

The image features decorative geometric shapes in the top-left and bottom-right corners. These shapes are composed of various colored triangles and polygons in shades of pink, green, purple, yellow, and orange, arranged in a dynamic, overlapping pattern.

# 员工管理 超级员工商人老板

## 超级员工-商人老板

范中行氏以众人遇我，我故众人报之，智伯国士遇我，我故国士报之。

——豫让《史记刺客列传》

孙子兵法有云：“知己知彼，百战不殆”。老板也是由人来当的，有财富多的，也有财富少的，有具备野心的，也有精心守业的，有脾气好的，也有脾气坏的，处于不同的环境中，具备了人性中千奇百怪的东西，也就衍生出了不同类型的老板。

现在的许多员工，都注重自身的职场定位，并注重自身学历和能力的培养，所以在选择行业的时候非常慎重。磨剑十年，只求找一份好工作，却不料遇到一个不会用人的老板，空耗两年，一事无成，自己的豪气也被磨了个干净。同样一个商鞅，在卫国的时候不受重视，甚至卫国的宰相公叔座一再向卫惠王推荐，卫惠王却连理都不理商鞅，甚至连杀他都懒得杀，但商鞅到了秦国，立刻受到秦孝公的重用，施行变法，使得秦国强盛了起来。但秦孝公死后，商鞅辅佐秦惠文君继位，这个秦惠文君刚刚登上宝座，就把商鞅“车裂”了，也就是常说的给五马分尸了。这商鞅还是同样一个商鞅，在不同的领导者手下遭到不同的待遇。所以现在也有很多人开始明白：学历有高低之分，行业自然有待遇的不同，这些固然非常重要，但更重要的是能够找到一个好老板。

-----  
老板的历史（1）  
-----

老板的历史

中国的工商业，是在商朝才逐步发展起来的。由于当时的生产力发展，除了一些农业和畜牧业外，诸如酿酒、冶炼、造船、建筑、纺织、制陶等手工作坊也渐渐发展起来，形成行业。

周灭商以后，一些商朝的遗留民失去了以往的权势地位，也就没有了经济来源，而本身又长期不从事劳动，缺乏土地和技能来谋生，于是一部分人就开始以物易物，靠地区间的货物交换来维持生计，同时周朝的贵族也需要有人搜集货物来享受生活，也就不对这种行为限制，这样就有更多的人加入这个行业中来。后来人们就将这些靠贩运物产为业的人称为“商人”，将这个行业称为“商业”，这也是关于“商人”这个词来源的一种说法。

而随着商业的发展，物品流通的速度加快，数量增多，这就更促进了手工业的发展，手工作坊数量增多，规模增大，于是有些比较富裕的商人和作坊主人，在忙碌的头昏脑胀的时候就会想：累的要命，反正手里“贝”（古代的钱币）多，不如雇佣几个人来帮忙。于是就形成了两个群体：老板和员工。

当然，老板和员工一定是一同起源的，某一日诞生了专门靠给别人做雇佣劳动为生的员工，从那一刻起，老板也就同时诞生了。具体起源时间恐怕是难以考证了，不过是工商业发展起来后，才逐渐形成了群体，老板和员工真正成为了一种身份。但是，如果从领导和被领导的关系来追溯的话，恐怕远古时期的伏羲、神农、黄帝都可以算是“老板”，而他们手下的臣子则是最早的“员工”了。

到了春秋战国时期，工商业进一步发展，各国都形成了自己的商业系统，并在国与国之间构成了商业网络，于是也就出现了一批有名的大商人，也就是大老板。比如送了几头牛就退了秦国的军队，从而救了郑国，还顺便留下“弦高犒师”这个成语的弦高；先在魏国做官，后从商，提出“人

弃我取，人取我予”的理论，从而被《史记》评价为“天下言治生者祖”（也就是说他是首先将经营生产和发展贸易形成理论的始祖）的白圭。《史记》上说他“能薄饮食，忍嗜欲，节衣服，与用事僮仆同苦乐，趋时若猛兽挚鸟之发”，也就是说这个老板能够和员工共甘苦，所以那些员工个个都卖命的干活。可见白圭在管理用人方面，的确有一套；还有先在越国做官，功成名就之后，携家眷美人（也就是西施）泛舟而去的，后来成为富甲天下自称为“陶朱公”的范蠡；以及见到在赵国做人质的秦国的王子异人，觉得“奇货可居”，于是打通关节，使得异人当了秦王，自己也当了秦国的丞相的吕不韦等等，就连孔子的得意门生子贡，据说也是一个非常成功的商人。

到了秦朝，统一度量衡和货币，利于通商。汉朝又开设了丝绸之路，同时鼓励科技发展，汉武帝时期，又发展了海上贸易，使得中国与外国之间的贸易兴盛起来。而到了隋唐时期，中国的许多城市，已经成为世界级的商业城市，尤其是唐朝时期的都城长安，更是商贾云集，来自波斯、西域等各地的商人，带来了各式各样的货物，空前繁华，长安也就成为了当时世界的经济文化中心。

元朝时期，中国的版图扩大，影响加强，元朝与欧洲、东亚、日本、朝鲜、南洋等国家都有贸易关系，各国的商队从世界各地汇集到元大都，在贸易发达的同时，也促进了工业的发展。明清时期，则出现了山西、陕西、徽州、江右、洞庭、山东、广东、福建、宁波、龙游十大商帮，其中尤其以晋商（山西商人）和徽商（徽州商人）人数最多，实力最强。

在中国历史上，工商业曾经一度处于世界领先的水平，商人也在国家王朝中也起到了巨大的作用。比如吕不韦，原本是大商人，后来当了秦国的丞相，拓地开荒，兴修水利，发展技术，完善工业标准化制度等，应该说秦国能吞并六国，吕不韦的功不可没。明朝的沈万三，在朱元璋定都南

京后，居然自己承担了南京城三分之一的工程。清朝的胡雪岩，购买军火、米粮供应给清军以镇压太平天国，辅助左宗棠开办企业，曾授江西候补道，赐穿黄马褂，主持过上海采运局，就是典型的官商。

---

## 老板的历史（2）

---

这些人出名并不是因为他们钱财多，而是他们应用这些财富对政治和国家产生了巨大的影响。不过，也正是因为有了这些影响，也导致他们的灾祸。秦王政登基后，发现一次武装叛乱事件与吕不韦有关，于是罢免了吕不韦的职务，吕不韦见大势已去，于是自杀身亡。而《明史》中记载：“富民沈秀者助筑都城三分之一，请犒军，帝怒曰：匹夫犒天下之军乱民也，宜诛之。后谏曰：不祥之民，天将诛之，陛下何诛焉！乃释秀，戍云南。”这沈万三自己出资修筑了都城的三分之一，把明朝开国皇帝朱元璋都比下去了，脸面已经露的足够大了，居然还要自告奋勇去犒赏三军，这下可把朱元璋给惹怒了：你一个小老板，虽然有点钱，但还是草民一个罢了，居然想去犒赏天子的军队，居心何在？虽然没有杀他，但还是把他流放了。此后又经历过几次打击，沈万三辛苦建立起的基业最终也就败落了。胡雪岩虽然得意的时候受到朝廷重用，依靠捐助军队，协助官府办企业自己也当了官，但当他生意受挫，受到外国商人排挤的时候，各地官僚却敲诈勒索，落井下石，最后清政府又把他革职查办，查抄了家产，落的郁郁而终。这些老板无论从财产还是智谋，都非一般的老板可以相提并论的，但最后都落的惨淡收场，甚至由鼎盛到衰落，也不过短短数十年时间，未等他们财产传给后人，就败落在自己的手里。可见无论怎样大的老板，都不能太

过自以为是，哪怕富可敌国，但老板终究只是一个老板，仍旧是布衣一个，草民一个而已。

不过，在历史上中国的工业和商业从业人员一直处于比较低的社会地位。《管子》中说：“士农工商四民者，国之石民也。”将这四类人比做国家的柱石，但是士和农始终是排在工和商前面的。中国文化和统治政策中，历来都是“重农抑商”的。

一方面，因为从春秋战国到秦汉时期，历次战争中，许多商人借机囤积货物，哄抬物价，造成了很大的社会危害，所以后来的统治者对商人就严加限制。

另一方面，在中国影响深远的学说中，无论是讲求“老死不相往来”，宣扬“无为”的老庄学说，还是后来为统治者所尊崇的儒家学说，似乎都与商人那种“重利轻离别”的观念是格格不入的。尤其是儒家学说，对中国乃至世界思想的影响甚重。论语里说：“君子怀德，小人怀土；君子怀刑，小人怀惠。”朱熹注解：“怀德，谓存其固的之善；怀土，谓溺其所处之安；怀刑，谓畏法；怀惠，谓贪利。君子与小人趣向不同，公私之间而已矣”。孔子说：“君子喻于义，小人喻于利。”可见儒家是觉得贪利的人属于小人，而坚持自己操守，“仁”“义”之人才属于君子。并且说：“君子固穷，小人穷斯滥矣。”以贫穷为借口放纵自己的人就是小人。

当然，这里孔子说的意思是：君子爱财，但要取之有道。不过具体施行和理解起来，就不是那么简单了。怎样才能算是“取之有道”，追求利益是否就是“小人怀惠”，这各人理解也就不同了。所以很多人都认为“无奸不商，无商不奸”，尤其是许多遵守孔孟之道的文人，推崇“万般皆下品，唯有读书高。”其笔下的商人多是重利忘义，满身铜臭，连牙都要镶上金的形象，这样使得在中国人们的心目众，对商人历来都有一种不太好的印象。

也因为这样，一些决定从商的人，可能从一开始就抱着贪利投机的心态，他们认为商人本就该如此。这就使得古代许多工商业的老板，在积累一定财富以后，就希望后代能够从“工商”转向“士农”，读书习字考取功名，或者置办产业，成为大地主之类的。虽然到了明清时代，由于经济发展的需要，工商的地位也有所提高，但是儒家的思想早已经渗透到中国文化中的各个方面，不是轻易就能改变的。

当然，“重农抑商”的政策，本身是符合中国的自然条件的。中国土地广阔，矿产丰富，在古代的生活条件下，只需要发展农业，利用国家权力对资源进行调配，就已经可以满足发展需要。只是进入近代以后，货物种类繁多，技术复杂，需要在地区间甚至国家间进行分工合作，迫使工商业发展起来。不过关于这个问题，有很多专家学者都在研究，“重农抑商”究竟是限制了中国的发展，还是促进了中国的发展，原因何在？一直都是争论不休的问题。我们这里只是借这个思想说明，在中国历史上，工商业的老板虽然能够仆从成群，门客三千，却得不到很多的尊重和较高的社会地位。同时，因为商人的关系网多是建立在实际利益关系上的，所以一般都是春风得意时，门前车水马龙，“座上客常有”；而失意的时候，多是树倒猢狲散，甚至有落井下石的。

新中国建立以后，对于原来的私营企业和个体企业采取合并、收购等方式进行改造，最终实行了国家所有制和集体所有制。在很长一段时间内，是没有私营“老板”这个群体存在的。直到改革开放以后，国家政策放开，才允许私有经济存在，个体民营企业才逐步发展起来，老板这个词语才逐渐又进入人们的生活中。

最初由于政策刚放开，人们从商经验不足，资金少，所以只是出现一些小规模的民营企业。同时也有一批人则是从全国各地运一些高档产品或土特产，到另一个地方去卖，从中赚取差价。当然，多半也是小打小闹，

赚个跑腿钱，人们称之为“倒爷”。而这种经营方式，直到现在依然还是存在的，不过已经发展到“国际倒爷”的先进水平了。处于这个时期的老板不需要知道什么经济学和财务制度，因为也没有那么多钱可管，也不需要知道什么管理和用人，因为多半只有三五个工人或者合伙，甚至是跑单帮的。对他们来讲，重要的是有勇气，能四处奔跑，敢于迈出第一步就可以了。

---

### 老板的历史（3）

---

随着经济逐步发展，一些人依靠前期的积累，或者从国家银行中取得贷款支持，办起一些初具规模的企业，也从地域间的倒买倒卖，发展成集货源供应、信息交流、交通运输、终端销售成一体的商业网络，各行业因为参与的人多了起来，竞争也就日渐激烈。此时的老板们，开始逐渐了解什么是市场，开始逐渐认识到人才、科技、销售等概念的重要性。开始思考怎样才能把企业做好，做大，做强。怎样才能提高产品质量和技术含量，怎样招聘到更好的人才，以达到更大的占有市场，获得更多的利润的目的。同时也开始接触到一些新的诸如上市、股票、金融、企业管理等等新生的事物。此时的老板多是初期就开始办企业，具有一定经验，并且在同行中比较精明的人物，他们已经占有有一定市场，甚至打跨了相当数量的对手。或者是从政府机关和国有企业分流出来的一批人，具有一定的管理经验和关系网络，于是下海经商，开始自己的事业。这些人在同行中显得比较优秀，具有一定的远见和魄力，注重广告和品牌，所以能在激烈的竞争中站稳并寻求发展。

随着各项有关私营工商业的法律规章制度逐步完善，市场也慢慢摆脱了盲目竞争的无序状态，逐步成熟有序起来。同时国外资金的引入，也带来了更多的竞争。国内的一些老板，不得不面对国外更先进的技术和管理经验。同时，一些企业也做的相当有规模，逐渐形成集团，一些原本国有的大中型企业，也采用合同承包或者转让的形式转成私营性质，也出现了一些企业地区间或者跨行业间的联合，形成更大的势力，以求占领更多的市场。而一些人也开始利用身边的一切资源和关系，投入到市场竞争中。在这种情况下，以往那些单独依靠市场投机或者政策支持而做起来企业难以生存，纷纷破产。不过这并不是说投机型的和依靠政策或者地域优势发展起来的企业没有生存空间了，只是在竞争中逐步被排挤，最终只能存在于一个难以发展的空间内。在这种情况下，一些老板就开始考虑吸引人才与培养人才结合，占领市场的同时还要开发市场，变打出广告等待客户为积极寻求客户等等，并借鉴国内国外的先进的管理经验，引进并开发新技术。这些老板一般都具有相当高的情商，在业务、管理、学习吸收方面的能力都比较突出。能够判断形势，迅速作出决定，并快速接受新生的事物，能快速接受并将国际标准化、网络和办公自动化之类的事物应用于现实工作中，学习其他人比较先进的管理经验，并用于自己的事业中实践。有一部分做的比较成功的老板，其企业在国际上都具有相当大的影响力。老板已经逐步的由纯粹的“生意人”发展成了“儒商”，注重先进的管理理念和企业文化的发展，改变了以往赚钱为享受或者置办产业的观念。对他们来讲，企业已经不仅仅是一个赚钱的工具，同时也是一种自我能力和理念的体现。

当然，随着时代发展，当初创业的老板逐渐老去，市场竞争开放后，逐渐出现了另一批老板，这些人或是继承家族的产业，或是本身具有很高的学历，但无社会经验就开始在社会上创业。这些人往往具备很高的文化

素养和学习能力，但因为从小家庭条件比较好，所以缺少生存和人生上的历练，只是具备很大的雄心壮志，却缺乏必要的经验条件和心理准备。在实践中往往经过很艰苦的磨练后，被淘汰一大批，但是最终剩下的人，却往往能够成为本行业的佼佼者。

当然，历史在发展过程中，各种情况层出不穷，不能一并概括总结完全。在未来的发展中，究竟会有什么现象出现，老板这个群体会怎样，也难以准确预料。过去怎样，各有结论，未来怎样，还是留给未来吧。

---

## 老板的分类（1）

---

小老板做生意，大老板做文化，拥有的资本不同，手下员工数量不同，做事的方法和气度也就不一样。智慧型老板运筹帷幄，勤奋型老板身先士卒，刻薄型老板众叛亲离，不同的性格和态度所导致的结果也就不同。依照产业规模、管理方式等信息，可以把老板归为几类：

### 规模分类

人的需要会按照自身所拥有的资源和所处的环境的不同而不同，同样的，当一个企业发展到一定规模的时候，其发展手段和目标也会进行相应的变化，而这种变化也是发展所必须的。而不同规模的企业，其区别不仅仅是在大小上，也会有工作环境和观念上的区别。一个全国知名的五星级饭店，与路边小吃铺子的管理自然是天壤之别，而一个跨国集团公司的老板，考虑问题的方式也绝对跟包个柜台卖衣服老板不一样。反过来说，一个人当前的性格和做事方法以及能力等因素，也决定了其能领导出多大的企业。

## 小老板

小老板重生意。小型企业投资少，规模小，人员一般也不多，即使是劳动密集型的也不过几十个人。这些企业很多都是利用一些比较简单的技术进行生产，或者是不具备实体的服务业和销售业等。固定资产比较少，没有太高的技术含量，所以很容易就可以办起来。而由于投资少，只需要在很小的市场范围内有销售，可以在一些不为大型企业所重视的市场或者地区生存。即使这种企业受到了外来竞争的影响，也很容易转换市场或者地区，相对比较灵活。

同时，由于所属人员比较少，除了老板自身以外，其余人员对企业的影响不大，企业内部的事务比较少，没有太复杂的人际关系，不需要在管理上投入很多精力，只需要在规章制度和责任问题上进行明确，就可以保证企业正常运行了。因为没有太多的管理事务，同时为了节省开销，有时候小型企业的老板也会直接参与企业中的一些运作和执行方面的事务。

对于这种小型企业的老板来说，其目的就是为了赚钱，投资带有短期性，经营手段上显示出很强的利益目的，即使想做一些长期的投入，也难以保证这个投资长期稳定的有效，所以就干脆进行一些快速直接见效的投资，哪怕是采取“打一枪换一个地方”式的生意行为。甚至有些老板只是想着赚够钱让自己享受，或者安稳的做一份生意不求发展，其在平时的经营和态度中带有明显的享受安逸的倾向，甚至透漏出置办产业，不想再打拼，要依靠积蓄或者其他比较安稳的方式进行生活的态度。这在很大程度上会影响员工的士气，同时也说明其本身对企业发展具有一定盲目性，只是为了做生意赚钱而已。

同时，由于企业从业人员少，老板直接决定企业的管理和决策，所以老板自身的能力和素养，对企业的影响很大。一部分有远见，有目标的小老板，会适当进行一些长远的投入，注重聘用和培养人才，积极寻求市场

和重视新技术的利用，从而在逐步积累中将企业做好做大。但也有相当一部分小老板，采取守业的心态，因为小型企业创立相对比较容易，积累了一定的信息和经验，找到资本就可以创立，所以这些老板甚至会刻意对下属的员工进行限制打击，以防止新的竞争对手出现。所以严格来说，所谓的小老板，并不是指严格的资产和企业规模的限定，而是存在这种“小老板”心态和经营模式。

### 中老板

中老板重发展。中型企业规模比较大，人员比较多。已经占有了一部分市场，拥有自己的知名品牌，产品具有一定的影响力。在这个前提下，中型企业的目的就是将市场扩大，企业做好。中型企业一般以产品营销和综合服务为主，资本运营只占很少一部分。为了做好企业，中型企业会进行一些长远投资和客户资源的开发维护，注重人才的培养，关注新技术的发展，甚至会自己进行开发新产品和新技术。

这些企业对自身的发展方向、运行模式等都有一个比较明确的概念，注重企业发展速度的控制和竞争力的培养，积极开发并适应新的领域和地区的市场。但在投资的同时，会对市场进行分析和考察，积累经验，以长期收益为目标，而不是短期性的投机。由于人员比较多，也会设立分层管理制度，所以在管理上也比较重视，会有一些专门的人事管理和人才培养等部门，员工也具有一定的稳定性和安全感。

中型企业的老板直接参与企业的决策，对企业各个管理层进行管理。这些老板赚钱的目的已经不仅仅是为了自己享受，而是以企业长远发展为目标。他们会将权力分散给各个管理层，以增强企业整体的配合和凝聚力，重视生产技术人才，同时也重视管理人才。不过中型企业的老板因为事务繁多，从上到下各个方面几乎都要顾及到，同时也要应付各种突发事件，以及承受繁重的工作量和心理压力，所以对其能力也是一个考验。

## 大老板

大老板重文化。大型企业具有相当大的规模，资产也比较雄厚，在业内和地区内有很大的影响力。同时企业人员众多，结构复杂，所以会产生很多关系上和观念上的矛盾。大型企业中，由于各人负责专项工作，很多事务都需要团队合作，同时企业间各部门相互辅助或制约，关系也就格外复杂。在产品和服务上，大型企业一般都具有自己知名的品牌，其企业本身的名称或者品牌，在市场中会形成一种形象概念，直接影响到产品的销售。

在这种情况下，就需要企业创造出属于自己的良好文化氛围，以企业文化为精神核心，这样可以化解矛盾，增加企业本身的凝聚力，同时以企业文化与产品质量和服务结合，形成自己的品牌形象，也增强了企业产品的竞争力。

除了做产品销售以外，许多大型企业也会参与资本运营，这样企业本身的影响力和形象，在资本运营过程中也是一个重要的影响因素。当然，目前比较流行的一个词是“企业文化”，但这个词比较抽象，虽然很多人对之进行解释，但很难有一个明确的定义，应该说从产品特点到品牌的图案设计等等都可以归入企业文化的范畴。不过我们这里所提到的文化是指“企业所包含的文化”，既指那些企业自身发展出来的，带有自身属性特色的价值观和行为标准等企业文化，也包含一些既定的法律法规，社会道德观念等社会文化。前者是企业本身创造的，后者是最基本的，企业必须遵从和做好的。

-----

老板的分类（2）

-----

当然，这种企业一般都是由几个大股东和一些小股东共同所有的，而我们这里所指的老板，是企业的直接管理者。他们也会拥有企业的一定量的股份，对企业的日常事务和人员拥有直接管理权。大型企业的老板，一般只参与企业的重要决策和企业高层的管理任命，其做企业的目的已经不是为了赚钱，而是为了实现自己的管理理念，打造品牌形象等。大型企业老板做为企业的核心，其本身的管理观念和道德素质，会直接影响到企业文化的内涵，其言行也关系到企业的形象和威信，属于标志性的人物。这些老板一般都经历过很长的社会和工作磨练，能够达到知人善用，具有很强的辨别和领导能力，同时也会对下属要求严格。

### 超级老板

超级老板做影响。当企业做到一定规模，其影响就会跨越几个行业，或者是全国乃至世界范围内的。这种企业牵一发而动全身，其每一个动作都会对本行业的稳定，乃至整个社会中人们的生活产生一定的影响，所以受到社会各方面的关注。由于这些企业规模大，影响力强，当其势力进入某个地区或国家的时候，甚至会改变当地原有的环境和文化。在这种情况下，考虑到这些企业的影响力，并且这些企业由于规模大，所受的金融动荡或经济政策的影响也比较大，所以一些地区，甚至是国家在制定政策的时候不得不将这些企业做为一个因素来考虑。

对于这些超级企业来说，包括企业文化以及公众形象和政治等等因素在内的企业影响力做为一种无形资产，其价值甚至要超过企业本身所拥有的实体资产。所以，这些超大型企业，不仅会利用周边的文化、政策、市场环境等因素寻求本企业的发展，而且会主动创造并扩大影响，以此来改变企业内外的条件，使得周边环境适合自己发展。

超级老板注重下属集团领导或下属企业的领导的效能，很少参与具体

的经营管理，而是会关注政策和金融市场的走向，做出发展方向指示同时做为超大企业的代表对这些变动产生回应。这些人往往在本行业中属于顶尖的人物，有时候他们只是说一句话都可能成为人们广泛的研究论述的题材，并引起整个行业的震动。他们的存在与否，也可以决定股票的涨跌、员工的士气和投资人的信任度等，其本身已经有精神领袖的性质了。

### 能力分类

不同的员工有不同的做事方法和态度，老板自然也会有其不同的管理方法和观念。有的老板重利，有的老板重义，有的老板重名。在办企业的过程中，有的老板看重严格的管理，有的老板看重人才的发挥，不过是萝卜青菜，各有所好，天上地下，各展所长。

### 智慧型

智慧型老板善于用人，他们能够做到运筹帷幄，决胜千里。依靠自己的智慧和经验，对于公司的各方面事务都安排的有条不紊。他们能够统领全局，对公司的发展方向也能很好的把握，了解企业的实力和优势，并制定出最有效的计划方案发展企业。对内安排人员，调解矛盾，对外与合作者会议谈判，与对手明争暗斗，处处都显得特别睿智。他们依靠这种睿智使人信服，形成自己的威信。可以说这类老板属于一个好的老板，同时是一个可怕的对手。

不过，正是由于这类老板自身的领导统筹能力极强，所以会显得其他人的无能，因为其对公司整体能够完全把握，所以也不需要其他人有特别的统筹和领导能力。这些老板甚至会因为自身智力的优越，一贯受到其他人的肯定，所以对其他人的领导能力并不信任，在有意无意之中会压制其他人的领导才能，有时候会显得有些专断。

虽然这些老板善于认识并发挥出下属的长处，却只是需要那种能够按照自己的安排将事情做好的下属。由于这类老板本身的计划周密，能力强，

所以习惯将所有权力往中央集中，事情无巨细一一过问，使得属下员工难以也不允许发挥自身的能动性。在不知不觉中，会形成一批做事能力很强，但是对整体局势把握能力不强，缺乏统筹领导和应变能力的属下。当然，将强在谋，兵强在战，这是一种很完美的组合，可以使得企业平稳快速的发展。但是以智慧型老板为完全思想首领，其他人只是负责按照指示行动，使得一切事务都离不开老板。若是企业老板和此类领导更换，或者在出现一些突发事件老板无法联系的时候，就会使得所有的事情变的乱成一团。

对于一个员工来讲，跟着一个这样的老板，有利于发掘自身的能力，但是很难有突破性的长进，因为很多时候智慧型的老板会依照你的特点安排一些最适合你的工作，并要求最保险的行事方法，这样就失去了锻炼的机会，有朝一日失去了智慧型老板的指示，便也就什么都做不好了。

### 魅力型

魅力型的老板具有很强的团结能力，虽然其本身并不一定要具备做事和计划能力，但是能够慧眼识人，并给予其充分的发挥空间。对待有才能者能够做到礼贤下士，并且听取意见。这些老板虽然并不威严，但能得到下属和同行的尊敬。无论本质是怎样的，魅力型老板对外能够显得像谦谦君子，做事正直，对内能够体恤下属，给予其物质上的满足和精神上的尊重。这类老板的魅力来自于其资历、人格和行事态度等方面，而不是其个人的能力，同时在日常管理中，这种老板的魅力成为影响员工积极性和对公司信心的主要因素。

当然，并不是说这些老板的统筹呵呵领导能力一定不如智慧型的老板。他们之中的有些人确实是确实是不具备统率和市场预测能力，但也有些在这方面的能力甚至会超过智慧型的老板，只是他们不会过多的监督和限制下属的权力，不会对大小事务都做自己的意志安排，而会给予一定的自由空间。这样的老板就会给人一种被信任的感觉，同时又用自己的人格魅力

去影响下属，使得众人有一种归属感和崇高感。

这种老板需要下属的能力很强，虽然会给予员工一定的责任和发展空间，但并不是每个员工都具备这种发展的潜力的。也就是说他们将企业统筹和计划的责任放出一部分给予员工或者下级领导者，使其有锻炼的机会，然而不是每个员工都能够从中学习并增长到能以承担的地步。做为一个员工，跟着这样的老板，当然可以发挥出自身的实力，但也需要你本身具备这样的实力或者潜力才行。

---

### 老板的分类（3）

---

#### 勤奋型

勤奋型老板做事身先士卒，工作努力，夜以继日，每天都可以看到他们在公司里四处忙碌。总是闲不住，哪怕没有需要管理的事务，也会自己找一些事情来做。如果闲下来，就会觉得全身不舒服。虽然许多老板也都是工作狂，不过勤奋型老板指的是那些虽然整日忙碌，但也因此不知道停下来思考如何发展，如何发挥员工的主动性，只知道一味的苦干，将全部的精力放在工作上，认为只要自己努力工作，就一定能将企业做好的那种老板。他们是一个很好的工作者，却未必是一个很好的领导者。

很多勤奋型老板虽然不具备广博的知识和能力，但是他们对公司的大小事务却都不放过，哪怕只是要自己看一眼，提不出意见的，也要求员工全部拿过去给他看，有时候会直接找一些业务工作做为自己的工作来做。他们之中很多人由于自己属于喜欢做事的人，所以也要求手下员工非常的勤奋，会主动或者不自觉的找出许多事情给员工做，甚至有些事情是完全

不必要的，也要求员工去做，只是因为不想看到员工闲着而已。勤奋型老板做事认真勤奋，不过这也只是他们唯一的优点，做企业终究不是拉板车，很多时候往往是因为他们太执着于做事而不会去思考，因此会错过很多发展的机会。

做为一个员工来讲，勤奋工作是必要的，但单单依靠勤奋是不能将工作做好的，还需要使用对方法。跟随着一个勤奋型老板，能够锻炼自己的活力和主动性，只要表现的相当勤奋，对于每件事情都做最大的努力，一般很容易得到认可。

### 义气型

这类老板其本性中看重义气交情，这点在日常生活的为人处事中处处都能表现出来，因此也会将这种观念带入企业管理中。不过，义气型老板并不仅仅指的是表面上的整天对人称兄道弟，做生意重义不重利的那种老板，而是指那些将仁义的思想融入企业文化中，并不是以完全的利益和商业规则为行事基准的。

义气型老板一般都比较体恤员工，他们也会制定比较严格的规章制度，但在具体施行的时候比较人性化，重视员工的需要。对外合作和生意的时候，他们也重信义，讲感情。也因为这些老板对仁义看的比较重，也就使得他们对于那些不讲信义的人比较痛恨，处理的方式也会比较严厉，宁可不做生意也不愿意与之合作，再有能力的人也不会录用。同时他们也会对自己的行为比较自律，坚持自己的原则，对自己不得以做出的错误决定，或者以前的过错，无论直接还是用其他迂回方式，也能够设法弥补。

不过义气并不是博爱，反而义气型老板是非观念比一般人更强烈，对于那些他们不认同的行为，或者他们观念中持有意见的人，会有一种避而远之，甚至是仇视的态度，这种态度有时候能达到固执和偏激的程度。

做为一个员工，遇到义气型老板的时候，需要对自己的行为进行约束，

并表现出足够的勤奋和能力，这样才能得到认可。而一旦得到这类老板的认可，就会有很广阔的发展前途。但是如果不能得到认可，或者在这种老板的概念中已经形成了偏见，除非有特别的事件和突出的表现，否则很难再改变他们的看法。

### 勇气型

勇气型老板本身在生活中就敢于冒险，喜欢尝试新的东西，寻求刺激，对于那些他们认为有困难的事情，本能的会去设法战胜。而在办企业的过程中，这些老板也会表现的勇气十足，工作中充满激情，习惯于挑战自己，相信自己的能力并努力去做好，具有很强的主动性。

当然并不是说这类老板就是一味的勇猛直前，不顾后果，急功近利。这些老板往往会经过充分的准备，在对整个计划或者新生事物进行过必要的了解之后才会具体施行，只不过他们更倾向于用新的事物和方法，在选择过程中即使证明有很大风险，他们也会坚持去进行。但是这也并不是因为他们像智慧型老板那样看问题看的比较远，比较深入，能够预测事物的未来发展，很多时候勇气型老板对他们要执行的计划或接触新的事物并没有十分的把握，不过也正是因为这种未知的冒险性存在，使得他们更想去挑战，同时他们也相信通过自己的努力一定能够取得成功。

勇气型老板有这样表现的原因很多，有些是天生属于冒险型的，有叛逆性格，喜欢另辟蹊径；有些则是由于有很高的理想，希望通过这种高风险更快的达到目标；有些则是喜欢冒险时候的刺激和成功后的满足感等等。

挑战并不是总能成功，勇气也不是成功的保证，在挑战的过程中一定会经历很多挫折和风险，遇到一个勇气型老板，一定要能够接受这种情况。在工作中多一些热情，同时保持一个冷静的头脑。这样能够通过进行这些富有挑战性的工作，学到更多的经验，增长更多的见识和能力。

### 保守型

与勇气型老板相反，保守型老板在做出决策和选择用人的时候，趋于保守，不喜欢冒险，对于一些新生事物不容易接受，持观望态度，在执行计划工程的时候，哪怕利润和回报比较低，也会选择比较安稳的方式，以一种守业的心态来管理企业。

在做企业的过程中，是会遇到很多陷阱和危机，小心谨慎是必要的。对工程计划认真验证，反复考虑也是必然的程序，不过对于精明的老板来说，暂时的缓慢只是为了看清方向，而少许的后退却是在积蓄力量，等待机会，准备超越。但是保守型老板对于计划工程总是习惯于关注于其不利的方面，而很少考虑其有利的方面。而且他们在企业发展过程中注重眼前的利益，没有长远的计划和目标，或者只是空想计划，不会真的进行准备，或者缺乏认真施行的魄力，只是希望维持现状，只要能够有收益就心满意足。他们害怕失败，没有足够的能力和勇气去进行挑战。

商场如战场，不能进步就意味着落后，不能跟上市场变化最终就会被淘汰。保守型老板要么能认识到不足，采取措施进步，要么维持现状并逐步消亡。遇到一个保守型老板，自己只要能将分内的工作认真做好，很容易被认可，不需要有太多的热情和建议。

### 投机型

与勇气型老板一样，很多时候投机型老板也会进行一些风险性很高的商业行为。同样，在勇气型老板中，许多人也是希望通过这种高风险的行为得到高回报。但是勇气型老板多是相信自己的能力，依靠积极的准备和不懈的努力来实现成功，具有很强的主观主动性，而投机型老板则是依照自己判定的商业规则中出现的机会来进行商业行为。

准确的说投机并不是一个贬义词，投机是一种根据自己判断选择最佳投资机会的行为，当然这种行为并不触犯法律法规，在市场规则允许范围之内。只不过有些投机者是利用规则之中的漏洞，而且会引起一定的恶劣

后果，所以投机行为才会受到抵制。简单的说，从购买彩票到战乱灾祸的时候囤积货物高价卖出都属于一种投机行为。购买彩票遵守人们制定出的规则，而战乱灾祸的时候囤积货物，哄抬物价，也符合市场规律，不过后者却会造成很大的社会危害，属于不道德的行为，所以后来才会被人痛恨和惩罚，但是又很难对这种行为进行严格的界定以禁止，所以投机行为也就成为了一种可能。

-----  
老板的分类（4）  
-----

投机的目的不过是在最短时间内以最少的成本获得最大的利益，所以投机型老板单纯的以利益为重，有些还缺乏必要的道德约束观念，在他们看来只要不违反法律的事情都是合理的。不过道德属于一种公认的行为标准，但又无法明确规定范围，每个人的道德标准或高或低都有不同，没有严格的标准界限，所以并不是说投机就一定种错误，应该受到严厉的严惩。也不是说投机型老板就应该受到制裁。

投机型老板习惯于寻找规则 and 法律的漏洞，或利用某一时段出现的比较有利的商业机会，做事存在一种侥幸心理。而投机多是利用一时的机会，或某个阶段中规则的不健全的地方，一旦投机的人多了起来，就会出现相应的规则或者办法来弥补这个漏洞。因此投机型老板自身需要不断的变化，或一时投机获得利润后转向正规的商业运作，或继续寻找其他漏洞进行投机，或到其他领域寻找机会。总的来说，投机型老板并没有打算长期坚持，处于一种不稳定的状态。

员工遇到一个投机型老板，需要能够适应其做事的方法，无论这个老

板只是处于投机期，会发生转变，还是这个老板将投机作为一种商业手段，会不断的寻找投机机会，这些情况都是很不稳定的，会根据规则和市场的变化以及一些突发事件的发生，立刻做出相应的调整和制定出相应的对策，所以做为员工要能够适应这种变化，同时也要做好大的转变的准备。

### 权术型

依照自我的是非观去判断事物，利用各种权力、策略、智谋、手段、关系等来影响其他人，从而左右事物，使其符合或接近自己的意志去发展，用诸于小我们就称之为心机，用诸于大我们就称之为权术。只不过由于各人的职位、经验和能力不同，所产生的影响力的大小和范围也不同罢了。因为许多统治者利用强权、暴力、欺骗、蒙蔽、诡计等不正当手段，将自己的意愿强加于他人身上，以排除异己，达成自己的目的，从而使得人们对权术一词并无好感。

做为一个老板，对外要与供应商、客户、国家管理机关等打交道，对内则要面对属下的员工，有些还要面对企业的上级主管部门等，无论愿意不愿意，习惯不习惯，都会遭遇各式各样的人，也不得不处理各式各样的人际关系，而权术型老板则正是精于此道。

权术型老板未必擅长生产和商务，也不一定会因人施用，懂得发展企业。但是他们精通人与人的关系矛盾，并善于利用这种关系。他们在办理事务和处理问题的时候，习惯于想到利用人情和人际矛盾等方式来解决。这些老板权力欲和控制欲比较强，为了达成目的可以化敌为友，可以与自己不屑的人合作，在进行的过程中会不择手段。原因就是人对他们来讲只是利用和实现自我的工具而已，在他们的观念中，人只有有用和无用之分，所以他们不按照道德标准约束自己的行为。所以很多时候他们会许下某种诺言，永远描绘出美好的前景，善于鼓动员工的积极性，但是又不会真的去实施。

善于权术的老板游走于各种人际关系和不同的性情爱好之间，总是在揣摩其他人的心态，希望能利用他人同时又防止自己被人利用，这样他们本人也就变得多疑起来了。并不是每个多疑的老板都是权术型的，但权术型老板却都多疑。因为他们要任用拉拢一些有能力的人来辅助自己，却又心存怀疑，同时权术型老板因为自身没有足够的能力给予重要的属下足够的发展和空间，也没有足够的魅力来影响这些人，所以权术型老板往往采取内耗的方式，故意在员工中制造一些矛盾，使得其中两方或者几方势力互相制约。而且由于多疑，权术型老板往往将权力集中在自己手中，并对公司各项事务进行监督，很多时候即使表态要将某件事情全部委任给下属去做，但会在执行过程中不断过问，发表意见和指示。这时候的老板看起来相当的忙碌，每天要处理大量事务，十分的勤奋，为此吃不好，睡不着，甚至会因此而生病。但事实上却是由于权力太集中，权责不明确的原因造成的。

当然权术型老板并不是仅仅依靠权术见长，他们也会在其他方面具有相当的能力，只是其习惯并擅长用权术来解决问题。员工遇到一个权术型老板，很难取得其信任，自己锋芒毕露绝对不是一个很明智的选择。少能者勤勤恳恳，有能者量力而行，由于权术型老板即使没有大的建树，也能保证风调雨顺，所以也算一份不错的工作。而且权术型老板一般对于人性有很深的认识和独特的理解，从他们身上能够学到的东西往往会很丰富和深刻，是书本上学不到的。

### 严厉型

严厉型老板对属下要求严格，他们信仰以法治企。他们会制定复杂的制度，同时再制定一些守则来保证这些规章执行，然后再设立一些机构和部门来监督这些守则的执行。虽然一定的制度对于一个企业来说是必须的，而保障这些制度的执行也是必要的，但严厉型老板过于强调法律法规和企

业的规章制度对员工的约束力，他们相信只要严格按照制度执行，就一定能够保证顺利生产，公司正常运转。

严厉型老板以良好的纪律，严格的管理来取胜。他们之中许多人都认为管理就是管住人，担心制度中有遗漏，会造成员工散漫，难以管理，同时自己又没有足够的精力和智慧去化解可能出现的矛盾危机，只能依靠制定大量的制度条例来进行约束，有时候固守成规，显得非常死板。不过，严厉型老板多半对自己要求也很严格，要求别人做到的自己也一定能够做到，而且他们做事多半依据规章条例，不会因为个人感情色彩而有失公正。

做为一个员工，如果遇到一个严厉型老板，需要能够克尽职守，勤奋工作，能够锻炼自己做事的条理性和办事效率。但是不要限于教条，需要保留一些自己的主观能动性。

### 刻薄型

严厉型老板对人比较严格，做事讲求制度和效率，但他们制定的规则注重整体约束力和公平性，其目的是将企业做好，保证日常事务不出差错，他们一般不会专门针对某人，能够做到以身作则。而刻薄型老板则是对员工比较苛刻，他们会专门针对员工的行为制定一些烦杂规则，要求员工严格执行。一般这些条例制度却过于苛刻，而且偏重于处罚。

刻薄型老板所制定的制度很多都是显得可笑不合理的，甚至是违反法律侵犯人权的，诸如上厕所也要规定时间长短和次数限制之类的条例，也并非只是在笑话中出现。而找一些借口克扣和拖欠工资，平时工作时间和节假日让员工加班，却找一些理由不给予补偿的事情也是司空见惯的。而且刻薄型老板并不能以身作则，其规定往往只针对员工具有约束力，只是要求员工严格去做，自己却随心所欲。他们对待员工也会根据个人喜好而明显不同，对不同的人用不同的标准。有些刻薄型老板甚至干脆不制定制度，只是依据个人意愿对员工进行惩罚，言行不一，朝令夕改，这些老板

的目的只是为了显示自己的地位，耍威风而已。

遇到一个刻薄型的老板的时候，自己不能表现的太过软弱，但是直接对抗又容易使得矛盾激化，使其怀恨在心。对待这种老板，需要表现出自己的能力，扩大在公司的作用和影响，可以持有强硬的态度，但要具体方法上可以迂回一些，不能太固咄咄逼人，更不能使得这类老板当众出丑。必要的时候也可以利用影响力和法律手段来维护自己。

-----  
老板的分类（5）  
-----

### 享受型

享受型老板做企业赚钱的目的就是为了自己享受，而不是企业的发展扩大。或者是其本身就没有管理企业的心思和才能，依靠继承或转让的方式得到企业，只是注重日常生活的挥霍和享受，而不关心企业的状态和前途。

有些享受型老板是经过一番努力后功成名就，然后在灯红酒绿的应酬中逐渐颓废，失去往日的锐气。有些则是从小养尊处优，没有领导才能，或者本身就不喜欢这个行业，但又不得不继承了企业的所有权。

享受型老板管理下的企业是没有前途的，即使有很好的基础和强大的实力，但是也会很快空虚萎缩下来，甚至会出现一夜之间崩溃坍塌的情况。即使这些老板最后能够挽回局面，或能在实际工作中学习经验，提高管理水平，逐步适应企业发展，也必定已元气大伤。

人在得意的时候往往会变的自大，看不到危机，暴露出人性中很多的缺点。所以做为员工不要在享受型老板最得意的时候告诉他们：你这样不

行，要礼贤下士，要卧薪尝胆，要花费精力管理企业云云。如果他们真的能够听从这些劝告，就不是享受型的老板了。

### 无能型

这类老板并非不关心企业的发展，相反的他们会花费很多精力在企业的管理上，但是由于他们缺乏领导才能或者本性中的一些缺陷，使得整个企业散漫无序，不但不能指挥员工有效的进行工作，反而会使员工花费大量的精力在一些无意义的工作上，经常会给企业带来巨大的损失。

无能是个很广很模糊的概念，没有人是所有方面都擅长的，也没有人是所有的方面都不行。无能也是一个相对的概念，高手相争，差之毫厘，谬以千里，能力相差一线，胜负也就立判。无能型的老板并不是指这个人就是没什么能力，而是说其不具备领导才能。例如一个人可能专业知识水平很高，具有很强的科研技术能力，是一个很好的员工工作者，但却未必能成为一个好老板，未必是一个好领导者。而除了能力之外，很多因素都能使得一些不适合做老板的人当上老板，所以遇到一个无能型的老板也没什么可奇怪的。

无能型老板则是泛指其存在对企业有一定的破坏力，其管理工作对企业的负面影响大于正面影响。当然其表现可以是多样的，用人不当，管理不到位，决策失误等等，不过绝非其一时的大意，而是他们本就不具备这方面的能力。

遇到一个无能型老板，最好还是换个老板吧。

当然，同员工的分类一样，这个分类也只是从做事态度和方法方面进行分类的，人都是复杂的，有时候一个老板身上会同时带有几种不同的特征，何况这些归纳也不能尽涵盖老板所具有的特征。而且，一个老板也不会是一成不变的，在不同的时间，由于自身经验知识的积累，或者资产、市场、产品等变化，也会使得老板的做事态度和方法产生转变。比如从投

机型转向勤奋型，从严厉型转向享受型等。所以不能单一用这些类型的去衡量一个老板，也不能用固定的眼光来看待一个老板。具体的问题用具体的分析，遇到不同的老板，也就有不同的方法来对待。

---

## 成长（1）

---

除了这些分类方法之外，不同发展时期的老板也会具有各自的特点，对于老板个体来讲，必然要经过由创业到发展到稳定的一个过程；而对于老板这个群体来划分的话，也可以分出哪些老板是处于创业期，哪些老板处于颓废期。判断出自己所处的企业的状态，才能更好的制定出适合自己的发展计划和职业前途。

积累期的老板：积累包括两个方面，既必要资本的积累和经验知识的积累，如果只是将经验知识的积累定义为工作经验和社会经验，而不计算基础知识和短期的筹备工作以及非专职性的工作经历在内的话，那么有一部分老板也可以不经历积累期，或者其积累期非常的短。他们可以通过投资和借贷等方式取得运营资本，或者依靠学历和关系等因素取得一定支持后，在创业过程中再学习工作经验。不过，绝大部分人要想创业是必须经过积累期的，只是由于市场经济的发展，参与投资的资本增多，现在资本积累已经不像以前那样需要很长时间，很多人采取自己积累和外来资金相结合的方式，全额使用外来资金等方式来得到运营资本。但也因此经验和知识的积累就显得更加重要，成为影响投资方信任度的重要因素之一，并将其量化换算成一种资本，做为企业的一种投资股份。当然，准确的说处于积累期的人还不能称得上是老板，但是他们具有成为老板的意识和

准备，这些在日常工作和人际关系上都可以体现出来。

**创业期的老板:**创业时期都是艰苦的，创业时期的老板也总会遇到各式各样的新问题，所以不得不小心翼翼，步步为营。由于创业初期的资金、人力、经验等问题，老板也会像普通员工那样做一些杂事，而且会加倍的努力。同时他们也会为自己和员工描绘出一幅美好的未来，甚至会许下相当美好的承诺，不过这并不是具备法律法律效力的保证，所以也不要太当真。

**发展期的老板:**企业的架构建设起来，基本的工作章程和管理规则也已制定，有了一定的经营行为，即使没有到赚钱，至少也已经能看到前途希望，此时的老板渐渐退出具体的业务工作，而开始思考怎样管理发展，增强一些管理知识或者思考如何招聘一些辅助管理的人才，来加强内部管理，以拓宽市场业务，寻求发展。此时的老板，才会真正的具备一些“老板”的性质，以一个完全的领导者和管理者的角度来思考问题和发展企业。

**稳定期的老板:**准确的说，这一时期应该属于老板发展企业的瓶颈期，许多老板的企业发展到一定规模的时候，受市场环境、经济政策、个人能力、社会关系等因素的制约，导致企业发展缓慢，企业规模或产品市场难以扩大。这一时期的企业会寻求稳定，稳步发展。不过外部的政策等因素是不能依靠个人或者企业的意志来变化的，所以有能力的管理者就会从自身的经验、企业人员的知识结构、企业产品的创新、管理制度的改革等方面入手，另辟蹊径或者积蓄力量以求突破，此时的老板会为发展做一些必要的学习，或者聘用一些对企业来说现阶段还用不上的人才，为将来的突破做准备。当然，也会有一部分老板安于现状，或者因为魄力不够，只求稳定和维持现状，不过在市场竞争中往往是不进则退，会很快进入颓废期，被市场淘汰。不过稳定期只是说在企业的规模和占有的市场大于老板的个人能力和企业的综合实力的时候才会出现，有些老板学习能力和意识比较

强，能够在发展过程中有所准备，及时更新管理方式理念等，因此能保持适当的发展速度，也就不会存在这个瓶颈时期了。

**突破期的老板：**处于突破期的老板，会经历一种经营理念和管理方法上的转变，从而达到一个新的发展时期。与前面的创业期和发展期不同的是，突破期的老板一般都是经历了一个漫长的瓶颈期，在积蓄力量，寻求出路。因为经历过瓶颈时期的困惑和磨练，所以这些老板已经具有相当的经验和魄力，能够启用新人，接受新意见，这样的企业具有比较好的发展前景。当然，所谓的突破期不只是说企业由下向上，由小到大的发展，也可以是横向的向其他领域发展，甚至是摒弃一部分迂腐陈旧的东西，缩小精简式的发展。

**衰落期的老板：**虽然在企业发展过程中有点起伏是很正常的，但衰落期并不是指企业规模的缩小或者利润的下降。衰落期的老板多是一种盲目乐观或者安然享受的心理。认为自己所从事的事业发展的规模已经足够，并有很美好的前景。然而事实上企业本身存在一些缺陷和隐患，整个行业也处于一种由盛到衰的过程中，这些企业虽然表面上相当的繁荣，但其实已经走向僵化和衰落，处于一种外盛内虚的状态。

**颓废期的老板：**处于颓废期的企业，一般都是已经具有相当的规模，但是由于管理松懈或者技术落后等原因，致使形成经营惨淡，苦苦维持的局面。这类企业中，无论老板还是员工，都是一种失去斗志和信心的状态，虽然可能口中求新求变，但未必真能够行动起来，而且这种企业也会具有一些相当顽固的“团体”和“习惯”之类的根深蒂固的东西，很难破除。进入这类企业中的新员工，受到其氛围的影响，会消磨意志，难以发展。这类企业需要新观念的引入，但能否发展起来，则要看老板和其他领导者的能力和魄力了。

由于地域间的文化观念差异和经济政策的差异，也造就了不同地区商

人所独有的一些特性。早在明清时期，中国工商业界就按照地区划分成十大商帮。这些商帮因为不同的地区背景，也就早就了各自独特的经商特点。

在现代社会，地域间的文化信息交流频繁，所以差异也渐渐缩小。而且各地商人流动性大，某个城市聚集了来自全国各地的商人，同时这个城市的商人也会走向全国各地，因此各地区商人的特点差别也就不那么明显。但是不能说差别已经完全消失，就整体上来看，还是会因为地区差异带上一些不同的印记。

---

## 成长 (2)

---

### 北京老板

在中国，北京是一个特殊的地域，不仅仅是因为北京是首都，是中国的政治文化中心，同时也是因为北京作为中国封建王朝的最后一个皇城，有其独特的京味文化。当年的皇城，今日又成为首都的北京，住在这里的人多少总会有些优越感，即便是已经没落了的王孙，也会保持一份内心的矜贵。

北京人能言善侃，他们平时谈论的事情很广，无论是天南海北，衣食住行，花草虫鱼都可以成为话题，从家常里短到国际局势，也都是他们关心的内容。所以跟北京老板打交道的时候，并不是一定要求自己的口才多好，能与其对侃，而是要求能做一个好的倾听者。

北京做为中国的首都，所以北京人对政治是格外的关心，几乎每个人都有自己的见解。因此，北京的老板身上带有很重的政治气息。作为中国的政治中心，管理机构众多，所以大小老板多少与官员都有些联系。而且

北京人口众多，由于发展定位的关系，工业不算发达，以商业和文化信息业为主，而这些行业都受政治政策的影响比较大，所以北京的老板身上政治气比较浓厚。

由于地域和历史的原因，北京文化氛围也比较浓厚。北京人又比较关心政治，所以在行为上会显得“君子”一些，他们一般具有良好的文化修养，对自己的谈吐举止比较注意，会不断学习知识，提高自身的素质，平时乐于助人，重视朋友。办企业的时候讲求以诚待人，注重人际交往，以信息和诚信取胜。但是相对的，北京老板身上也就少了几分商业气氛，他们往往看重人情和关系，使得利益划分上会产生一些模糊，容易引起矛盾。同时他们自持身份，对一些完全的利益合作关系会有一些的排斥。有时候因为太注重身份和面子，缺乏吃苦耐劳的精神，有时候宁肯放弃一些商业机会也不愿意“纡尊降贵”。太浓厚的政治情结，也会冲淡对市场的重视，有时候会被政治感情左右，淡化了市场的需求的重要性。

### 上海老板

鸦片战争失败以后，上海被迫对外国开放，允许外国人自由进行贸易通商，并提供相应的居住和安全条件，先后成立英、美、法等租界。因此，从1843年上海正式开埠，此后的一个多世纪的时间，无数的外国商人来往上海，大量的外来文化在上海交融，许多外国和国内的大型企业在上海进行投资，各种外商之间，外商与国内商人之间，国内商人之间，在上海展开了激烈的商业竞争，所以上海就成为了一个国际化的大都市，同时也被称为“冒险家的乐园”，形成了其独特的经商环境。建国以后，上海经过一系列的经济改造和发展，脱胎换骨，面貌一新，逐步发展成国际型的经济、贸易、金融、航运中心。因此由于以往的国外商业影响为基础，以及文化传承的影响，使得上海的商业氛围非常的浓厚。

上海的老板都注重利益，以纯粹的商业交易为目的，做事认真细致。

在生意或雇佣的过程中，上海老板注重合同契约的效力，遵守法律和商业规则，重承诺守信誉，明确权责和利益分配等关系，所以不容易产生经济纠纷。他们在商业过程中目的明确，追求利润，即使进行一些人情交际，也是为了达到自己的利益目的。

不过，上海老板的精明，已经到了琐碎的地步，为了明确条款和责任，甚至在一些细微的问题纠缠不清。精明有余而魄力不足，往往由于太过精细细致，放弃一些有风险的机会。同时由于上海近代的商业历史，上海的文化中形成了一些以利益和自我为重的元素。因此虽然上海聚集了很多国内和国际的知名企业，同时有辉煌的商业历史和良好的传统，但是目前中国其他很多地区特别是沿海地区的几个城市的工商经济和金融等方面，也已经相当的发达，甚至已经超过了上海。

上海老板过于自傲，盲目排外，坚信自己的理念和做法是正确的，不肯让步。同时习惯于以财富利益为衡量一个人的标准，个别表现出来的就是对以貌取人，以钱取人，整体表现出来就是对内地的商家企业不信任，对美、日等先进国家的文化和经营理念的推崇。由于利益为重，他们对一些生意上无用的，或者对自己没有帮助的人或事上不愿意花费时间。

### 浙江老板

浙江自古就有两大商帮：宁波帮和龙游帮。改革开放以来，浙江的工商业飞速发展，连续几年在中国的人均国民生产总值居第一位，尤其是潮汕商人和温州商人，更以聪明智慧，善于经商而出名，被称为中国的犹太人。浙江商人，也成为中国分布最广、数量最多、影响最大的商业群体。截至 2002 年底，浙江省个私经济总产值、销售总额、社会消费品零售额、出口创汇额、全国民营企业 500 强企业户数等五项指标位居全国第一。

浙江老板精明，善于发现商机，并且不拘泥于地域和形式，喜欢四处冒险，哪里有商机就把生意做到哪里，在企业经营方面也比较灵活，能够

根据形式及时做出相应变化，敏锐并准确的做出决定。同时一旦做出判断，他们能够克服困难，追求到底，认真执行。几乎可以感到他们身上有一种与生俱来的觉察商机能力和计划施行能力。浙江老板同样注重细节，从小处着手，但并不是斤斤计较，而是由小及大。他们虽然也看重利益，却能够看的长远，并不仅仅以眼前的利益为重。他们虽然也关心政治，看重企业文化，但并不自持身份，能勤劳刻苦。在生意上浙江老板也并不追求创新开拓和气派广大，会看稳了市场再着手，只是在施行的手段上比较精明灵活，由小商品入手，能够做成大买卖。他们也会积极吸收其他地方的成功经验，重视人才的引进和培养。

不过，浙江老板因为注重生意，又不会持身份，所以在生意场上会使出各种手段，虽然不一定会违反法律，但是有时候会钻钻空子，注重目的，但不计较手段，为了完成目标，并不在乎跟什么样的人合作，采取什么样的途径，甚至会出现欺骗和假货等现象。同时浙江家族性小企业比较多，企业老板的文化和管理水平并不是很高，能够成功多半取决于他们的精明和经验。

-----  
成长 (3)  
-----

### 山西老板

山西山多地少，土地贫瘠，气候恶劣，所以山西人自古就有从商的习惯。晋商历史悠久，到明清时期达到鼎盛，在中国历史上有举足轻重的作用。山西老板能够刻苦勤俭，不怕艰苦，重视群体。山西自古商号票号比较多，影响大，这往往需要很高的信誉，所以山西老板重诚信，以信义著

称。

山西老板善于精打细算，生意之道是薄利多销，因此对商业信息是分外的关心，从本企业产品的成本到产品运输到市场的承受能力等等信息，都在他们的计算之中，采取各种手段降低成本，实行薄利，占领市场。

不过由于山西老板虽然继承了晋商自古就有的信义精神，同时也会带有一些古代商人的安家立业的思想。他们精打细算之余，不过是为了自己能够更好的生活，忙于购置房产和汽车等，进行享受，缺乏国际化的商业氛围和竞争意识。

### 安徽老板

同晋商一样，徽商在历史上也曾经有过庞大的势力，对中国的工商业有着巨大的影响。徽商中流传着一条古训：“商而兼士，贾而好儒”。安徽老板善于利用政治，用自身具备的良好文化素质在面对官员，人际交往的时候应付自如。安徽老板注重文化，尤其是儒家思想，所以在经商过程中会遵循儒家所提倡的“仁义”和“诚信”，在商业活动中也喜欢利用文化来造势。

因为儒家文化思想的影响，安徽老板重信义，甚至会舍利取义，那怕减少甚至会赔偿一部分利益，也绝不做出有损信誉和道德的事情，他们这么做并不是出于长远投资，长远利益的考虑，而是出于他们本身的道德标准和文化修养。

不过，也正是因为这种传统和思想的影响，安徽老板虽然算是一个好老板，但未必会是一个成功的老板。太过重仁义轻利益本就会在一定程度上损害利益收入，而且由于儒家与商家这种道德与利益观念上的冲突，使得许多安徽老板并不看重自己的商人身份，甚至有些轻视，缺乏国际化的管理方法和经营模式的概念。

### 广东老板

改革开放以后，广东的经济借助天时地利之便，迅速发展起来，一时广东商贾云集，老板遍地。由于整个商业氛围的影响，广东老板十分看重利益，会不辞辛苦的去想尽办法赚钱，并以赚钱为衡量一个人的价值和身份的标准，这样也就使得其他的人不得不全力工作，想尽办法赚钱。

广东的老板大多并不关心政治，甚至对政治有一种厌恶感，他们以利益为重，以商人身份自居，除非生意的需要是不关心政治的。为了赚钱，广东的老板会想尽各种办法，如果想从众多商家中脱颖而出，最简单有效的办法就是要标新立异，敢于冒险，因此广东的老板喜欢接受并尝试一些新的事物和方法，重表面包装。而且这不单只是他们的做生意的方法，甚至已经成为他们的生活习惯，成为其文化中的一部分。

不过，由于广东以钱为本的标准已经成为一种思想意识反映在工作生活的各方面，也就使得一部分人变得不择手段起来，以钱为目标，并不在乎得到钱的途径。同时在价值观念上也会认为只要有了钱就无论做什么都是对的，甚至以钱作为一切的基准，思想缺乏道德文化和人性的观念。因为这种思想模式以及在人际关系上多以利益为目的的交往，使得他们无法从他人身上取得精神联系和依托。同时他们也会希望在自己能力范围之外，得到额外的利益和帮助，或者是为了取得一种精神慰藉，使得广东老板多半信奉神祇，无论真信还是假信，是为了让自己能够安心，还是出于“宁可信其有，不可信无”的思想，或者说是为了迎合流行风气，就使得许多广东老板有了信神拜佛的习惯。

### 东北老板

世人人都知道东北人勇猛、豪爽、讲义气、够朋友，一方面由于地域和气候等影响，确实使得这些品质在东北人中表现的更突出一些，另一方面却是由于正是因为这些特点为大众所称道，所以真真假假之间，也就使得东北人在日常行为中，潜意识的依照这些标准行事。这造就了东北人重义

轻利的经商性格，不过这里的重义却是出于他们自身的性格的影响。

东北老板重朋友，做生意的时候讲信义。同时也要求对方够朋友，讲信义，如果发现对方有欺骗的行为或者对之有怀疑的态度，就会发怒而拒绝合作。他们做生意往往以当地资源、制造业为主，以待人真诚豪爽取胜。遇到一个东北老板，要对其脾气秉性进行了解，他们往往心直口快，不善于隐藏脾气，如果能让他觉得你有能力，够朋友，那么相处也就容易的多了，反之则会很难相处。

不过老板毕竟是老板，虽然并不以利益为重，赚钱依旧为主要目的。由于地域的限制，东北人外出做生意的少，往往是立足于本地或者是习惯从事本土的餐饮和木材等产业，自我地区意识比较强，缺乏行业突破性和与其他地区的融合性，在经商过程中并不十分的精明和灵活。

### 湖北老板

湖北夏日炎热，武汉被称为中国的三大火炉之一，同时却水运发达，雨量充沛而气候湿润，而且其地处南北交界，南北文化在此交融。这种地理气候条件以及综合文化历史的影响，使得湖北人直爽硬朗不如北方，讲到聪明细腻又不如南方。但是也可以说他们既具有北方的仗义直爽，又融合了南方的精明灵活，属于亦南亦北的性格。

湖北老板坚韧好胜，为人仗义，同时又能精打细算，方法灵活，在商业过程中，这两方面能够互补不足，灵活运用，也就成为了他们的取胜之道。湖北老板仗义，又好面子，这样在生意过程中容易争强好胜，互不相让，有时候明明有利于自己的生意，也可能为了面子而放弃。同时湖北承南启北，同时具有胆大和贪利的特点，也就造就了一批盗版与水货的市场。

湖北的老板平常表现也比较复杂，脑筋转的快，但主意容易变化。也正是因为湖北的老板素质良莠不齐，同时具有了南北方商家的优点和缺点，使得湖北老板在表现上比较复杂，众说纷纭。遇到一个湖北老板，往往同

样需要自己灵活多变，能文能武才行。

---

## 成长（4）

---

### 香港老板

1842年，英国通过鸦片战争强占了香港岛。1860年英国又侵占了九龙半岛界限街以南的地方。1898年，英国又强行“租借”了界限街以北、深圳河以南的九龙半岛北部大片土地及其附近的岛屿。1997年7月1日，香港正式回归祖国，施行“一国两制”的方针。正是因为香港有这样的历史，使其既保留了一些中国古老的传统和意识，同时又具有西方的思想体系和政治制度。除此以外在过去的一个多世纪里面，由于香港特殊的政治环境和地理原因，香港也受到广东、闽南和台湾一带的文化和风俗的影响，还有东南亚地区的一些国家、日本、韩国等国家对香港的文化也有一定的影响。也因为有这么多的影响的介入，使得香港的本土文化不断受到冲击，在内部产生碰撞并消散，因此香港产生了一种比较复杂而且不稳定的意识形态。所以在香港你可以看到现代化的高楼大厦与神龛香炉同在，先进时尚的竞争意识与传统守旧的行为共存的现象。

内陆的现代私营工商业的经营，大多是在改革开放以后才逐步发展起来的，时间比较短。而香港现代工商业的历史比较长，很多企业都已经经过一代甚至是几代的传承，而在这个过程中，由于香港经济发展比较快，思想意识也产生了很大转变，也就造成了两代之间经营理念和方法上的差异。所以遇到的香港老板，会有一部分是那种白手起家，辛苦经营的传统型老板，也有一部分是那种具有一定经济头脑，讲求享受品味的现代型老

板。

香港老板顺从潮流，听风而动，习惯参照其他地区的经济情况而动，同时会观察其他对手的动向。他们以利为重，敢于拼搏，由于香港具有强大的财政和外汇储备，各方面的政策和法律比较健全，有良好的金融、贸易和通讯等网络，市场和运营规则都已经成熟完善，所以香港老板多是在这些基础上，依靠认真勤奋和高效率取胜的。

在香港老板身上，现代与传统并存，拼搏与保守同在。他们会要求你具备西方的创新开拓的精神，同时又要求你具有东方勤劳忍耐的品质。他们会要求你有西方文明的礼貌修养，同时要求你有东方文化中的忠诚仁义思想。在香港老板的手下工作，确实不是一件容易的事情。也因为香港老板继承了中国五千年文明中那种泱泱大国，自命不凡的概念，同时长期生活在经济条件比较好的环境中，所以有一种天生的优越感，有一部分香港老板自视太高，不认同甚至故意压制他人的能力，生活奢靡，贪图享受，总是处于一种居高临下的态度。

### 台湾老板

台湾被称为“亚洲四小龙”之一，其经济发展一度超过内陆的发展，这其中原因很多，从历史上来看，台湾虽然曾经为日本所占领，后来又由国民党统治，但是一直没有经历过大的战火破坏，国民党更带去了大量的金银和外汇，此后又长期得到美国和欧洲一些国家的投资和工业技术的援助。台湾整个工商业发展过程是积极和连续的，就经济经验和基础水平来说要高过大陆。所以在很长一段时间内，无论在经济领域还是文化领域，台湾都表现出了非常繁荣的景象。但是，正是因为台湾太依靠这些外来的技术和投资，太依靠那些外汇和金银基础，同时西方国家在投资的过程中包含一些政治原因，并在投资方向上为台湾制定了相应的政策，使得台湾经济依附于西方，受政治影响比较大，而台湾当局也比较注重政治上对本

上的封锁和保护。也因为这种封锁和太过安逸的环境，使得台湾在经济和文化发展的认识和思想上，创新活力不够，缺乏自主意识，对外界的认识比较片面。

但是近几年来，台湾的经济逐渐在“四小龙”中落后。其本土投资环境恶化，科技创新和商业文化进步缓慢，这一方面是由于国际政治形式的影响，另一方面也是由于台湾固步自封，逐步落后，在经济和文化方面都呈现一种颓势。以至于许多台湾老板在本土的时候都会认为内陆贫穷落后，缺乏现代意识，但是真正对内陆了解了，才发现内陆的科研机构、工厂、工程、商业意识、投资环境等等都已经达到了一个他们从未想过的高水平。

台湾个体私营经济发展是连续的，所以保留有很多中国传统文化中的经商习惯和思想理念，因此台湾老板具有很浓厚的中国传统商人色彩，他们勤奋耐劳，性格坚韧，同时讲究诚信为本，以诚待人。在经营方法上薄利多销，注重广告包装，有时候也会借助一些信仰和文化来包装推销。

台湾老板很多都具有一定的中国传统文化修养，受到这种传统思想的影响，台湾老板重感情，讲仁义，注重礼节。他们多数对自己的下属员工待遇较好，在企业规定之外，逢年过节习惯于给予员工一定的补贴，对于员工的困难也能在规定之外进行一定的帮助。不过需要注意的是，也正是因为这种亲本的小团体意识，使得有些台湾老板在对待他们认为的对手或者外人的时候，显得严厉而刻薄。而且台湾老板在做企业的时候，往往是以感情和伦理做为一种约束和联系，很多是一种家族式和感情式的管理方法，这样就会淡化制度的约束力，使得企业内部人事斗争比较多。做为一个员工，找了一个台湾老板或者进入一个台湾企业，这一点尤其要注意。

另外台湾老板中还有一个普遍现象就是迷信，如果说香港老板迷信的是一些专家或大师的指导和意见的话，台湾老板却是更迷信一些超自然的东西。他们相信运势，幸运物品甚至是一句吉利的话，因此也就忌讳不吉

利的话。他们迷信一些传言轶事，哪怕是听起来不合逻辑的，只要带有神秘色彩，也会照着做。

国内的地区还有很多，其他的如山东、湖南、福建、陕西等等地方的老板也都各有特色。不过这些特色也并不是绝对的，只是一个概括性的论述而已。而且随着各地市场逐步统一，信息和商品的交流加速，这些差别也会逐渐缩小。

分类也只是一种大致的概括总结，先有的老板然后才有的分类，而不是依靠这种分类去界定老板的行为。即使说这个老板是一个北京的大型企业的勤奋型老板，也不可能借助这种分类将这个老板的特点完全展现出来。每个老板总有其独特的个性，世界上没有两个完全相同形状的鸡蛋，同样也不会有两个完全相同特点的老板。真正的斗争高手是要能掌握共性，认识个性。不过更多时候“知己”要比“知彼”难的多，由于员工各人自身的性情和能力也都不一样，采取什么样的方法来对待，也就要靠员工自己根据自身条件发挥了。

### 好工作不如好老板

做为一个员工，也要能对自身的特点有明确的认识，所谓的“好老板”，并不是说那种对人和蔼可亲，给予员工待遇优厚的老板，而是说要能这个老板适合自己更好发挥，工作中能够互相认可，相互协作，共同发展的老板。好工作不如好老板，能够找到一个好老板，不但工作起来会得心应手一些，而且自己的生活 and 心情也会畅快很多。

-----  
初入江湖的踌躇（1）  
-----

天涯远不远？

不远！

人就在天涯，天涯怎么会远？

——古龙《天涯明月刀》

何处江湖？处处江湖，有人的地方就是江湖。滚滚长江东逝水，浪花淘尽英雄。某年某月某日，你发现自己突然已经身处江湖之中，成为了一名江湖新秀，是不是会有一丝兴奋？还是有一些迷茫，一点紧张，一份踌躇满志，或者是这些都有，抑或是自己也说不清楚？

不管你是刚刚学习完毕，艺成下山，想在江湖上闯荡一番的青年侠客。还是为生活所迫，出外谋生，为了更好的生活而离乡背井，漂泊于江湖的新生菜鸟。也许你的目的是名扬天下，成为一代人人景仰的大侠，也许你仅仅为了谋生，混口饭吃。反正江湖对你来说都是一个崭新的天地，而你对江湖也知之甚少，只是从师父和师兄弟那里听到过一些，那么你首先要面临什么问题呢？

找个名震一时的高手将其击败？行侠仗义，除强扶弱？摆个潇洒的架势来吸引无数美女的目光？非也非也，我看你是武侠剧、青春偶像剧或者肥皂剧看的太多了。首要要解决的当然是：自己的吃饭问题。

不要惊讶，也不要疑惑，更不要对本人产生佩服之意。什么？你说江湖人物大碗吃酒大块吃肉，锦衣怒马，快意恩仇，令人无数人向往的职业，怎么可能会为吃饭问题发愁？你一定是看了某广告公司或者保险公司出的《江湖，没有你做不到》，要不怎么会认为行走江湖的时候天上会掉银子，地上能拣到金子呢？

你别以为那些有名的江湖门派整天就只知道打打杀杀，高喊着维护正义，偶尔开个武林大会消遣一下什么的，别以为他们使的那些银子是因为他们自己家里有金矿，或者是开钱庄印钞厂的。其实每个门派都有自己的

经济来源。

你看少林寺，每年香火鼎盛，光香油钱不知道收多少，而且天下武功出少林，少林门下弟子开武馆、办镖局的遍地都是，就连天地会、洪门这样的黑社会帮派里少林弟子也不少，所以每年捐的钱自然是很让人刮目相看一下了。

再说武当山，风景优美，气候怡人，有苍松为友仙鹤为仆，乃修身养性的圣地。自然是大力开发旅游资源，发展服务业了。何况武当每年出版的《养生宝典》、《益寿延年剑法》、《张三丰长寿秘诀》（注：此书目前市面上出现盗版，书名为《百岁老人的性福生活》，请消费者认真辨别，打击盗版）等等，每年收入也不在少林之下。

你说丐帮那些叫花子不用钱？错了，没见识，你不知道丐帮的经营模式吗，丐帮每个人入会的时候要交一定的“会费”，然后呢，你可以拉别人入帮，可以发展自己的下线，每发展一个可以从其交的会费中提成，如果你拉来的人又拉了其他人入帮，那么同样可以提成，如此如此，这钱不就来了？什么？违法？这我也知道，所以没让你入丐帮嘛。

其他的许多江湖门派，例如长白剑派，那是依靠长白山天然的资源，倒卖人参灵芝致富的。长江十二连环坞，自然是依靠长江水运，从国外走私点水货什么的。巨鲸帮，一听就知道是发展海产养殖和海洋运输了。就连梁山、红花会这样的好汉也得依靠收点保护费来过日子。所以不要认为对别人说：我是江湖人物，我不用吃饭。否则会被人送进精神医院的。

怎么样，听了我的话，看看自己带出的盘缠已经不多，包袱里临出来母亲给烙的烙饼也没剩下多少了，知道我说的不错了吧，想解决吃饭问题了吧？那么你准备怎么解决呢？杀富济贫，替天行道？我看你是想济自己吧，出门向右走，路口左转第三个门就是公安局，进去跟他们说是我让你自首的，那里吃饭不要钱。

我说的赚钱当然是让你找个门派，进去工作了。什么？你家里有的是钱，爸爸是杭州知府兼天地会副香主，他退了以后位子就是你的，而且你想自己成立个门派？失敬失敬，我先给您泡壶好茶，您在一边歇着吧。那么剩下的人爸爸不是朝廷的大官，舅舅也不是帮派的首领，就跟着我老老实实的去找工作吧。

-----  
初入江湖的踌躇（2）  
-----

首先要做的就是定一个大致的求职方向，学剑的可以去七大剑派，学刀的自然去大刀会小刀会一类的门派，总知要找能发展自己特长的，专业对路的门派。当然如果你要求太高，挑来挑去错过了机会，最后大概也就只能到后街买猪肉的那里拿刀砍骨头了。而且专业这东西也不是固定的，学了刀就可以拿来修脚，学掌的就可以按摩，如果你不喜欢自己的专业，大可以投靠其他门派，只是一定要先有目的，不能随随便便的四处乱闯，否则工作没找到，反而得罪了这些江湖门派就不好了。

有了求职的方向，准备好了简历做为拜贴，你就直奔招聘市场吧。不要觉得“市场”这个词不好听，其实等你真的到了就会发现，那里要比菜市场还要拥挤，还要混乱。怎么样，倒抽了一口冷气吧，人山人海，熙熙攘攘吧，是不是有“张袂成阴，挥汗成雨，比肩继踵”的感觉？再仔细看看，别人的介绍上都写着“达摩神功”、“太极剑法”、“灵犀一指”等等绝技，再看看自己的“五虎断门刀”和“大洪拳”，似乎要差上一些。看看自己手上五两银子一把的钢刀，再看看别人手中的“屠龙刀”、“小李飞刀”，居然还有人提着冲锋枪？是不是会感到非常的泄气呢。别泄气别泄气，想

想当年红军抗日，虽然用的是土枪土炮，最后还不是战胜了小日本鬼子的坦克飞机嘛，武功好不过是多练了两年傻把式而已，装备好也不代表最后能胜利，战斗才刚刚开始，好了好了，打起精神来，准备应聘。

顺便免费提一句，在招聘之前，除了自己简历拜贴和仪容等准备外，如果有可能还要对你要应聘的帮派有一些了解，比如伏牛山交通收费联盟，听起来很威风吧，你别以为这是什么国有事业单位，进去后享受公务员待遇。其实他们头子我认识，整个帮派就十来个人七八条枪，你进去后任务只有一个，那就是每天在山口要道上埋木桩子然后大喊：“此路是我开，此树是我栽！要想从此过，留下买路财！”你猜对了，他们就是一个车匪路霸帮派，属于公安局重点打击的帮派。而洪门你别看名字简单，显的土气，却是少林寺集团附属企业，不但实力强而且待遇优厚，所以不能仅仅依靠名字来判断企业。另外招聘也可以算是你与帮派谈判的一个过程，所以你应该了解一下帮派应该提供哪些条件，自己具备哪些权力，将一切都弄明白了，防止在谈判过程中被人卖了还不知道。建议通读《江湖人士谈判技巧》和《劳动法》然后再去应征。

虽然应聘同样是一件非常重要异常艰苦的工作，也需要一定的技巧，但是严格并不是我们所讨论的范围，所以就不多叙述。无非是定准目标，灵活发挥，不要搞小动作，不要紧张，按水平真实发挥就可以了。不过需要说明的就是，你可以将应聘面试当作一种准办公室的斗争，当你面对面试的考官的时候你不仅是一个被面试者，也是一个考核者，因为根据考官和其他办事人员的言谈反应，举止风度，也可以对其企业内部人员的水平有一点概念上的了解，在无法对应聘的企业详细了解的时候，依据这些人员的素质也能够对帮派情况看出一些端倪。与其抱着一种紧张的待宰羔羊的感觉，倒不如自己也像一个审核者一样以一种平静的心态来对待。何况，万一不小心就进了这个企业，也少不得与这些人事部门的上司打交道，就

把面试当成是了解的第一步吧。

好了，经过一番千辛万苦长途跋涉挑挑拣拣艰苦磨练千筛万选之后，你终于进入了一个门派，找到了一份属于自己的差使，无论是在少林、武当这样的名门大派开始扫地挑水，还是在太行山、青龙寨这样的小土匪寨里当个敲锣打鼓、传话跑腿的喽啰，无论你对自己这份差使的待遇和工作条件是否满意，反正终于有了一份属于自己的工作。

进入了名门正派的也人先莫高兴太早，那里藏龙卧虎，门规严密，自有其险恶之处；进入了小土匪山寨的人也切莫失落，想想瓦缸寨，想想朱元璋，多少王侯将相起身草莽，多少绿林好汉横行天下，说不定以后中国的兴衰就寄托在你的身上了。怎么样，是不是感觉好一点了，踌躇满志豪情万丈了？那么准备一下，我们要开赴我们生活和斗争的地方了，那就是办公室。

-----  
办公室在哪里  
-----

办公室在哪里

江湖在哪里？那边有两个人在打架，是不是就是江湖？当然不是。那边有两个人在比武，是不是江湖？这个……好像带了那么一点意思，不过总觉得哪里不对劲。有刀有枪，有酒有肉，有欢乐有悲伤，有恩义有怨仇，当然还少不了有“英雄”伴侣之称的“爱情”，这样就是江湖？似乎也不尽然。江湖在哪里，江湖是什么，也许本没有一个明确的定义。

不过从你踏出家门，开始出外闯荡，甚至说很多人一出生就已经在江湖中，就注定是一个江湖人了。有刀剑的地方是江湖，有恩怨的地方是江

湖，有忠义的地方也是江湖。江湖很大，大到三山五岳，江湖无处不在，江湖也很小，只要心有江湖，就是江湖。别打瞌睡，这不是跟你解释江湖呢吗，这当然很重要，否则一说江湖你还以为要去钓鱼呢，这怎么能行。

从字面意思上来讲，办公室可以理解成“办理公事的房间”。在我国，办公室原是指党政机关、社会团体和企事业单位内设立的办理行政性事务的办事机构，是做为领导办公、处理事务，对内进行管理和制定计划，对外交流沟通的一个部门。由于是发布施令，进行管理的地方，所以也会被认为是一定权力的象征。不过如今这个体和私营企业多了起来，办公室一词却被沿用下来，虽然办的不是“公事”，但是依旧被称为“办公室”。

事实上，提到某某办公室的时候，我们并不是指的是某座房子，其意思包含了办公室所具有的关系、权力、职能、资源等方面，房子可以随时变化，而办公室的职能和权力只要不变，所拥有的关系和资源也就不会变化，这个办公室依旧是同样的办公室，所以办公室其实体现的是一种职能，是一种关系。

虽然各个办公室的职能不同，所体现的对外关系也不同，但是在办公室内部，所存在的无非就是上下级和同事之间两种关系，而所谓的父子、兄弟、夫妻等关系，是不属于办公室内部关系的。由于我们所要讨论的就是办公室内的领导与被领导的上下级关系和同事之间的合作关系，而不是各种所属国家、团体或者企业的办公室的职能的不同，所以从办公室内的关系出发，我们可以将现在的办公室定义为“凡是包含上下级或同事关系的地方，就叫办公室。”

每个人都有很多种身份，某种身份同时也包含了一种社会关系，比如你做为一个父亲，就包含了一种父子或父女关系，你做为一个姐姐，就包含了一种姐妹或姐弟关系。而老板和员工也是人的众多身份中的一种，有老板和员工的地方，无论是在同一个办公空间内，还是整个企业的范围之

内，甚至是离开企业范围的时候，都会存在上下级和同事的关系。

当然，这个所谓的“地方”并不仅仅指的是一间屋子而已，由于现代通讯技术的发达，网络、视频、手机等通讯系统的普及，出现了视频办公、网络会议等事务，使得所谓的“办公室”的范围也就扩大了。比如你跟随某个主管出差与人商谈或者考察，虽然在本企业范围外，但还是体现了上下级和同事的关系。也有些企业的管理者，整日呆在汽车、飞机之上，奔走于各个地区之间，依靠手机和网络来下达指示，进行管理，那么此时的办公室就扩展到全国乃至世界范围之内了。

-----  
工作是不是真的难找  
-----

初进一个帮派，虽非龙潭虎穴，但也足以让你步步为营，小心翼翼了。这时候一般会过来一个膀大腰圆，满脸横肉的人，原来正是这个帮派的小头目。只见他走过来拍着你的肩膀说：“现在就业形势不好，不过你在这里好好干，我们的帮派还是有前途的，等我们称霸江湖那一天也给你个小头目当当。”或者他直接走过来，口沫横飞张牙舞爪的对你说道：“小子，你在这里给我老实点，像你这样的喽啰我在江湖上一招手就能收一大把，所以我让你做什么你就做什么，否则立刻踢你出去。”然后他会搬出一叠门规守则之类的让你学习，准备投入轰轰烈烈的打水扫地事业中去。

此时的你即使不胆战心惊，也会微微感到心有余悸了吧。虽然你现在已经身处帮派中了，但是对自己所处的形势还是不太了解，所以心里难免心里会有些不安，暗自思忖：原来现在工作这么不好找啊，看来我要小心一点了。而事实上经过在招聘会上那一番遭遇之后，你的确是感到了如今

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/837101123103006132>