

# 《领导者的资质》

## 图书基本信息

书名：《领导者的资质》

13位ISBN编号：9787111470257

出版时间：2014-7

作者：（日）稻盛和夫

页数：256

译者：曹岫云

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu111.com](http://www.tushu111.com)

# 《领导者的资质》

## 内容概要

《领导者的资质》介绍日本经营之圣稻盛和夫的经营哲学，含领导人的资质、领导人的人格、领导人的十项职责、企业统治的要诀，以及企业家学习体会等内容，系统而全面地解析了稻盛经营哲学的方方面面。本书能给准备创业和开始创业的企业经营者以精神上的指导。

## 作者简介

稻盛和夫

京瓷株式会社名誉会长

日本航空公司名誉会长

1932年出生于鹿儿岛市。1955年鹿儿岛大学工学部毕业后，就职于京都的绝缘体制造商——松风工业。1959年4月，获得熟人出资，以资本金300万日元成立京都陶瓷株式会社（现京瓷），历任社长、会长，自1997年起担任名誉会长。他一直追求“以心为本的经营”，以建立的员工之间强有力的相互信任关系为基础，使京瓷集团成长为一家国际大型企业集团。同时积极推进公司业务多元化，于2000年通过支援复印机厂家三田工业，创立了京瓷美达公司，并通过企业重组使之发展成为全世界为数不多的综合复印机生产厂家。1974年，京瓷集团为开拓东南亚市场，在香港成立了现地法人，并以此为开端全面展开了在中国的各项事业。首先于1987年在广东省东莞市开始了委托生产业务。现在，以北京、天津、上海、广东省东莞市为中心，约有2万名员工在中国的京瓷集团工作。

此外，1984年顺应电信事业自由化的趋势，成立了第二电电企划株式会社，并担任会长。2000年10月，随着DDI（第二电电）、KDD、IDO的合并，成立KDDI株式会社，并担任名誉会长。2001年6月起成为最高顾问。

2010年2月接受日本政府的邀请，出任处于破产重建中的日本航空（JAL）公司的会长。2013年9月19日，日本航空在东京证交所重新上市。

另一方面，1984年个人出资设立稻盛财团，担任理事长。同时创设国际奖项“京都奖”，于每年11月对那些为人类社会的发展进步做出突出贡献的人士进行表彰。除此以外，还志愿担任共有71家、聚集了8100余位年轻经营者的经营塾“盛和塾”的塾长，为培育经营人才倾注心血。他不断向世人阐述自己的稻盛哲学，其思想在中国也被广泛接受。《活法》《干法》《阿米巴经营》等多部著作已被翻译成中文在中国出版，其中《活法》一书还登上了畅销书榜前列。

## 书籍目录

总序 稻盛和夫

推荐序 关于稻盛哲学的11个问题 曹岫云

第一章 领导者的资质 // 1

真正的领导者应该是“以爱为根基的反映民意的独裁者”。将篷马车队安全带美国西部的队长，就是这种充满关爱之心、在尊重大家意见的同时，能按照具体情况，果断决策，发挥出卓越领导能力的人。

第一项资质：具备使命感 // 5

第二项资质：明确地描述并实现目标 // 9

第三项资质：必须不断地挑战新事物 // 17

第四项资质：必须获取集团所有人的信任和尊敬 // 26

第五项资质：抱有关爱之心 // 33

第二章 领导者的人格 // 39

在领导者的资质中人格最为重要。领导者保持自己高层次的人格，是解决当前企业治理危机最根本性的方略。我们要时时事事思考“作为人，何谓正确”，不断自问自答，不懈努力，去“提升自己的人格”“提升自己的心性”“拓展公司的经营”。

引言：由领导者引发的丑闻接连不断 // 40

第一：企业治理的危机和领导力 // 41

第二：天天学习钻研，提升维持人格 // 54

第三：企业经营中不可或缺的朴实的教诲 // 57

第四：听了为人之道且愿意实行的人 // 61

第五：利他的人生和利己的人生 // 63

第三章 领导者的十项职责 // 69

领导者必须向员工说明工作的目的意义，设定具体目标，制订相应的计划，怀着强烈的愿望，付出不亚于任何人的努力，表现出坚强的意志，绝不放弃，磨砺自己的人格，关爱员工，调动他们的积极性，共同致力于创新。

明确事业的目的意义，并向部下指明 // 70

设立具体的目标，制订实现目标的计划 // 71

心怀强烈的愿望 // 72

付出不亚于任何人的努力 // 73

具备坚强的意志 // 74

拥有高尚的人格 // 75

无论遭遇什么困难，都绝不放弃 // 76

怀着“爱情”与部下交往 // 77

调动部下的积极性 // 77

富于创造性 // 78

第四章 企业统治的要诀 // 81

企业经营的要诀，就是领导者要彻底贯彻实行这些内容：其一，要让员工爱戴你，甚至迷恋你；其二，要给员工讲述工作的意义；其三，要揭示企业的愿景和使命；其四，不断地向员工诉说企业的哲学；其五，努力提升自己 and 员工的心性。

引言 // 82

第一：作为经营者，要让员工爱戴你，甚至迷恋你 // 83

第二：领导者要向全体员工阐述工作的意义 // 92

第三：领导者要向全体员工揭示企业的愿景目标 // 96

第四：明确公司的使命，并与全体员工共有 // 99

第五：领导者要向员工讲述哲学，通过学习提高心性、共有哲学 // 113

第六：小结 // 117

第五章 经营哲学践行体悟 // 121

## 《领导者的资质》

稻盛和夫的经营哲学需要企业领导者在经营实践中不断体悟修炼，持续改善，汇集每个员工的力量，造福整个社会，与员工一起怀着感恩的心，把稻盛经营哲学传递下去，拨亮每个人心中的明灯。

汇集各人力量，实践造福利他 // 122

塾长点评：持续的改善改良就能实现优秀的经营 // 142

活在塾长的时代 // 148

塾长点评：好的技术应该应用于各种领域 // 168

把爱传下去 // 174

塾长点评：具备善良的心灵，秉持光明正大的企业目的 // 195

践行稻盛哲学，拨亮心中明灯 // 198

塾长点评：大善伴随着严厉甚至严酷的爱 // 218

稻盛和夫年表 // 221

关于盛和塾 // 225

# 《领导者的资质》

## 精彩短评

- 1、把自己当作领导者和创业者，把顾客和领导当作是客户，换成这种视角，会觉得工作也是一种修炼，跟稻盛和夫的另一本书《干法》思想精神融会贯通，有异曲同工之妙
- 2、燃烧自己，照亮别人。2015.5.16~2015.6.28
- 3、201607
- 4、文化的不同，管理方法不同，重视精神和灵魂的全情投入
- 5、让团体具有使命感，让目标清晰可实现，不断挑战新事物，让所有团队成员信任自己。
- 6、共同价值观灌输
- 7、虽没有多少感觉，但是仍觉得这是本值得阅读的书。
- 8、大道理娓娓道来，实践成功比较困难。
- 9、看过后十分佩服稻田和夫，更深信半部论语闯天下的哲学人生观。
- 10、单薄
- 11、也在看他其他的书
- 12、以爱为根基的反映民意的独裁者。  
一个富有亲和力的伟大领导者。
- 13、领导者必须向员工说明工作的意义，付出不亚于任何人的努力，从活法开始，不亚于任何人的努力作为必要条件贯穿稻盛和夫哲学的核心，几乎怎么强调都不为过。不过光是如此也还是不够的，无论稻盛和夫还是松下幸之助创办的企业都是世界顶尖的高科技企业，努力做什么同样重要
- 14、像名人名言录
- 15、2015年读完，值得学习。
- 16、2016-24
- 17、道理都懂，但是要实行真的太不容易了
- 18、稻盛和夫是典型的日本企业家，公正、努力、爱人，多次出现在文中。
- 19、9月在新书书架看到稻盛和夫的这本书，一直都没来得及读，今天趁着下午读完，领导企业说难难，说不难也不难，稻盛和夫所说的资质总结出来也没几条，但真正要落实，容易也不容易。20151102
- 20、讲得大道理比较多。比较有共鸣的是这句：“领导者带领一帮做事的平庸人比带领一群聪明人更容易做事并达成目标。”
- 21、正直，不亚于任何人的努力。
- 22、20170405.前段时间在楼下江干区图书馆借的，偶尔翻翻，今天中午抽空仔细读了，获益匪浅，书名起的有点机场励志范，内容也符合领导学成功学鸡汤标准，但一条条看下来，确实值得琢磨品味。作为经营者，稻盛和夫关于管理的一些东西，其实比德鲁克要深刻。用爱和慈悲，大义，作为企业经营的理念，从长远来看是最具生命力的；而细化的目标和要求，创新和钻研，都是精细化经营企业的法宝，书里，不仅仅是关于领导者的资质，当然，关于如何管理和如何做领导也有很多真知灼见。
- 23、看完后，感觉很受益。对于小企业家或者创业者来说，真是太好了。谢谢稻盛。
- 24、用行为化的语言定义目标，工作中具备使命感。
- 25、稻盛和夫的做法是稳妥可行的，毕竟乔布斯那样逆天的人千年也难出一个
- 26、绝知此事要躬行
- 27、领导人要保持洁白的人格，要有热情，要先乐观，再悲观，再乐观。要懂得意义并能表述。还有爱是不止表面上的温和，还要真心为对方未来考虑，必要时也要采取严厉的态度。

1、看了“领导力的资质”，感觉受益匪浅。大到管理企业、国家，小到管理小组甚至个人，都很有用处。本文提到领导力的资质，总结一下就是，关爱他人，听取大家意见的基础上，反映民意的独裁者。具体的资质有：1) 使命感完成某件事情，要有远大的梦想，要有愿景，而且是对社会是有意义的。这样大家才能同心协力，认同远大的目标。2) 详细的描述目标并且实施。要把奋斗的目标告诉大家，完成激情的传递，最理想的情况下是让大家充满激情，想立刻干这件事情。乐观的构想，悲观的计划，乐观的实施。3) 敢于做挑战的事情。不断的挑战和创新，是企业不断壮大的动力，相反会使企业保守、固步自封。我们要不断的挑战，而不是安逸。4) 受群众的信任和尊敬。做到这一点，需要公正，不能为了利己或者部分属下的利益，影响公正，失去民心。其次，需要勇气，比如为了公正要做出一些决断，这可能会伤到部分人的利益，但需要勇气做下去。因为正确的事情，也可能得不到所有人的满足。再次，需要谦虚，尤其是我们取得了一定的成就之后，更需要谦虚，需要将才都是在取得成功之后，由于傲慢失败了。最后，应该始终保持乐观开朗的态度。一方面无论如何也要有必须苦干的坚强决心，另一方面要有不管怎样，自己的未来一定光明灿烂的必胜信念。人生中保持乐观开膛的态度非常的重要。5) 要有关爱之心。要关心下属的生活，努力了解每一个下属的想法，并将他们的力量凝聚在同一个方向上来。这样把团队引向既定的目的地，这就是对领导者的要求。最后本书还提到了要提升人格，人格是天生的性格和后来学习的哲学。后来学习的哲学，需要不断的学习和反省来提升。你可能是一个企业的领导者、可能是一个组长、一个项目的负责人甚至目前还在工作在第一线，本书的东西既适用于管理团队，也适合于管理和提升自己。

2、领导资质“软”与“硬”文/王传言【《领导者的资质》，[日]稻盛和夫著，曹岫云译，机械工业出版社，2014.6】在2014年巴西世界杯赛场上，发生了两起“惨剧”。一是德国和巴西的7:1；一个是荷兰和巴西的3:0。面对这样的比分，作为东道主的巴西队应该感到无比羞愧，而如果仔细观察这样的比分就不难发现，这是在于其主将内马尔的缺席。在一个球队中，有着领导气质或者精神灵魂人物的缺席必然会到来整个队伍阵脚的慌乱。而在企业管理的角度上，这无疑就是关于领导气质的话题。当然，对于领导者的资质来说，有“硬件”条件，这属于大家都能够看得见摸得着的部分，也是领导资质的显性部分；还有“软件”条件，这属于内在气质，并非能够显示出来，但是对于领导者的资质来说不可或缺。否则，就会出现世界杯赛场上巴西这样的结局。当日本管理学家稻盛和夫的这本《领导者的资质》进入视野的时候，我们能够更加透彻了解关于领导资质的精髓以及掩盖在领导资质背后的企业经营理念。稻盛和夫不仅创建了京瓷和KDDI两个企业集团，更为关键的是让这两个集团在半个多世纪的时间都有了长足发展。这样的企业经营的实践让其对企业经营理念有着自己独到的认识和感悟。而他所谓的经营原则，不过就是“贯彻了做人的正确准则”，具体来说，那就是“作为人，何谓正确？”将这样的原则贯彻到底也就结出了两个企业集团今天的花朵。可以说，在作者身上，领导资质凸显得更为明显，“做人的原则”这更多的是体现了领导资质中“软”的因素，而这是领导资质中更为重要的部分。尽管，该书名为《领导者的资质》。但是，更为确切地说，这是稻盛和夫的演讲集的一次汇编。他将领导者的资质、领导者的人格、领导者的十项职责、企业统治的要诀、经营哲学践行体悟五个演讲的逻辑中将领导资质淋漓极致进行展示。这样的讲述不仅仅全部来自于理论的表达，更多的乃是作者经营者两家企业集团的亲身体会。从理论到实践，从实践到理论，通过这样不断反复的过程将领导者到底应该具备哪些素质进行了娓娓道来的讲述。作为领导者并非仅仅是一个岗位，也并非仅仅具备企业管理在证书就能够胜任，更多是乃是一种内在的气质，一种能够将企业和做人紧密融合在一起的努力和贯彻到底的勇气和魄力。在稻盛和夫的眼中，领导者应该有五个资质，那就是具备使命感、明确地描述并实现目标、必须不断地挑战新事物、必须获取集团所有人的信任和尊敬、抱有关爱之心。用作者的话，所谓领导者就是“以爱为根基的反映民意的独裁者”。用现在的话说，那就是作为领导者，应该充满关爱之心、在尊重大家意见的同时，能够按照既定的计划进行果断决策。在混沌纷乱的时代开辟生路、带领企业成长发展。而这些正是中国企业成长所面临的“瓶颈”，是一种发展过程中的缺失。《领导者的资质》恰恰能够带来这样的精神养料，滋养中国企业的前它山之石，可以攻玉。日本企业尽管有着自己独特的发展路径，但是日本与中国共同处于儒家文化圈内，也同属于东亚民族。所以，在借鉴意义上应该具备颇多价值。领导者对于一个企业的重要意义不言而喻，如果一个企业没有灵魂人物，就犹如一个球队没有了主攻一样，往往会呈现群龙无首状态。从《领导者的资质》中让我们懂得领导者的资质上不仅有着“硬件”条件，更多的是一种“软件”的发挥，是

## 《领导者的资质》

远见和魄力的集合，而并非仅仅具备了那些证书就万事大吉。

3、稻盛和夫的经营真谛——《领导者的资质》读后彭忠富历史告诉我们，一个国家会因为一个领导者而繁荣昌盛，也会因为一个领导者而衰败甚至灭亡。可见一个领导者的判断对于集团而言，将会产生多么巨大的影响。这个基本规律同样适用于企业经营活动中，例如国营企业红塔集团是褚时健一手培育成大型企业的，长虹集团的发展离不开倪润峰的心血等。至于那些民营企业，例如马云的阿里巴巴，马化腾的腾讯网，李彦宏的百度等，则更是公司所有者及其团队努力的结晶。如果我们深入研究这些企业的经营行为，就会发现他们的企业理念或者领导者的经营哲学都有过人之处。如果我们能够取长补短，将别人优秀的企业理念移植到自己的团队中来，肯定会大有裨益。稻盛和夫被称为“日本四大经营之圣之一”，他名下的产业京瓷集团和第二电电，在他有生之年都进入了世界五百强，两大事业皆以惊人的力量成长。更加值得一提的是，他在2010年受命担任面临破产命运的日本航空CEO，通过移植自己的经营哲学，成功地让日航起死回生，成为业界佳话。稻盛和夫不仅善于经营企业，而且善于总结自己经营企业中的得失，最终形成了稻盛经营哲学。他通过著书立说，授徒讲学等方式，在日本乃至世界范围内传播自己的经营理念，培育经营管理人才，使许多企业家从中受益。这本《领导者的资质》，是稻盛和夫关于企业经营哲学的演讲集，包括《领导者的资质》、《领导者的人格》、《领导者的十项职责》、《企业统治的要诀》四篇，以及“盛和塾”学员践行稻盛和夫经营哲学的体悟。稻盛先生有关领导者的五个资质“具备使命感，明确地描述并实现目标，必须不断地挑战新事物，必须获取集团所有人的信任和尊敬，抱有关爱之心”的阐述，为极度变化时代的经理人确立了明确的标准。稻盛先生在书中说：真正的领导者应该是“以爱为根基的反映民意的独裁者”。表明作为一个领导者，应该充满关爱之心，在尊重大家意见的同时，能够按照具体情况，果断决策，发挥出卓越领导能力。而且，只有这样的领导者，才是在混沌纷乱时代开辟生路，带领企业成长的真正领导者。如果每个经理人愿意努力实践稻盛先生所确立的领导者标准，就一定能够提升组织的向心力，引领团队的成长，也因此会拥有“理想的领导者应有的形象”。稻盛和夫先生德高望重，不仅经营企业成功，其渗透企业经营的“人本”和“利他”人生哲学更是令人敬佩。他既是科学家、企业家，又是哲学家、宗教家，还是教育家。稻盛哲学吸收了儒释道的精华，融会贯通，将它成功地应用于企业经营，从这个意义上讲，稻盛哲学是现代商业社会的儒释道。同时，稻盛哲学还吸收了西方的科学、科学管理以及优秀的人文精神，是集古今中外优秀文化之大成，并成功地应用于现代企业经营的卓越典范。稻盛指出，一个企业应该既要追求组织的全体成员物质、精神两方面幸福，同时又为人类社会做贡献。这是自人类有集团以来，一切集团理念中最高贵的理念，没有任何集团的理念可以超越。只要将稻盛的理念和模式实践复制，一个人人幸福美满的崭新世界就会出现。推而广之，这个理念可以成为国家理念，而且世界通用。如果全世界的政府和国民都能明确这一条，实践这一条，世界上的一切问题，一切纷争都可以迎刃而解。可见稻盛哲学是救世的哲学，是拯救人类的哲学。稻盛的信条是敬天爱人，稻盛哲学讲究“以心为本”，讲“作为人，何谓正确”。我们都是人，因此稻盛哲学不仅超越行业，而且超越国境，超越民族和文化差异。在中国当下，很多企业都渴望成为世界级企业，稻盛的经营实践就是我们学习的榜样之一。不过大家在学习稻盛和夫的管理体系和方法的同时，更重要的是要反思和学习他的崇高理想和超然格局，我想这也是稻盛和夫先生的夙愿，也是他传播稻盛哲学的初衷。

4、领导者必须向员工说明工作的意义，付出不亚于任何人的努力，从活法开始，不亚于任何人的努力作为必要条件贯穿稻盛和夫哲学的核心，几乎怎么强调都不为过。激励还是非常重要的。不过光是如此也还是不够的，无论稻盛和夫还是松下幸之助创办的企业都是世界顶尖的高科技企业，如松下幸之助所说，强调方法同样很重要，没有理由用简单的方法能实现而为了努力而努力，解决了可以去做更多有意义的事情。努力做什么同样重要，所以需要领导者激励团队，带领团队去创新。在创新越来越重要的时代，这就要求领导不断挑战新事物，不断精进，学习先进的知识和理念，不断拓展自己的认知边界。对于努力做什么，另外一个意义就是大义名分。当然一刀切要求所有人不管自身状况如何就要马上造福人类，也是不合适的，维持生计同样也是需要的，保持理想。始终为工作找到更大的意义。明确工作的使命。这就要求领导者，能够不断自省，天天学习钻研，提升维持人格。就算还没有经营，还是可以多看看稻盛和夫的哲学。稻盛和夫的哲学应该也是与阳明心学，儒家思想一脉相承的。虽然更多是哲学和激励，思想层面的问题，也还是强调创新，学习精进的重要性。至于方法，显然需要亲临现场，学习各种知识和实践，没有银弹

# 《领导者的资质》

# 《领导者的资质》

## 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：[www.tushu111.com](http://www.tushu111.com)