

<<借力>>

图书基本信息

书名：<<借力>>

13位ISBN编号：9789866846946

10位ISBN编号：9866846946

出版时间：大都會文化事業有限公司

作者：王祥瑞 著

页数：240

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>

<<借力>>

前言

第一章 建立牢不可破的利益同盟 即使你的工作能力強，思考問題也比其他人深遠，居於領導地位，你仍然不能仗著「自己比別人強」的想法獨斷專行。

一個成就大事業的人更是如此。

如果失去了他人的幫助，不能利用他人之力，任何事業都無從談起。

借人之力，成己之實 俗話說：「孤掌難鳴、獨木不成橋。」

一個涉入社會生活的人，必須尋求他人的幫助，借他人之力，方便自己。

一個沒有多少能耐的人必須這樣，一個有能耐的人也必須這樣。

就算我們渾身都是鋼，也打不了幾個毛釘，何況我們大多數人也是能力有限。

不過，「他人」只是一個泛泛的概念，有些不著邊際，而且這些「他人」大多是你的陌路人，不太熟悉的人，關係很一般的人，他們都不能實際地幫助你，具體地幫助你。

「他人」中只有一種人能夠實際地幫助你，具體地幫助你，那就是——朋友。

這些貼近你的親朋好友，總是給你各種各樣的幫助。

當你危難緊急，總是他們幫你排憂解難，渡過危急。

或者當你吉星高照時，也是他們為你抬轎唱喏。

朋友，是一個特定的圈子。

圈子雖小，作用卻難以估測。

利用不是一個醜惡的東西，而是各取所需導致。

一個人，無論在工作、事業、愛情和消閒哪方面，都離不開這種人與人之間的相互利用。

朋友就是如此。

因為各人的能力和局限，以及人際關係的不同，必須相互利用。

借朋友之力，正是一個人高明的地方。

在自然界也是這樣，動物們相互利用，以有利於捕獵、取暖和生殖。

獸王更是利用彼此之間的相互關係，以及在這種關係基礎上建立起來的秩序和習慣，以享受最大的優越：可以吃得最多最好，可以占有最美的雌性和最年輕的雌性等等。

就社會和自然狀況來看，單打獨鬥是鬥不贏拉幫結派的。

一個人在社會中，如果沒有朋友，沒有他人的幫助，他的境況會十分糟糕。

普通人如此，一個成就大事業的人更是如此。

如果失去了他人的幫助，不能利用他人之力，任何事業都無從談起。

借朋友之力，使用他人為自己服務，讓自己能成就事業，這是一個人很難能可貴的地方。

尤其對自己所欠缺的東西，更要多方巧借。

黃巾亂世之中，劉關張邂逅相逢，桃園結義，成就了千古美名，也奠定了西蜀王朝的根基。

以後三分天下，西蜀稱帝。

劉備始為皇帝，關羽、張飛也成開國元勳，西蜀重臣。

回頭看看，劉關張結義之時，三人均是下層草民。

劉備雖是漢室皇親，卻落得流浪街市，販席為生。

張飛只是一個屠夫，粗人。

關羽殺人在逃，無處立身。

三人結義後，彼此借重，相得益彰。

董卓之亂時，呂布稱梟雄。

劉關張大戰呂布，卻只打成平手，可見呂布何等英雄。

但呂布匹夫無助，枉自豪勇，最終被曹操所殺。

而劉關張卻在三國中彼此相仗，日益得勢，最終立國樹勳。

這是借朋友之力的一個典型例子。

西漢劉邦，也是一個善借朋友、他人之力者。

劉邦出身低微，學無所長。

<<借力>>

文不能著書立說，武不能揮刀舞槍，但劉邦天生豪爽，善用他人，膽識無雙。

早年窮困時，他身無分文，卻敢獨坐上賓。

押送囚徒時，居然敢私違王法，縱囚逃散。

以後斬白蛇起義，雲集四方豪傑，無論哪種背景的人或敵方的人，最後都為他所有。

如韓信、彭越、英布，這些威鎮天下的悍將英雄，原先都是他的死敵項羽手下的人。

至於劉邦身邊的謀臣武將，如蕭何、曹參、樊噲、張良等，都是他早期小圈子裡的人，蕭何、曹參、樊噲更是劉邦的家鄉故鄰，親戚六眷。

他們在劉邦楚漢爭戰中，勞苦功高，最終幫助劉邦建立了西漢王朝，也可以說劉邦利用他們成就了自己的帝王之業。

不僅帝王將相需要借他人之力（帝輦雖高，卻須將帥墊托），就是平民百姓也離不開三朋四友。這樣，平時有個三長兩短，緊急偶然，也有幾個說話的，幫襯的，遇事方能應付。

俗話說：「一個好漢三個幫，一個籬笆三個樁。

」好漢也離不開幫手，籬笆要站穩，離不開幾個樁。

這都是在講利用他人之長，借用朋友之力。

吸引優秀的合作者 在多數情況下，想成功，必須仰賴合作者的幫助。

與你合作的人越多，你的運勢就越旺，如果你又能正確地選擇對你有幫助的人，成功必定指日可待。

但存在於你和合作者間的，不是利害關係，而是「友誼」、「相互的尊重」。

另外，不可對合作者的才能持過高的期望，或強求合作者具備他所沒有的才能。

每個人都有其擅長和不擅長的部分。

如果一味要求對方達到你的標準，不管對方是否有能力做到，只知要求，不知體諒感恩，甚至斥責對方、貶損對方，不但於事無補，還會使人心背離，失去優秀的合作者。

那麼，如何才能具備吸引合作者的魅力呢？

其實一點也不難。

只要學會下列三項秘訣，你就能成為別具魅力的人。

1. 給予金錢的利益 切莫輕視利益的重要性，因為利益是吸引合作者助你一臂之力的要素，但是，過分重視利益也會破壞友誼的純度。

不給對方利益，會毀損你的魅力；給太多則可能適得其反。

這之間的尺度，就靠你自己去掌握。

2. 滿足情感的需要 所謂情感需要，主要指友情、彼此的夥伴意識。

滿足對方對友情的渴求，對方自然樂意助你一臂之力。

3. 提高自我重要感 在提高自我重要感方面，要明確地讓對方知道，你多麼需要對方的幫助，而且除了對方，沒有人有能力幫助你。

這樣能大大地滿足對方的優越感，樂意為你效犬馬之勞。

如能將上述三項秘訣銘記在心，你便會散發出無比的魅力，吸引優秀的合作者向你靠近，助你邁向成功之路。

<<借力>>

内容概要

擁抱世界、掌握資源，就在【聰明用人 圓融做事】八字箴言！

借人之力，成己之實！

贏得人心就是贏得力量！

在這瞬息萬變的社會裡，憑實力埋頭苦幹，卻總是無法出頭天的人多如過江之鯽，你，知道問題在哪裡嗎？

問題就在「三個臭皮匠，勝過諸葛亮」，一個人的單打獨鬥贏不過一群人的集思廣益，所以如何與人結交、如何用人、如何讓大家願意幫你，就成了當前最重要的課題。

本書作者王祥瑞精心剖析「借人之力，成己之實」的各種方法，讓成功不再是遙不可及的夢想！暢銷書《李嘉誠談做人做事做生意》作者 王祥瑞又一全新力作！

<<借力>>

作者简介

王祥瑞 知名專欄作家及暢銷書作家，著有《李嘉誠談做人做事做生意》和《李嘉誠再談做人做事做生意》等書。

<<借力>>

书籍目录

第一章 建立牢不可破的利益同盟借人之力，成己之實吸引優秀的合作者 一筆不可估量的財富 與朋友一起做生意誠信無疑，相互信任 相互尊重，取長補短 人我兩利，義利相濟點醒合夥人的技巧生意不成仁義在 絕不可與之合作的人第二章 贏得人心就是贏得力量發展「精神生產力」化解下屬負面情緒先把人往好處想團結部下，重在「攻心」管理者要有政治家的眼光提高非權力影響力學會讚美你的部屬給人的讚美並非愈多愈好善待別人，別人也會善待你 應該有一顆慈悲為懷的心給下屬一些決策權第三章 抓好做事的關鍵步驟敢於解決棘手問題 培養果斷決策的工作習慣相信自己，當斷則斷與下屬共同承擔責任領導者做事要靈活變通第四章 決策：看清方向走對路決策要有輕重緩急小疏忽搞垮大決策重視下屬的智慧樂於接受反對意見要有從善如流的胸襟如何採納下屬的建議發揮團隊的優勢要全力支持下屬的工作空出時間來做重要的事第五章 生意頭腦與市場控制力選擇正確的經營方向精心料理好你的核心生意適時的反省很重要立即止住走不通的路切忌盲目競爭發現隱含的玄機 制定商業計畫要擊中目標 抓住大客戶的九大戰略尊重你的市場對手 追求實力，不圖虛名

<<借力>>

章節摘錄

第二章 贏得人心就是贏得力量 劉備「三顧茅廬」，使諸葛亮為他「鞠躬盡瘁，死而後已」；劉備知錯必改，向龐統誠意致歉，使龐統以死報效；劉備大膽起用魏延，使漢中無憂；劉備不吝爵位，使老黃忠以七十高齡而不退休，戰死疆場。

這些文臣武將在當時都是「種子選手」，難怪他能三分天下取其一。劉備對屬下的關愛，得到了豐厚的回報。

發展「精神生產力」 管理者與員工之間無疑是一種「管理」與「被管理」的關係。身為領導者，無不希望下屬對自己盡心盡力盡職盡責盡忠地努力工作。因為只有做到這一點，才能證明自己的管理是成功的，自己是一個成功的管理者。

可是，並不是每一位管理者都能實現這一目標，恰恰相反，成功的管理者往往只是少數人。古往今來，失敗的管理者都是居於多數的。

在這裡，決定成功與失敗的關鍵因素，就是管理者採取什麼樣的管理方式，運用什麼樣的管理方法，這向來是管理學者們所討論的一大重點問題。

自從管理學出現以來，許多管理學派相繼登台亮相。

從廣義的範圍看，人們研究管理學的目的是為了社會和文明的進步，為了人類的生存和發展，從狹義的範圍看，則是追求最大的和諧與效益，為了提高本機構、本單位的工作效率。

正是在這種目的的驅使下，當今人類對管理的研究投入了極大的精力，提出了多種多樣的管理理論，當這些理論投入實踐中運用以後，人們發現，無論是哪一種管理理論，都存在著許多的缺陷，沒有一種是可以全部或大部分實現管理目的的。

然而，隨著時間的發展，管理學理論不斷推陳出新，以發展「精神生產力」為目的的「人本管理」，愈來愈被提到重要的議事日程，以至於美國人把「開發人力心理資源」列為21世紀的前沿課題加以研究，日本和其他許多國家也在這方面傾注了大量的人力、物力、財力，展開潛心研究。

這種以發展「精神生產力」的「人本管理」，實際上就是當今某些國內管理者稱為「柔性管理」的管理理論。

「柔性管理」的基本原則包括：內在重於外在，心理重於物理，肯定重於否定，感情交流重於紀律改革，以情感人重於以權壓人…… 這些原則中所體現的魅力，集中到一點，就是以看重感情投資、通過感情投資達到管理的目的。

古往今來，凡是想成就大事的人，都不能少了「人才」這一條。

「事業者，人也。

」沒有人，就不會有事業；沒有人才，更無法成就事業。

古人云：「得人心者得天下。

」事實上，不僅想「得天下」的領導者需要得人心，就是一切想在其他方面有所得的領導者，也必須做到得人心才可以。

可是，俗語又說：「人心隔肚皮。

」想真正得到人心又談何容易呢？

不過，只要管理者善於運用感情投資這一方式，想得人心也並不是困難的事。

有不少管理者常常會發出這樣的感慨：「真是時運不濟，物色不到合適的人才，手下人一個個幾乎都『低能』，工作起來不僅毫無生氣，而且毫無創意……」 這難道是事實嗎？

非也。

至少，這種想法有以偏概全之嫌，不能說明事實的全部。

事實是任何管理者的下屬不會全是「低能」者，其中必然有出類拔萃的人。

這是因為下屬的能力不可能一下子全部顯現出來，而是需要一個逐步發揮的過程，這一過程是否會出現，取決於領導者是否對他們進行了卓有成效的感情投資。

可以肯定地說，下屬的能力大小與領導者對他們的感情投資多少是成正比的。

為什麼這麼說呢？

具體原因如下： 其一，管理者對下屬的感情投資可以有效激發下屬潛在的能力，使下屬產生強大

<<借力>>

的使命感與奉獻精神。

得到了管理者的感情投資的下屬，在內心深處會升騰起強烈的責任心，認為管理者對自己有知遇之恩，因而「知恩圖報」，願意更盡心盡力地工作。

其二，管理者對下屬的感情投資，會使下屬產生「歸屬感」，而這種「歸屬感」正是下屬願意充分發揮自己能力的重要源泉之一。

人人都不希望被排斥在領導者的視線之外，更不希望自己有朝一日會成為被炒的對象，如果得到了來自領導者的感情投資，下屬的心理無疑會安穩、平靜得多，所以便更願意付出自己的力量與智慧。

其三，管理者對下屬的感情投資，可以有效激發下屬的開拓意識和創新精神，鼓起勇氣，不會「前怕狼後怕虎」，所以工作起來便無所擔心，一往無前。

人的創新精神的發揮是有條件的，當人們心中存有疑慮時，便不敢創新，而是抱著「寧可不做，也不可做錯」的心理，混天度日，只求把分內的工作做好就行了。

如果管理者能夠對下屬進行感情投資，建立充分的信任感，親密感，就會愈有效地消除下屬心中各種疑慮和擔心，從而使其更願意把自己各方面的潛能都發揮出來。

團結部下，重在「攻心」 三國時代劉備雖說是皇室後代，因年代已久，查無可考，即使是真的，也沒有給他留下什麼好處。

他少孤，與母親一貧如洗，只好以販履織席為業。

這樣一個普普通通的平民百姓，為什麼能崛起於群雄之上，成為鼎足三分的一代梟雄呢？

雖說有英雄造時勢等原因，但從其本人來說，是因為他最得「攻心」之妙用，是一個非常傑出的「攻心」戰略家。

他團結部下，重在「攻心」。

劉備與關羽、張飛義結金蘭，食則同桌，寢則同席，關羽與張遼的談話，說出了與劉備之間的深情厚誼：「與兄(張遼)，朋友之交也；我與玄德是朋友而兄弟、兄弟而主臣者也。

經可共論乎？

」後人知關雲長「掛印封金」、「千里走單騎」的英雄事蹟，更顯出劉備強烈的個人魅力。

張飛因醉酒被呂布奪了徐州，使劉備家屬陷於城中，張飛因受關羽責備而要自殺。

劉備說：「古人云：『兄弟如手足，妻子如衣服。

衣服破，尚可縫；手足斷，安可續？

』吾三人桃園結義，不求同生，但願同死。

「今雖失了城池家小，安忍受兄弟半道而亡？

況城池本非吾有。

家眷雖被陷，呂布必不謀害，尚可設計救之。

賢弟一時之誤，任至遽欲捐生耶！

」這話多感人，難怪張飛為他拚死一生。

趙雲，劉備一見面就非常喜愛，投靠後極度信任。

長阪坡時，有人說趙雲投降曹操，劉備說不可能；當趙雲把阿斗送到劉備面前，劉備摔子，並說：「為了犬子，差點傷了自己的一員大將。

」劉備的話讓趙雲非常感動，從此趙雲也盡心為劉備驅使。

劉備「三顧茅廬」，使諸葛亮為他「鞠躬盡瘁，死而後已」；劉備知錯必改，向龐統誠意致歉，使龐統以死報效；劉備大膽起用魏延，使漢中無憂；劉備不吝爵位，使老黃忠以七十高齡而不退休，戰死疆場。

這些文臣武將在當時都是「種子選手」，難怪他能三分天下取其一。

劉備對屬下的關愛，得到了豐厚的回報。

在一個企業的管理過程中，人性關懷主要表現為管理者的關懷，尤其是要給予那些最需要的人更多的關懷。

客觀地講，被關懷，是每個員工內在的特殊動機和需求，管理者只有掌握這一管理人的要素，才能調動員工個體的主動性、積極性和創造性，讓員工發揮最大的能力，為實現共同目標而努力工作。

<<借力>>

所謂「得人心者得天下」。

管理者要想用關愛激勵感化員工，首先必須尊重人，把員工當成「人」來看待。

或許有點危言聳聽，不過很多管理者在對待員工時，僅僅把他們看成是完成任務的工具，即便是關心他們的一些需要也是出於迫不得已，結果使得員工與管理階層的關係非常緊張。

這不但不利於組織整體效率的提高，而且難以在組織中形成凝聚力和歸屬感。

美國著名的管理學家湯瑪斯·彼得斯曾大聲疾呼：「你怎麼能一邊歧視和貶低員工，一邊又期待他們去關心品質和不斷提高產品品質！」

其實，對員工施以真切的關心，滿足員工被關懷的需求，贏得員工的「芳心」並非難事。

因為員工的「被關懷」需求並非高不可攀。

平日裡，管理者只需多留心，對員工各方面情況盡可能多瞭解，發現員工對工作的不滿之處，及時給予必要的關懷，努力幫助員工克服困難，解除紛擾，就會使員工感受到企業的溫暖。

甚至一句簡單的問題，往往也能傳遞管理者溫暖、體諒的心，打動員工，讓員工感覺到自己被尊重、被關懷著。

例如員工病好後上班，管理者及時表示出自己的關切之情：「完全好了沒有，要不要再多休息幾天？」等等。

如此一來，員工的感情就會因「關懷」而昇華，從而激起他們自覺做好工作的熱情，促進企業發展，給管理者的「關懷」以回報。

管理者的關懷主要體現在心理支持和行動支持兩方面：心理支持，不外乎理解、認同、信任、鼓勵等積極心理暗示。

具體而言，對於信心缺乏甚至很自卑的員工，管理者的關懷最好採取暗示方式，讓他們通過自己的理解，自然地接受這種關懷，並轉化為積極的行為。

反之就會弄巧成拙，「關懷」不成，卻讓缺乏自信者愈加心灰意冷，自卑者更加自卑。

同時，管理者從接納員工那天開始，就應擔負起引導員工成長的責任。

達爾文曾說：「上帝在每個人身上都種有偉人的種子。」

所以，每個員工都有可塑性和可培訓性，都具有成功的特徵。

企業管理者輔助員工成長時，一定要本著帶動而不是丟棄的態度，去對待那些需要拉一把的員工，讓其有能力與大家同步前進。

這也是行動支持的主要體現。

「一分付出，一分收穫。」

企業管理者從思想方面著手，為員工多花費點時間和金錢進行「關懷投資」，實現與員工在思想上的融通和對問題的共識，企業獲得的必將是更多的資源與回報，這是任何一項別的投資都無法比擬的。

<<借力>>

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>