业核心竞争力的定位及其培育方向,从而引导企业建立具有竞争优势的系统运营机制。这是企业对内形成核心能力,也是获得可持续生命力的基本前提。

核心能力的培养则需要企业在战略定位基础上,快速培养出不可替代的核心竞争优势,这包括领先行业的核心技术培育、商业模式创新和营销渠道拓展等,以及如何在某些方面维持一种可持续的领先状态。

企业核心能力的培育是战略定位与运营能力综合作用的结果;而核心能力的可持续领先,则是企业在运营过程中形成的一种内部的再生能力。而不论是核心能力的培育还是持续领先,关键在于产品或服务能够提供不可替代的客户价值,以及具备与此对应的协同运营能力。

现在市场竞争的模式已经从原来产品或服务的竞争,转向产业链的竞争,甚至是产业集群的竞争,这意味着核心能力系统的培养将更加重要,同时企业系统的创新机制也将成为必不可少的核心能力之一。这种系统的创新机制,不仅体现在对产品或服务的创新,也体现在对管理方法和机制的创新。

企业高管的全局统筹能力：对企业协同运作的系统掌控

企业在快速扩张期,往往会遇到自身经营管理能力无法适应快速扩张需要,因而造成市场与生产脱节等问题;进入到成熟期后,企业常遇到的问题是运营效率下降、部门之间沟通及管理成本提高等问题。如何能够在企业的不同时期实现有效管理,也是领导需要统筹考虑和探索的问题。

作为企业的高层管理者,就是要对公司整体经营业绩负全责,在统筹运作的过程中,需要关注纵向分解、横向协同和分阶段处理这三个层面的管理问题。

第一、基于战略定位的企业目标分解

对企业领导,年度经营目标的分解要注意几个层面:企业整体目标要逐层分解到各个业务板块的部门绩效目标;要保证各个部门绩效目标的实现,还需要部门经理进行年度述职,以理顺究竟通过哪些技术创新、管理方法来实现部门目标;此外,单个员工的绩效考核也要能够支撑到所在部门的业绩。

事实上,我们会发现除了销售回款、毛利

率、质量合格率、计划达成率等可量化的指标外,很多企业经营的状况是无法完全量化衡量的,因此就需要开展专项的管理提升项目,或者通过企业文化等方面的培训,将企业战略目标和文化理念以不同的形式传达到各个层级的管理者和员工,进而避免仅仅依靠绩效考核所造成的管理片面性。

第二、建立业务导向的流程协同机制

从企业经营目标到部门绩效目标、到个体工作目标的业务分解,以及从企业价值文化到部门团队建设,到员工工作状态的文化分解,主要是从纵向管理的角度完成企业的统筹和组织。

而从横向协调的角度来看,还需要建立起各个部门之间有效的联动运营机制,具体来讲就是关注企业的业务流程制度对整个业务链条的支撑和对关键环节的影响。

其中,在主营业务的流程设置上,要实现各个部门主流程的有效衔接,避免出现岗位职责的重叠和工作内容的空白,从而保证前一个流程的输出,能够在下一个流程上实现有效输入。

同时,在绩效考核的指标设置方面,则需要保证各业务部门和职能部门的绩效指标能够对相应的主流程和关键环节进行有效评价,从而对整体公司的经营目标实现有效支撑。

可见,领导需要把公司业务流程和绩效目标分解看成是一个协同运作的横向和纵向的统一体系,才能够对业务运营进行有效把控。

第三、根据企业不同发展阶段和规模,建立不同规范等级的管理制度

领导还需要关注企业在不同发展阶段的对

应规模,因为大型企业、中小企业的管理精细化程度还是有很大差别的。

一般而言,成熟阶段的大型企业往往需要系统化、规范化的管理机制,进而实现企业管理的高效率 and 透明化,以及员工的职业化。

而对多数发展阶段的中小型企业而言,企业管理还是要以业绩作为主要导向,也就是把主业务流程的管理效率和质量作为核心,其他职能管理更多是人性化与规范化的结合。

也就是说,企业要根据实际发展的需要,在业绩导向和管理导向等问题上不断寻找合适的新平衡点,以找到一种在当下最有效的管理模式。

企业高管的授权能力：中高层人才选拔与分级授权管理

现代企业老板常常面临的一个大难题就是高管的招聘、选拔和任用,还有就是如何对各级管理者,尤其是高管进行有效授权。

一种常见的现象是,很多老板天天坐着,飞机满天飞,忙得晕头转向,下面的管理者却抱怨没有发挥的空间;然而,如果授权过大,老板也会担心经营风险的问题,尤其是一些大型异地项目的管理难度就会更大。

授权的本质是由于企业规模扩大,老板的管理幅度和深度无法触及到基层业务,那么就需要用系统的方式将核心权利以层级化的方式向下延伸。如何处理好各级之间的权利制衡,有两点很重要,一是人才任用,二是分级授权。

