

让柳传志、俞敏洪等大佬点赞的企业领导者是什么样的？



柳传志说：我认识孙陶然二十多年了，他拼命地追求挺进、跌倒了爬起来的坚韧、非同凡响的学习能力等等，这些是优秀企业家都具备的特质。

作为拉卡拉集团创始人、董事长孙陶然这样说：没有人天生就会做总裁，即便那些有领导天赋的人，要做总裁管理一个数百人、数千人的公司并且经营好，也是一个很大的挑战。

一个创投界带有传奇色彩的人物孙陶然，于1991年北大光华管理科班毕业，是拉卡拉集团创始人兼董事长，更是拥有6度创业，100%成功的传奇记录拥有者。

他的《创业36条军规》是每一个创业者都拥有的案头必备，而柳传志、俞敏洪、冯仑等一众商界大人物更为他的25年管理经验总结新作《有效管理的5大兵法》纷纷点赞，甚至亲笔作序推荐，这本书里究竟写了些什么？这里小编摘录第一章的部分内容与大家分享，管中窥豹可见一斑。

A

领导者的三个使命

领导者是一个组织的灵魂，是为我们指明前进方向的人，是我们之所以能够成为一个整体的原因，是为我们找到达成目标路径的人，是把我们组织起来一起去达成目标的人，是我们信心的源泉，甚至是我们为之奋斗的对象。

所谓领导，就是“领”和“导”——引领着企业走，把企业导向目标。我认为领导者的核心作用有三个：

1. 方向

为组织确定方向是领导者责无旁贷的首要职责，这个世界上，大多数时候、大多数人都没有主意的，但一个组织必须要有“主意”，这就是领导者存在的第一理由。

船长之所以重要，在于他要为船制定方向和航线。船要到达目的地，必须向着正确的方向和航线航行，方向错了，水手们越努力距离目的地越远，航行再久也不可能到达目的地；有了正确的方向，还需要正确的航线，航线错了，轻则绕道重则触礁……对于组织而言，方向对不对路径对不对，不是事半功倍还是事倍功半的问题，而是成功和失败的问题。

2. 后援

帮助下属解决他们解决不了的问题，这是领导者存在的第二理由，任何时候下属都可以认输，但是领导者不能认输，因为领导者一旦认输就意味着失败了。所以，领导者必须时刻做好准备给所有下属做后援，帮助下属解决他们解决不了的问题，甚至亲自代替下属去工作以便确保达成目标。

做任何事情都要靠团队，知不知道需要什么样的人，能不能找到这些人，能不能让这些个性极强的人才们在一起愉快地合作，是领导者最重要的事情之一。

领导者不需要武功天下第一，因为你不是一个人在战斗。领导者不需要比每个下属能力都强，因为你的目的不是和下属比较高下。很多时候，领导者武功太高反而有副作用，因为他要么会忍不住技痒亲自冲锋陷阵，要么会认为每个下属都没有作用——反而会阻碍找人、用人。领导者再会用人，也必须时刻把自己作为下属的后援和备胎，随时准备支援下属，帮助下属解决他们解决不了的问题。

3. 协调

平级之间不能很好合作是常态，尤其是跨部门、跨系统之间的合作往往很难，这些都是下属力所不能及的事情。很多事情下属努力再多也很难解决，需要上级领导出面协调和解决。协调下属之间以及跨部门、跨系统间的合作是领导者的核心使命之一，不能躲闪，很多时候，上级一个电话能够解决的问题下属花上十天半个月也解决不了，这时候如果上级躲闪不出马，是自己跟自己过不去。

绝大多数情况下，领导者都不是亲自解决问题的人，他们的核心使命是为组织确定方向，找到达成方向的方法，并且组织起下属发挥整体作用达成该方向。