

中国企业呼唤纯洁的职业经理人

■ 高定基

我们去餐馆消费，不会接受变质的食物；我们喝牛奶，很害怕有三聚氰胺；我们买一件商品，希望他品质过硬。企业聘请一个职业经理人，希望经理人具有纯洁的品格。

不纯洁的职业经理人就像贪官污吏一样，是企业的蛀虫，腐蚀自己，腐蚀企业，是社会的毒瘤，人所共愤。

没有一个企业不想聘请纯洁的职业经理人，没有一个企业家不呼唤纯洁的职业经理人。然而，这一课题，从市场经济发展以来，却从来没有人提出过，研究过，践行过，不能不说是一个莫大的遗憾。

令人欣慰的是，在全民反贪反腐的今天，有人提出了这个严肃的、与时俱进的课题，并投入大量的人力和物力开始培养中国最纯洁的职业经理人队伍。他，就是超天才网。

什么是纯洁的职业经理人

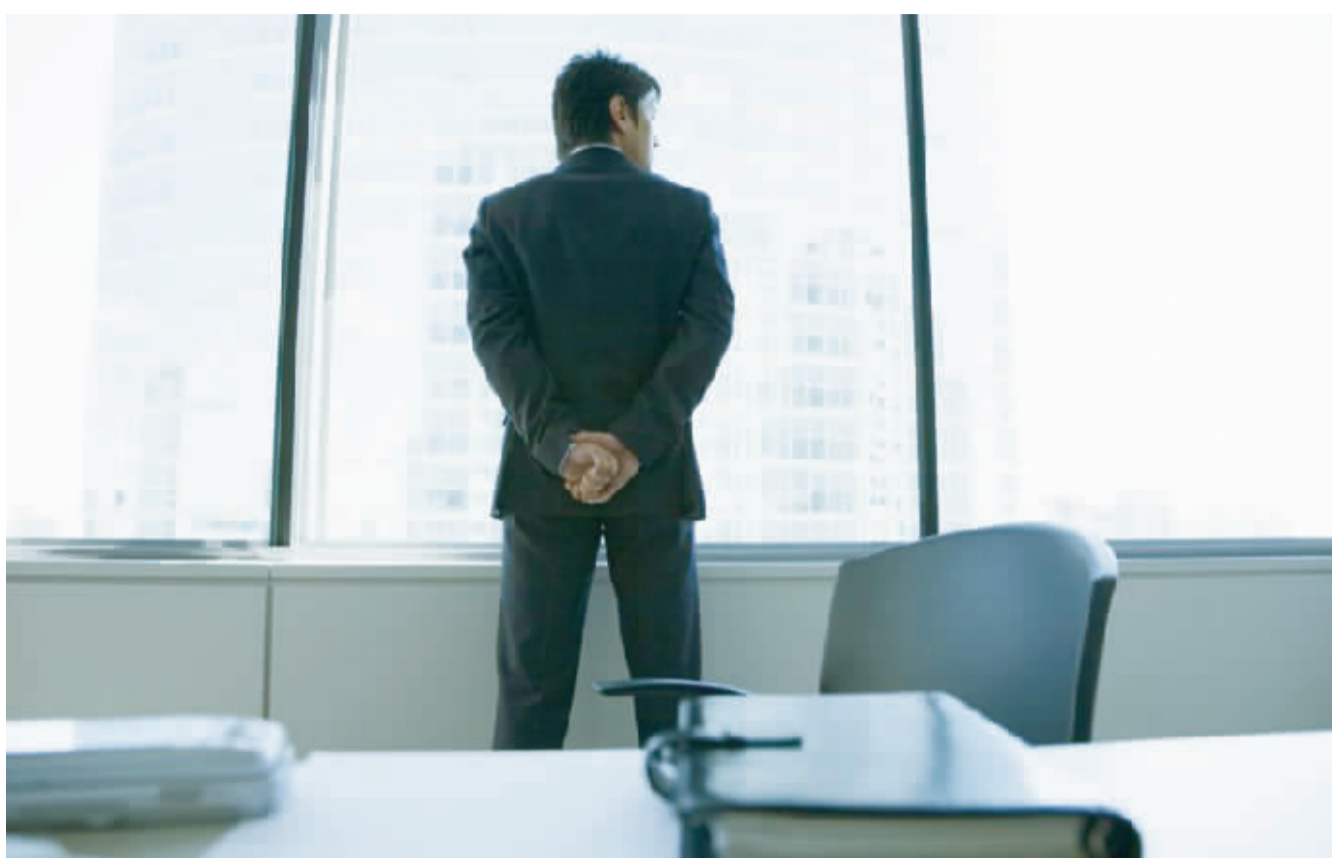
在百度里输入“职业经理人”和“纯洁”两个关键词，除了超天才网，没有其他任何组织和个人进行过论述，是时代不需要，还是没有人要求？不，是没有人去推动、去践行。在职业经理人的发展历程里，这是一片蓝海。

超天才网已经开始行动。就凭这一点，超天才网注定成为中国纯洁职业经理人的摇篮，成为中国纯洁职业经理人发展的里程碑。

根据超天才网的观点，纯洁的职业经理人有三个标准：一是“绝不会利用职业生涯中所学的技能和知识创业并参与该行业竞争”；二是“总是仅凭个人的能力和对企业的忠诚获得晋升并赢得人生事业的辉煌”；三是“只接受职业契约的薪金和奖励，绝不谋求任何黑色或灰色的个人收入”。

家居建材行业资深培训师高定基先生认为，第二点和第三点必须极力推崇，而第一点似乎有商榷之处，自古以来，正因为有一些人从“师傅”那里学到了技能开始创业，涌现出了许多的创业英雄，使得市场竞争更加充分，诠释了大自然优胜劣汰的法则，有力地推动了经济的发展。不知超天才网是否可以开第一点改为“绝不盗取商业机密创业并开展不当竞争”。

超天才网在做一件看上去不可能的事情，但笔者坚信，只要努力，一定会有很大收获，正如我们不可能穷尽所有的贪官污吏一样，但我们国家今天对贪污腐败前所



未有的整治力度给了我们莫大的鼓舞和希望。

我们坚信，职业经理队伍会越来越纯洁，纯洁的职业经理人是中国企业最需要的经理人。同时，我们也需要像反贪反腐一样去反对企业的非纯洁职业经理人。

纯洁职业经理人的时代意义

家族企业不愿意聘请职业经理人接棒，一个重要原因是我国职业经理人的纯洁性不够，过于以自我为中心。

关于经理人和老板不和而分手的故事数不胜数，分手的原因几乎是众口一词：个人原因，理念不同。其实笔者认为，这是职业经理人的一种不纯洁的表现，他不把自己当“老板”，最经典的莫过于很多年前的创维营销团队集体离职投奔对手的事件。

很多职业经理人辞职下海，盗用原企业的商业机密，或自己创业，或出卖，或一转眼投奔对手，最后两败俱伤。这是最不纯洁的经理人。

在职场上，在中国目前的职场价值体系中，需要有一种力量让职场人士重新回到正常的价值体系中。现在市场上充斥

着一些所谓的职场提升畅销书，比如“职场厚黑学”、“搞定老板”、“职场潜规则”，著名实力派建材家居培训师高定基认为，这些低俗的文化玷污了中国职场价值体系的纯洁性，不利于纯洁职业经理人的成长和发展，它们简直就是职场上的“邪教”，是腐败时代的产物，必须有人来打击。如果没有人来引导和拯救，势必造成中国企业的极大内耗，伤害企业，危害社稷，影响经济。因此，超天才网培养纯洁职业经理人这一战略目标具有划时代的意义，必将成为中国职场价值体系进步的时代丰碑。

发展纯洁职业经理人的措施

刚说不练，人所共厌。培养纯洁的职业经理人尽管前路坎坷，但只要全社会动员起来，并采取有效的策略和措施，我们的经理人队伍一定会越来越纯洁。在这条充满荆棘的道路上，至少有三点是要坚决执行的。

一、倡导纯洁经理人理念

报刊、广播、电视、网络等传统媒体和社会化媒体应该承担社会责任，积极宣传纯洁职业经理人的必要性，大力宣扬纯洁

职业经理人的典型事迹，在全社会弘扬“纯洁职业经理人”的高风亮节，创造新时代的职场榜样和新晋偶像。

二、设立纯洁经理人大奖

中国有很多的年度评选，比如年度经济人物、年度感动人物，这对推动经济发展、倡导优良的社会风气具有重大意义。在培养纯洁职业经理人的征途上，我们需要设立“中国年度纯洁经理人大奖”，在全社会形成强大影响力和震撼力。

三、开启纯洁经理人培训

任何成长与发展离不开培训和培养，纯洁职业经理人一定可以培养出来。建议以超天才网为首的“纯洁职业经理人培训学院”全面开展纯洁职业经理人培训，注重道德品质培养，注重职业素养培训，打造中国最具有影响力和公信力的职业经理人培训学院。

我们相信，大部分的职业经理人是纯洁的，但仍需倡导和培养。培养纯洁职业经理人任重道远，需要全社会的关注，需要企业的支持，需要每个经理人的参与。只要我们全体动员起来，倡导正确的职场价值观，职业经理人队伍的纯洁度一定会越来越高，中国梦也会早日实现。

有意志才能做卓越领导

■ 谭小芳

在你不占天时、地利、人和之时，如何战胜强大的对手？在日本举行的2011年世界体操锦标赛中国男团给你答案：关键时刻比的就是意志力。也就是说：谁的心态更好，谁的意志品质更坚强，更强大谁就会笑到最后，成为王者。就世界体操男团实力而言，日本是稍逊于中国队的，但是日本占尽天时地利人和，就连一向秉公执法的裁判都明显袒护东道主，刻意抑制中国队的因素，但是中国冠军团队的心脏更大，意志更坚强，最终获得世界体操男团十冠王的荣誉。

在预赛排名第三的中国队，在进入决赛阶段渐入佳境，尤其是在最后一项比拼中，中国队出战自由体操的三名运动员无一失误，而日本队却在单杠中两名队员落杠，最终无缘问鼎。中国军团则以稳定的发挥，坚强的意志，雄厚的实力逼迫美国、日本相续出现重大失误而最终卫冕成功。

笔者认为，在市场竞争中，虽然做不到常胜，但敢于直面困难，勇于打硬仗、恶仗，至少会降低失败的几率。团队比拼，士气是基础，必胜的信念、坚强的意志是关键，技能在关键时刻都已经不重要了。太想要了，反而可能一败涂地，保持平常心，不放弃不抛弃，坚持到底也许胜利就是你的。

商场如战场，不能一味蛮攻，也不能一味防守。那么就以为我为主，攻守兼备，等待时机做雷霆一击。不要主动出击，但是有战机绝不放过，避其锋芒而击其软肋方可获胜。竞争激烈，日渐白热，你累竞争对手更累，你苦对手比你更苦，所以在你坚持的每时每刻，对方都可能先于你倒下。

意志力是人格中的重要组成因素，对人的这一生有着重大影响。人们要获得成功必须要有意志力作保证。早在2400多年前的孟子，就说过：“天将降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身，行拂乱其所为，所以动心忍性，曾益其所不能。”这段话，生动地说明了意志力的重要性。要想实现自己的理想，达到自己的目的，需要具有火热的感情、坚强的意志、勇敢顽强的精神，克服前进道路上的一切困难。下面谭小芳老师为我们总结以下几点，供大家参考。

强化正确的动机

人们的行动都是受动机支配的，而动机的萌发则起源于需要的满足。什么也不需要或者说什么也不追求的人，从来没有。人，都是有各自的需要，也有各自的追求；只是由于人生观的不同，不同的人总是把不同的追求作为自己最大的满足。斯大林说，伟大的目的产生伟大的毅力。从奥斯特洛夫斯基和张海迪身上，我们可以充分地看到，崇高的人生目的怎样有力地激发出坚韧的毅力。

培养兴趣能够激发毅力

有人说兴趣是毅力的门槛，这话是有道理的。法布尔对昆虫有特殊的爱好，他在树下观察昆虫，可以一趴就是半天。诺贝尔奖获得者丁肇中说，我经常不分日夜地把自己关在实验室里，有人以为我很苦，其实这只是我兴趣所在，我感到“其乐无穷”的事情，自然有毅力干下去了。

当然人的兴趣有直观兴趣和内在兴趣之分，但两者是可以转换的。例如：有的人对学外文兴趣索然，可他懂得，学好外文是建设四化的需要，对这个需要，他有兴趣，因此他能强迫自己坚持学外文。在学的过程中，对外文的兴趣也就能渐渐培养起来，这反过来又能进一步激发他坚持学外文的毅力。一个人一旦对某种事物、某项工作发生内在的稳定的兴趣，那么，令人向往的毅力不知不觉来到他身边，也就成为十分自然的事情。

从小事做起，可以锻炼大毅力

李四光向以工作坚韧、一丝不苟著称，这与他年轻时就锻炼自己每步走零点八米这类的小事不无关系。道尔顿平生不畏困难，看来从他五十年天天观察气象而养成的韧性中得益匪浅。高尔基说：“哪怕是对自己的一点小小的克制，也会使人变得强而有力。”生活一再昭示，人皆可以有毅力，人

皆可以锻炼毅力，毅力与克服困难伴生。克服困难的过程，也就是培养、增强毅力的过程。毅力不很强的人，往往能克服小困难，而不能克服大困难；但是，积克服小困难之小胜也能使人具备克服大困难之毅力。

今天，你或许挑不起一百斤的担子，但你可以挑三十斤，这就行。只要你天天挑，月月练，总有一天，一百斤担子压在你肩上，你能健步如飞。恽代英说的深刻：立志需用集义功夫。余谓集义者，即在小事中常用奋斗功夫也。在小处不能不犯过失者，其在大处犯过失必矣。小压迫小引诱即能胜过，在大压迫大引诱中能否胜过尚为一问题。如小处不能胜过尚望大处胜过，岂非自欺之甚乎？胜过小者，再胜过较大者。此所谓集义也。不然集义仍然是一句空话。”

在我们生活中小事情很多，从哪些小事情做起，有的人好睡懒觉，那不妨来个睁眼就起；有的人“今日事，靠明天”，那就把“今日事，今日毕”作为座右铭；有的人碰到书就想打瞌睡，那就每天强迫自己读一小时的书，不读完就不睡觉，只要天天强迫自己坐在书本面前，习惯总会形成，毅力也就油然而生。人是需要从小事做起的，因为人有惰性。克服惰性需要毅力。任何惰性都是相通的，任何意志性的行动也是共生的。事物从来相辅相成，此长彼消。从小事情就可以培养大毅力，其道理就在其中。

由易入难，既可增强信心，又能锻炼毅力

有些人很想把某件事情善始善终的干完但往往因为事情的难度太大而难以以为继。对毅力不太强的人来说，在确定自己的奋斗目标、选择实现这一目标突破口时，一定要坚持从实际出发，由易入难的原则。美国学者米切尔·柯达说过：“以完成一些事情来开始每天的工作是十分重要的，不管这些事情多么微小，它会给人们一种获得成功的感觉。”这种感觉无疑有利于毅力的激发。柯达的话看来对于我们干其它事情，也会有启发的。

在这里给大家分享这样一个故事，有

一天，天神们在天堂里会面，抱怨人性的可悲现状。他们对我们的虚荣、愚昧和无谓的蠢笨感到厌恶。但有一位神怜悯我们，并决定进行一次实验：授予一个非常普通的人无限的力量。一个人对于成为神会作何反应？他们问道。

那个乏味、平凡的人是乔治·福瑟林盖伊，一家缝纫小商店的店主。他发现自己突然拥有了神力，可以使蜡烛飘浮，改变水的颜色，制造出绝妙的晚餐，甚至还能变出钻石。一开始他将他的力量用于逗乐和做善事。但最终他的虚荣心与对权利的欲望掌控了他，使他变成了渴望权威的暴君，拥有超越信仰的宫殿和财富。

沉醉于这样的力量，他犯了一个致命的错误。他傲慢地命令地球停止旋转。突然间，无法想象的混乱爆发了，酷烈的强风以每小时1000千米的速度将所有的事物甩到空中，那是地球的转速。所有的人都被扫入了太空中。在绝望中，他许了他最后，也是终极的愿望：把一切事物都恢复到原来的状态。在所有被认为是ESP产生的力量中，意志力或者精神战胜物质，用精神移动物体的能力绝对是一个神最为强大和必不可少的力量。神一般的力量同样需要神一般的判断力和智慧。

俗话说：“意志创造人”。大脑是你在这世界上取得成功的唯一源泉。在你的大脑中，储藏着你取之不尽的财富。通过提高意志力，你可以获得人生的富贵，拥有生活中的各种成就。这种意志之力，默默地潜藏在我们每个人的身体之内。在这个世界上，真正造人人生奇迹者乃人的意志之力，意志是人的最高领袖，意志是各种命令的发布者，当这些命令被完全执行时，意志的指导作用对世上每个人的价值将无法估量。

意志力的培养不是一两天能够实现，这需要有一个长期的过程。长跑的目的不在于你能够跑多长，而在于它是否能够帮助你养成坚强的意志力，增加强度的目的也在于此，因此，谭老师给我们的训练的标准不是我非要跑多长多长路程，而是我要坚持多长时间。即使你增加的强度很小，但只要你能够长期坚持下来，就能够帮助你培养坚忍的意志力。

领导用人的方圆艺术

■ 闫伟

领导用人有“方”、“圆”之分。“方”指用人的原则性，包括用人的规范和范围；“圆”指用人的灵活性，包括用人的技艺和策略。前者是用人的内在要求；后者是用人的艺术形式。领导用人的方圆艺术即“方”与“圆”的辩证统一，也即原则性与灵活性的有机结合。过于求“方”，可能有“迂腐”之嫌，会导致下级和群众敬而远之；过于求“圆”，则会有“圆滑”之嫌。两者的结果都是没有用好人，没有发挥人才的最大效益，都是领导不称职的表现。现代领导要想做到“方”与“圆”的辩证统一，必须遵循以下几点：

开局先圆后方

开局即领导刚开始走马上任。这时即使自己有不少抱负，但要经过熟悉情况进入角色才能付诸实施。正确的开局用人艺术应是先圆后方，着眼于人际沟通，着力于调查研究，增进相互了解，逐步在领导活动中扩大用人权的使用，由圆而方。

进局外圆内方

进局是指开局过后，领导者要改变或发展前任留下的局面，形成自己用人风格的领导过程。这时的用人艺术是：在继承和模仿中融入己见，在容忍中纠错。亦即对于前任领导的用人弊端既要有宽宏的肚量，又不能循旧而求稳定；对前任领导的成功用人之道，要继承和发扬，通过兴利除弊来形成自己的用人之道，这就叫做外圆内方。“关系型”的领导迁就现在的局面，安于现状，不求进取，缺乏原则和个性，属于外圆内圆的用人方式；“急功型”的领导过分地突出自己，急功近利，立足未稳便对人一味地从原则到原则，属于外方内方的用人方式。

中局人方我圆

中局是指进局过后，领导可以而且应该站在源头，以开拓和创新的人气概做出自己贡献的时期。这个时期要讲究人方我圆的用人艺术。这种用人艺术关键之处在于充分调动人的积极性，也就是我们常说的出主意用干部，主意出得好，用人用得对，就可以让别人按照自己的意图主动去开拓和创新，领导只是适当介入，着重从旁观察、支持和制约，并不不断地探索，不断地总结经验。

定局上圆下方

领导一旦通过中局形成自己的格局之后，领导活动就相对稳定，这时候宜以维持自己的领导格局与开拓创新兼顾为宜，以把握总体局面，这就是定局时期。这时期的用人艺术为上圆下方。因为，在我国的领导体制中，一般垂直的领导活动多于横向的协同工作，任务和目标向下逐层分解，因而，领导用人也要考虑上级的要求和意图，不能完全自行其是。应该把自己在用人方面的开拓与创新也纳入上级领导的范畴之中，做到原则性与灵活性相统一，这就是“上圆”。所谓“下方”，是指领导在这一时期的用人必须坚持原则，排除各种制约因素，只要自己认准了的，就应当坚持到底，而不应畏缩不前。

选才腹圆背方

大凡领导者有选才育才之权，这种权力的运用与领导的其他权力运用相比，具有使用次数少、周期长和分权的特点。这一特点的内涵是领导用人既要及时更新，又要相对稳定，应该用人不疑。其艺术在于腹圆背方。所谓“腹圆”，是指领导在行使用人权时应该有开放的心态和容才的海量，善于接纳各种类型的人才，知人善任。所谓“背方”是指领导用人时要坚持标准，严格要求，公道正派，切不可任人唯亲。腹圆背方的艺术在于，既要使人才趋之若鹜，又要使自己免于用人不当。

立威近圆远方

领导通过一系列手段建立自己的威信叫做立威。对领导来说，有两种“威”是需要立的，一是在本单位中的威信，二是在社会上的威信。前者可使领导有效地实现领导目的，后者能使领导及其单位在社会上树立良好形象，吸引各种人才的关注与兴趣。用人立威艺术在于近圆远方。所谓“近圆”，是指领导在单位中要充分尊重各类人才，善于听取他们的意见，尊重他们的意愿，多为他们排忧解难，多为他们办实事，所谓“远方”，是指领导在参与各种社会事务的过程中，要坚持站在本单位的立场上代表本单位的利益，这“方”是维护本单位以及本单位人才的合法权益，而不能用损害他们的利益来换取别人的好感。

激励形圆神方

激励的目的在于调动人的积极因素，团结和谐，形成群体合力。“形圆”是指激励时要注意手段和方法，并灵活加以应用。“神方”是指激励必须坚持正确的原则，即针对不同需要，注重工作和人才本身，努力做到公正、公平。

势力方圆兼顾

一个单位是一个复杂的群体，人与人之间的各种争端与矛盾不可避免。处理争端与矛盾一定要做到方圆兼顾，既要通情达理，又要合情合理，不能失之偏颇。只有方圆兼顾，才能公正；只有公正，才能平衡，才能减少人才的内耗与矛盾。

协调小圆大方

沟通协调，是领导处理人才之间相互关系常用的方式，其艺术在于小圆大方。即在整体上和方向上坚持原则，在细节与局部上宽宏大量。小圆大方艺术的要旨在于把握好原则与细节、整体与局部的关系：其一，求大同存小异，求“大方”而可“小圆”；其二，善于“委曲求全”，增加人才之间的相互依赖与信任。

模式表圆本方

一般来说，领导总是喜欢以自己的新的方式去处理各种事情，这样就容易出现一个矛盾，即日的已经习惯于被下级接受的领导风格与新的领导风格之间的摩擦。新的领导风格往往热情高于经验，创新多于继承，结果不易被下级所认可。所以，领导在建立自己的用人模式时，应该表圆本方。“表圆”旨在保住新用人模式的认同基础，以免格格不入；“本方”旨在继承中发挥自己的优势，形成自己的独特风格，把人才对前任领导的认同转移到自己身上来。