企业家领导力：俭朴

我今天力主推荐给各位企业老板的，乃企业家之俭朴（或简朴）。我认为俭朴是企业家精神之“基”，是企业家领导力之“魂”，为企业家做人之“本”。

俭朴，或者简朴，是说做人朴实无华，对物质无贪恋、欲望，能约束自己的“七情六欲”和言行。

**先说对物质的欲望，有正反两个例子的例子。**

话说A君开了一家与原打工企业同业竞争的公司，几年下来，积累了一些客户、产品、资金等等资源。但企业的厂房是租的，工艺装备是落后的，因而市场竞争力不强，参加竞标多数败北。此君便认为公司竞争力不强的主要原因是自己的“坐骑”太差，让用户瞧不起。于是，将公司仅有的七十余万现金买了一辆豪华轿车。一时，导致公司原材料购不进来，费了九牛二虎之力签下的用户订单发不了货，员工自垫的差旅费迟迟报销不了，使企业经营陷入困境。此种情况下，此君不是认真查找、解决问题，而是将原因、怒气全发到了部门和员工身上，动不动就以裁员、降工资作为“杀威棒”恐吓下级，使企业愈发困难。十几年后的今天，企业还在艰难度日，企业规模几乎没有扩大，还处在“小微序列”。此君照样“食不厌精，脍不厌细”，不是不惜重金“辟谷”，就是“远游西藏新疆，近瞧草原牧场”，员工像“走马灯”般进进出出，枉费了企业资源和大好时光。

写到这里，我又联想到了“台塑大王”王永庆的故事，说是台湾一家媒体记者到台塑集团创始人王永庆家中拜访，因为早到了一会，王老先生正在更衣，记者不经意发现他的上身内衣背心补了好几个补丁。记者感到真是匪夷所思：一个管理着位居世界化学工业“50强”之列（捐款一亿元人民币帮助2008年四川汶川地震灾区）的世界著名企业，功成名就的80岁老人，竟然这样俭朴，而且为人那样谦卑！他明白了什么是“企业家”，什么是“企业家精神”，成功人士为什么成功，凡夫俗子为什么一事无成的根本原因。

**再说朴实无华，反面的例子比比皆是。**

B君经过十几年的艰苦创业，公司略具规模，B君便不断寻找企业“腾飞”“弯道超车”的“灵丹妙药”，终于在一次培训课程上了解到了日本经营之神稻盛和夫，他便成了“稻盛和夫迷”，于是要立志成为“中国的稻盛和夫”。在公司各个场合，言必谈“稻盛和夫式做人，行定道稻盛和夫式管理”，俨然自己已经成了稻盛和夫，结果把公司员工弄得“云里雾里”，干部不知如何是好。这里举几个例子，与诸君聊以解闷。

一次，焊接车间加工一个新产品，因为工艺手段落后，试制了一个多月也没有解决焊接变形问题，B君参加培训班回到公司，生产副总向他汇报了此一情况。B君一听“怒从心头起，恶向胆边生”：“一帮吃才，我花这么多钱请你们来，这点问题都解决不了！我给你们讲过多少次稻盛和夫‘搂着产品睡觉’‘倾听设备哭泣’的故事，你们都学到狗肚子里去了么？”一顿臭骂，把刚入职半年的副总骂得辞了职。

还有一件事，话说年底将近，供应商催款、员工年底发奖金，用户欠款又迟迟要不回来，弄得财务部长像热锅上的蚂蚁一般，把困难汇报给了B君。B君一听，好一顿教训：“销售部C部长是吃干饭的吗，你直接跟他说这个星期要不会1000万，直接让他走人！”于是，C部长耷拉着脑袋给B君解释自己部门的困难，B君勃然大怒：“放在日本京瓷公司，能用你这种无能的销售部长吗？稻盛和夫是怎么做事的，你是怎么学的，我给你们讲了不下100次了吧！”实在把销售部长逼急了，大声吼道：“稻盛和夫也这样对待下级吗？稻盛和夫也像你一样做人做事吗？我马上辞职，你做你的稻盛和夫吧！”

再说技术开发，B君的公司生产形式是典型的“离散型”的，用户领域广，几乎每一个合同产品都需要量身定做，技术开发工作量大，技术人员工作量自然就大；行业交货期普遍都短，产品设计时间就紧，故而设计错误就多，结果是技术部门“疲于奔命”。为了解决这一问题，B君到一个大型国有企业学习取经，回来便强力推行“设计人员计时绩效考核办法”，一开始就遭到了技术开发部长的反对，认为小企业技术人员队伍本身就是“草台班子”，人员时间经验、能力参差不齐，而且有经验、能力强的人员太少，担心“计时绩效考核”会不服水土。但B君一意孤行，强行推行三个月后，因为大多数经验少、能力低的技术人员工时完成率都很低，B君又执意按工时考核发放工资，结果导致三个月下来，离职率达到了80%，公司经营几近停止！

这几个例子都已经是三年前发生的了，B君的公司已经破产，否则，中国岂不会多一个稻盛和夫！

惋惜之余，痛定思痛，我们周围时时处处还在继续着这些故事，故而“俭朴”不是可做可不做的事情，“简朴”不是想不想做的事情，而是企业老板必须要做好的功课。但愿各位老板们能真正引以为鉴，让中国多产生自己的稻盛和夫”！