

領袖不一定是專家，最好不要扮專家

◎呂慶雄 2016/03/31

作為決策者，不管機構或公司的業務有多專，決策者不能只是專家，知識還需要有一定的闊度。正是這需要，不同領域的領導學學者都指出，好領袖的共同特徵：謙卑。

謙卑並不只是對人的態度，還包括對學問的態度。不少專業機構的領袖都是從自己的專業出發，做得到，做得出色，於是被賞識，青雲直上。最後卻是離開了自己原有的專業，成為管理人。作為管理人，對本行當然要有一定掌握，但同時還需要兼顧人事、財務、市場觸覺、人際溝通，甚至有一定的輔導技巧才能勝任。

如一個專業的視光師，開始工作時，主要職責是為客人驗眼配眼鏡。可能由於個人態度與技術得到上司的賞識，由一間分店的視光師成為該分店的主管。及後成為該集團在本地區的主管。如今，主要的職責已不是為客人驗眼配眼鏡，而是處理市場策略、人事及財務管理等問題。也許要花不少時間在應酬，甚至辦公室政治。

離開了自己原有的專業範圍，壓力與不安與日俱增。而專家最大的問題，是「專」。在自己的領域很「專」，慢慢養成一種自以為是的習慣。當你與人對話時，常想，或說：「絕對」、「肯定」、「按我的經驗」，甚至「當天發誓」等詞來堅持你的觀點，對別人的觀點使用：「不可能」、「你不懂」、「幼稚」等詞來表達時，你的盲點可能正逐步擴張！加上自覺力有不逮，但又不想承認時，於是便勉強撐下去，越撐越不安，越不安越撐，成為一個惡性循環。自己沒有長進，表現更每況愈下。

不要自以為有智慧；要敬畏耶和華，遠離惡事。(箴三：7)

箴言提醒我們，不要自作聰明，不要以為自己擁有所有智識。專家只是在某些很細小的項目上無人能及，在絕大部份的領域上都很無知。香港教育局長的一句：「大部份學生回家都是零功課」，正正反映了局長對實況的不了解。看了政策文件，以為具體操作會如文件所描述的一樣。懂理論不一定懂具體操作，擁有技術不一定明白背後的原理。不求甚解便作判語，是領袖的大忌，因此，作領袖的更需要謙卑。

敬畏神，代表真謙卑。因為知道無論自己多有成就，也只是造物主手上的一粒微塵。就算在所領導的群體內是最高領袖，心中有神，也知道有比你更高更大的帶領者在上，知道自己仍只是有限的人，不是全能的神。

歷來不少領袖當擁有絕對的權力後，便自以為神。獨裁者如是，初具成功便沾沾自喜的，特別需要警剔自己，試探會隨著權力增加而更具威力！

跟隨神，是作好領袖的必要條件，不是好的跟隨者，便不會是好的領袖，也沒資格領導別人。跟隨神，才能避免過份看重自己的專家身份，學習謙卑。真謙卑也會帶來不斷學習的態度，結果便是一個不斷成長的好領袖。

出處：<https://sixleadershipessentials.org/>

有常識，可領導

◎呂慶雄 2016/04/06

「有常識，便有領導力」這說法是否很過份？這句話好像告訴人，領導出了問題的人是沒有常識的。另外，這句話是否在說，做領袖非常容易，有常識便可？不過，有時我們讀到一些提到領導原則，或領袖應有的甚麼特質之類的文章，內容重點又似乎是常識，沒有甚麼特別之處。到底這句「有常識，可領導」的說話是否正確？

如果有讀過我所寫或所講的領導專題，便知道我所講的領袖並不是由崗位界定，而是你是否有意識地影響或引導別人朝向目標進發。若你有意識去領導別人，你便需要有作領袖的基礎知識，或許，這可以理解為「領導的常識」(common sense of leadership)。如此，你便可以把各類提到領導原則、領袖素質的書或文章整理，加上自己及別人的經驗，一步一步整理自己的「常識庫」，甘陵敦稱之為個人的「領導哲學」(leadership philosophy)。

如果你不是甚麼管理階層，只是有意識影響身邊的人，若你多留意他們的需要及潛質，在日夕相處中互相激勵，其實擁有一定與人相處及溝通的常識，便可算為「常識領導」(Leadership by common sense)。這「常識領導」概念在西方已有討論，大概是多留意跟隨者，用「常人」的眼光，體恤「常人」的需要，從而激發他發憤做好自己的本份。

常識也要討論，因為很多人缺乏常識。缺乏常識有很多原因，包括沒有同理心與同感心，只看自己，不顧跟隨者的感受，以至做出許多跟隨者無法理解和執行的決定。或許對下屬有「恨鐵不成鋼」的愛與痛，於是加緊操練，提出讓對方急速成長的看法，但卻沒有好好跟對方溝通，「以為」對方會明白。這便出現期望的落差，導至領導不力。

箴言也有提到常識：

智慧在街市上呼喊，在廣場上高聲吶喊，在熱鬧街頭呼叫，在城門口，在城中，發出言語，說：「你們無知的人喜愛無知，傲慢人喜歡傲慢，愚昧人恨惡知識，要到幾時呢？你們當因我的責備回轉，我要將我的靈澆灌你們，將我的話指示你們。因為我呼喚，你們不聽，我招手，無人理會。你們忽視我一切的勸戒，拒聽我的責備。」

(箴言一：20-25)

智慧在街市上呼喊，正正就是常識的意思。神的要求並不是人不懂的難明道理，但人卻是視而不見，聽而不聞。雖說簡單的教導如愛人如己、愛仇敵、金律（若要人怎樣對你，你便要怎樣對人）知易行難，但是否願意踏出第一步去嘗試？常識可以理解為普遍的認知，即不用解說你也知道該怎樣做。作為基督徒，來自聖經的智慧，許多都是不用解說你也知道怎樣做，這叫常識。按照聖經教導的常識，留心聖靈在「街上呼喊」，即聖靈的感動，按道理，對別人不可能沒有正面影響。

敏感神的聲音，即個人要有安靜、聆聽的操練，這不是屬靈操練的基本常識嗎？領導的智慧，不少時候是先放下，靜聽，再決定。

好了，最後你也會說：知易行難。是的，這也是常識。

最後我再說：任何的成功都是由態度開始，之後是一小步的嘗試。是的，這也是常識，你懂的。

黑白分明還是灰色地帶

◎呂慶雄 2016/05/04

跟隨者期望領袖有清晰的界線，有清晰的指示，不要含糊。跟隨者只有在清晰的界線下，才能擁有自信及自由發揮的空間。世上沒有絕對的自由，所有空間都是有所限制的，只是這些限制是否合理，界線是否明確。但是，若界線定得太死，便被視為沒有彈性，缺乏隨機應變的能力，也阻礙了創新。

這是一個銀幣的兩面，到底要不要界線？誰可決定這些界線？在甚麼情況下可改變這些界線？今日常提到的「無牆教會」，就是對應著教會因著各種原因，定下過多界線，失去回應這時代的能力，因此而「拆牆」。領袖按著其他人所不知道的原則，改變遊戲規則，把原有的界線挪開，其他人便說他「搬龍門」。立心不良的不用說，但若是好人有好的想法，但最後卻被人看為建立圍牆，「搬龍門」，怎辦？

其中一個方案是，擴大「灰色地帶」。說：我們要有界線，但需要具備彈性，如果是倫理道德問題就是不能挪移的底線，但做事的方法好壞，卻可以因時因環境而變。但問題卻出在，做事的方法也涉及道德操守的問題，我們是否可以用「灰色地帶」來合理化我們的「踩界」決定？

以香港食環署的小販管理隊執法為例，何時向無牌擺賣的街頭小販執行拘控？按規條，不執法是失職。但也有另一套沒有明言的做法（共識？），是按情況決定。讓負責員工有空間自行判斷，也許是按小販對當時行人做成的安全威脅，或以阻街的程度作決定，這是彈性空間，也可以是灰色地帶。當我們了解到領展旗下的商場大幅加租，甚至只租給大財團名下的連鎖店鋪，我們如何教導下一代要按規矩而行？無牌小販沒有跟規矩而非法擺賣，但按規矩他們則無法經營。這刻，若要合理化在樓下街頭賣雞旦仔給小朋友吃，便以「灰色地帶」來把這混合經濟與社會公義的問題簡化，來說服自己甚至小朋友做這「不合法」行為。就算是平時奉公守法的你，也總不會為了合乎規矩而多花車費到「合法」的店鋪比雙倍價錢買雞旦仔吧！

當你擁有解釋權時，「灰色地帶」是挺有用的。作為領袖，問題就出在當你擁有解釋權時，你怎樣運用。界線清晰的其中一個定義，是領袖、執行者及接受服務的，都清楚標準在甚麼地方，在哪些原則或情況下，可以對明文的規定作不同的詮釋。基督徒的世界

觀，是黑白分明的，但在實踐的過程需要靈活應用不同原則。純良像鴿子意思就是單純地以黑與白去看這世界，而靈巧像蛇就是靈活應變。箴言提醒我們：

因為智慧要進入你的心，知識要使你充滿喜樂。

明智的決定必會保護你，聰明也必會保守你平安。

智慧要救你擺脫惡人，擺脫言語乖謬的人。

(新普及譯本, 箴言 2:10-12)

要作明智判斷，需要由心出發，讓屬神的智慧說話。這三節經文提到我們作決定需要智慧、知識、明智和聰明。按原文，這四個詞包括從神而來的睿智（智慧）、被訓練出來的能力（知識）、策劃與管理能力（明智）和理解能力（聰明）。明智的判斷，是來自神所賜的智慧，以及人努力的結果。明智在和合本譯作謀略，而原文可應用於正面及負面的意思。若沒有神的智慧，人的謀略只會成就人的私慾。因此，四者之中，又以屬神的智慧最為重要。

領袖提出的灰色地帶能否被接納，要視乎跟隨者對他的認識。這領袖是否擁有屬神的智慧？他的謀略是為自己還是按神的心意而行？智慧幫助我們除去惡念，以單純的心作判斷。以傳統東方智慧，是「明心見性」，不過這個心，是以神的智慧來定下界線。之後，便是以神給我們的裝備與經驗作好溝通與策略計劃。

信譽 · 商譽

◎呂慶雄 2016/05/11

為何機構改革這麼困難？教會推動新的改變會遇上這麼多阻滯？除了計劃與溝通的問題外，更重要的是信任問題，在這華人社會更為明顯。

做生意講商譽，若你的產品有良好品質、貨真價實，自然會因著良好口碑帶來更好的生意。商譽有價有市，不少生意規模頗大的機構，或已非常普及的產品仍會賣廣告，目的不是賣產品，而是進一步建立或鞏固品牌形象，當同類機構、服務或產品在市場出現時，因著良好的品牌效應，在市場上跑贏對手。

做領袖講信譽，若領袖有好名聲，推動改革和動員跟隨者事半功倍。為何同一番說話來自不同領袖的口，會有不同反應？因為關係，也因為信譽。間或出現犯錯，過去擁有良好信譽的領袖會得到更多接納，甚至更多翻身的機會。不過，信譽就如一個扣帳戶口，你之前儲存了多少信譽，小錯還可以，若是大錯，可能一次過便把整個戶口的信譽扣清。

甚麼是信譽？箴言作者講得好：

不可使慈愛和誠信離開你，要繫在你頸項上，刻在你心版上。
這樣，你必在上帝和世人眼前蒙恩惠，有美好的見識。
(箴三：3-4 和修)

慈愛與誠信是領導力與影響力的支柱。真誠的愛能建立正面健康的關係，而誠信是保證關係不被破壞的要訣。希伯來人講誠信，包含了真實、忠實、可靠、穩定的意思。換句話說，誠信是種持久穩定的信任，跟隨者相信領袖所說的話是真實可信、沒有欺騙成份，而他是不會濫用特權的人。

至於「有美好的見證」，在新普及譯本改為：「必會得到好名聲」。慈愛與誠信帶來的就是領袖的信、機構的商譽。

作為帶領者，我們會期望整個團隊一起同心面對外來的挑戰與機遇，不要花時間內耗。若推動改革，或推行較大規模的項目計劃時遇上阻力，領袖需要先考慮為何跟隨者不信任自己的計劃？是我，作為帶領者表現了甚麼，或沒有表現甚麼，以致不能建立信任？若領袖犯錯遇上跟隨者不接納，甚至有人想把自己除之而後快，領袖到底是做了甚麼，或沒有做甚麼，才弄到如斯田地？錯不一定在領袖，但若慈愛與誠信的基礎不足，便不要怪跟隨者不相信你。

用你的財物榮耀神

◎呂慶雄 2016/05/18

我在中學年代信主，當時曾立志成為一個賺大錢的基督徒，以奉獻支持教會事工。當時被教導全時間事奉是受苦的，要求生活簡樸，不能也不應追求物質上的豐富，事奉等如受苦。甚至有種思想認為，追求物質享受與時髦都是貪愛世界的表現，如你帶著最新型號的電話或電腦回到教會，會有人「提醒」你不要貪愛世界。

這種思想今日在城市教會並不流行，但大體上仍有看法認為看重物質生活就是不屬靈，享受物質生活與屬靈生活是不能並存。因此，當我們讀到聖經傳道書那種看似及時行樂的思想，好像有點格格不入。不過，若我們全面否定物質世界的價值，這豈不是與基督教的創造觀有所矛盾？就算大地因人的罪而被咒詛，但主耶穌卻降生在這被咒詛的大地，與罪人一同起居飲食。

努力工作，做生意，事業上有所成就不單不是罪，更是神給人管家的職份之一。工作的意義和價值，除了直接透過我們的工作或服務幫助人外，還有物質上的收穫。

你要以財物和一切初熟的土產尊崇耶和華，
這樣，你的倉庫必充滿有餘，你的酒池有新酒盈溢。

（箴三：9-10）

賺錢，甚至賺大錢，可以是很屬靈的。你努力，所得應有成果，何罪之有？罪的出現，是人以不正常方法達到目的，以財物為偶像，以及容讓或享受不義的制度帶來既得利益。若以合神心意的方式來做生意，把初熟的果子，即最好的部份獻上給神，神同時也會大大賜福。我們不是說在神手裡一定賺大錢，而是合宜地善用神所賜的財產，讓更多人受惠得益。

不過，人是軟弱的，我們都容易擁抱神所賜的物質而忘記賜福的神。因此，領袖的其中一個重要任務就是調校方向，把心思放在正確的事、正確的方法與過程上。我們容易被成功經驗吸引，第一桶金之後想第二桶金，之後第三、四桶。第一桶金我們以正當的方法賺取，也樂意奉獻給神或用於幫助有需要的人。但到了第三、四桶之後，想賺第十、第一百桶金。於是把本來黑白分明的說成灰色界線，又說成敢於冒險才会有成就。於是

又把神變成橡皮圖章，求神成就「我」的心意，因為「我」是奉主名來做這工作，奉主名來賺錢的。最後，成功比神更大！

一位基督徒老闆在教會熱心事奉，為人也很謙卑，所以得到許多人的稱許。他的生意不斷發展，甚至把公司上市。後來卻因為大小股東的壓力，對業務成績的要求不斷增加，每年必需維持雙位數字的增長。正常的方法已無法達到從前的增長幅度，也由於壓力，人也變得焦躁不安，對下屬員工的態度不如從前友善。從前堅持周日回教會不去應酬，現在卻因為「人在江湖」，很久沒去教會聚會……

這是否有點熟悉？也許在你和我身邊有不少這些「離教者」。「以財物和一切初熟的土產尊崇耶和華」是命令，但神不是要這些物質而是奉獻這財物者的心。當你花了很大努力達至成功後，仍謙卑地尊崇那位賞賜你，同時也可以隨時收回你財富的神，這便是神的心意。

老闆或領袖突然變臉，對人的態度不如從前友善，現在要懂得如何為他禱告了。

生涯規劃

◎呂慶雄 2016/06/15

不知何時開始，生涯規劃成了非常熱門的課程，甚至香港教育局也設立專門網頁，而焦點是升學就業的選擇。無疑，這對很多人來說非常重要，能及早為自己的未來打算，作好準備，好的開始便是成功的一半。

香港現在趨之若鶩，但到底有多少人真的一早知道自己的志願？又有多少人真有能力能執行人生規劃？但哈佛商學院教授克里斯汀(Clayton M. Christensen)卻不這樣認為。他在自己的近作 *How Will You Measure Your Life?*(Harper Collins: New York, 2012)，提到自己的故事：

中學時期已立志要進入《華爾街日報》當編輯。他進入大學時選了經濟，認為讀經濟能有助成為《華爾街日報》出色的編輯。之後在哈佛繼續進修，拿了 MBA，讀 MBA 的第一年，他向《華爾街日報》申請了一暑期工職位，但卻沒有回音。當他在哈佛第二年時，有一商業機構聘請了他，並在經濟上繼續支持他碩士進修。他想，這必定更能幫助他畢業後加入《華爾街日報》了。畢業後他繼續在這公司工作數年，仍念念不忘進入《華爾街日報》的志願，只是有朋友建議與他合資開公司，當公司遇上 87 年股災時，就在他離開公司的第二日，他進入了哈佛商學院繼續進修，成為博士生。當時，他仍有爭扎，是否應放棄他一直在追求的梦想？

到底甚麼是生涯規劃？克里斯汀說，無論是一間公司或個人，你願意投資資源的地方就是對你重要的。生涯規劃不應只局限在工作上，因為一個人最後的成就並不反映在工作上。而健康、家庭、與同事鄰舍等的關係，其實更為重要，但現實中這些都被省掉不看。完整的生涯規劃是以整個人的生命來看，而不是做甚麼工作，你的品格為人更為重要。

我不是要推翻生涯規劃的價值，只是當一個人還未清楚自己是誰，真正的能力是甚麼時，如何規劃？我近來常做的訓練—SHAPE，就是透過認識神所造的特質，嘗試從中尋找自己的人生方向與目標。最理想的，當然是為自己設計人生使命宣言，之後一步一步實踐。這也是生涯規劃的一種，不過不是就業，而是尋找神的心意、神給人的召命。我們稱這為「以終為始」的思考。

不過，我會多補充一句，我們現在所計劃的，可能只是個人願望，不一定是神的心意。但有規劃總比完全沒有想法好。而箴言更提醒我們：

教養孩童走當行的道，就是到老他也不偏離。(箴廿二 6)

這金句不只是教養孩童，用在家庭或主日學的教訓中。教導是一道命令，要讓人從小學習真理價值，這「道」是指方向、生活及做事方式，即是說學習不只是頭腦的知識，還有實際如何做好一個人。從小教育一個人成為怎樣的人，而不是只引導他做甚麼工作。

現時香港的教育文化，初中生要選科，學校所教的是甚麼科目有出路，易入大學，易找工作等，這都是現時生涯規劃所傳遞的信息。我卻不這樣認為。擁有神的生命，不會怕沒有出路。既然不怕沒有出路，便放膽憑喜好、能力，或以 **SHAPE** 來選科，並且學做一個完整的人。

而這學習的效果是一生的，這才是真正的生涯規劃。

無懼驚恐來襲

◎呂慶雄 2016/06/22

這星期，我們再思勇敢。也許今日的重點，是以「不畏強權，勇於揭露真相；計算後果，勇於承擔責任」作為定義。做到這兩點，是真勇敢。

勇敢面對那不可能的任務，勇於面對威嚇仍堅持信念，這些人值得敬重，也是在逆境中發揮正面影響力的例子。我想到成功結束南非種族隔離政策的曼德拉(Nelson Mandela)。這星期一口氣讀完曼德拉的日記，其中一段話應是寫於他當總統之後：

“That a true leader must work hard to ease tensions, especially when dealing with sensitive and complicated issues. Extremists normally thrive when there is tension, and pure emotion tends to supersede rational thinking.”

大概的意思是，真領袖不能感情用事，也不能以一時的激情作最後的決定，需以理性來解決困難，特別遇上敏感又複雜的難題，更要花盡心力來舒緩張力。曼德拉為南非留下的社會理念是饒恕與復和，他勸止了當權黑人向白人報復，在極大矛盾中尋求對整個國家最理想的解決問題方案。這方案，對上世紀九十年代的南非來說，是最理想的出路。

曼德拉應是其中一位最有資格反對復和，鼓吹仇恨的人。他被囚廿多年間，眼睛因長期在強光下工作而受損。母親去世時不獲批准去送殯，申請出席因交通意外身亡的大兒子的安息禮，亦完全沒有人理會，更不用說獄中其他問題了。面對惡劣環境，他沒有太多的埋怨，也不畏強權，廿多年的牢獄沒有消磨他推翻種族隔離政策的遠象。當我們今日說，要有免於恐懼的自由，那自由並不是來自外在的施予，而是內在的信念，曼德拉便是最好的例子。

箴言的作者提醒我們：

我兒啊，要謹守健全的知識和智謀，不可使它們偏離你的眼目。這樣，它們必使你的生命有活力，又作你頸項的美飾。

那時，你就坦然行路，不致跌倒。你躺下，必不懼怕；你躺臥，睡得香甜。

忽然來的驚恐，你不要害怕；惡人遭毀滅，也不要恐懼，因為耶和華是你的倚靠，他必保護你的腳不陷入羅網。

（箴三：21-26）

「健全的知識和智謀」就是指那全面，持久有效的知識，以及達到目標的策略方法。當你知道自己要爭取的是甚麼，要帶領的團隊要朝向哪些目標進發，你便不容易被怒火與驚嚇吞噬。那一天，你便擁有免於恐懼的自由。

誰敗在誰的手裡？

◎呂慶雄 2016/07/06

最近，「贏在起跑線」又成為熱門話題，但我們不能老是想著如何贏，也要想想如何輸得起，輸得有價值。應該沒有人從未輸過吧，也許輸的經驗比贏的經驗更多。當然，若我們以正確的態度重新定義輸，也許輸只是贏的前奏。相反，若以不正確的態度看贏，最後贏只是輸的序幕。

輸或失敗，看你何時劃上句號才能定奪。

有說：沒有失敗，只有太早放棄。這話是對的，因為面前的挫敗也許只是成功階段上的一塊踏腳石，踩上去便能向成功邁進一步，停下來便永遠去不到目的地。遇到困難便劃上句號是很多人的選擇，這也是出色領袖與平凡人的分別。

近年流行的網上串流影片平台 Netflix (港譯：網飛)的成功，是經過一連串失敗而來的。Netflix 的創辦人哈斯廷斯 (Reed Hastings) 因為過期歸還租回來的電影影帶《阿波羅 13 號》，因而遭到罰款 40 美元。罰款比購買一套全新的影帶更貴，可想像當時他的心情是何等惡劣。相信數以千萬的用戶也只會停留在抱怨階段，不是埋怨罰款太貴便是埋怨還帶太遲，甚至找個心理上的代罪羔羊，把罰款的罪責推到別人或環境上去。

我不知道當時哈斯廷斯是怎麼想，但他卻在第二年，即 1998 年開辦了 Netflix，一間以月費形式招收會員，期間可以不用額外付款在網上看電影的網絡平台，後來更透過郵寄方式租借影片 DVD。相信，哈斯廷斯從用家的角度看到當時租借影帶或影碟的問題，例如要親身到訪影帶公司，從數以千萬計的影片中選出最想看的租借回家，之後還要記得按時還碟。而當時新興的互聯網絡正好補上這些從用家角度看的缺點。

哈斯廷斯不單把挫敗感變成商機，有論認為 Netflix 還打敗了當時租借影片的巨人百視達 (Blockbuster)，這正是當年向他徵收 40 美元罰款的公司。事實上，百視達有一段時間主要的收入並不是影片租金，而是罰款。哈斯廷斯在 2000 年向百視達提出合作建議，讓 Netflix 在網上，百視達在地上的實體店鋪雄霸整個租借電影的市場。不過，哈斯廷斯卻遇上另一次挫敗。當時為百視達行政總裁的安提奧科 (John Antioco) 一口拒絕了哈斯廷斯。這便涉及另一個角度與輸贏。

輸或失敗，還要看你如何對待成功。

安提奧科是個很出色的行政人員，特別在零售業務上，他擁有長年的成功經驗。而他也自言是個透過失敗學會不少教訓而成功的行政總裁，這次也許是因為他的成功經驗，安提奧科輕看只有兩年歷史的 Netflix。我們也不能說當時沒有太多人想到互聯網絡的影響，

只是他們因著過往的成功經驗，沒有像哈斯廷斯一樣的年輕人般勇於創新與嘗試，不斷在挫敗中學習。

故事繼續發展下去，Netflix 到了 2003 年的純利已達到 650 萬美元，而百視達的業務正不斷萎縮。到了 2010 年，百視達宣佈破產，而 Netflix 卻成為市值超過 2 億美元的公司。曾經擁有超過 9000 間店鋪及 6 萬員工的業內龍頭，十年間卻被淘汰。帶點諷刺的是，安提奧科被逼離開百視達後，把手上百視達的股票賣掉，轉而買入 Netflix 的股票。有許多比較分析百視達的死因與 Netflix 成功的關係，而安提奧科自言這與百視達的股東有莫大關係。不過，我卻想指出，**領袖**的視野才是關鍵。

我們不是要求領袖要有先知的預言能力，但只靠個人成功的經驗而忽略正在急劇轉變的世界，這是驕傲。人的生活習慣不斷在改變，以前到電影院，後來喜歡租影碟，都是顧客來到你的店鋪找你。但今日這些顧客雖然仍然存在，但他們的數量卻大幅減少，更多的是在家中、辦公室，甚至隨時隨地在手機中觀看節目。

而處身在急速轉變中心的，正是年輕一代，固守以前的一套只會失去新一代：商界失去新一代的市場，政界失去新一代的支持，教會界……你懂的。

箴言給領袖的智慧教導是：

驕傲之後，必有滅亡；跌倒之前，傲慢先行。
寧願跟貧窮人謙卑共處，也不跟狂傲的人瓜分掠物。
(箴十六 18-19 新普及譯本)

「驕傲」這個字用在神身上便譯作「威嚴」（例：出十五 7），用在人身上，就是心中無神，自比為神的意思。形容領袖，就是指那些自視過高，目空一切的人。而「謙卑」一詞，在希伯來文有「在…之內」或「之下」的意思（利十三 20-21）。謙卑也就是「看別人比自己強」，留意別人有甚麼可以學習的地方，認真跟隨。「跟貧窮人謙卑共處」的意思，就是跟那些與你不同，甚至是社會上被欺壓被忽視的人同行，認識他們，真心關懷他們的需要，遠比站在高位享受成果，生命更為豐盛。

持續成功，不能只一味參考別人成功的經歷，更重要的是跨越失敗的經驗。守著過往的成功經驗，並以此為唯一可行方法，忽略大能的神也會向你以外的人說話，甚至用外邦人（不信神的，甚至反基督教的人）的智慧來引導你改變，就是驕傲，最後只會換來真正的失敗，且是敗在自己，不在別人。

從這角度看，跟本沒有贏在起跑線這回事，只有跨越世俗眼光的輸贏才是真正的成功。

沒有領袖？

◎呂慶雄 2016/07/20

處身後現代社會，我們都不信領袖，也不接受「被領導」，這是「自主」。我們各自的心目中都有完美領袖的標準，只有合乎這隱藏標準的才值得信任，未有人合乎這標準前，我只能信自己。可是，沒有領袖並不代表人人都是領袖。

箴言也提過沒有領袖的世界是怎樣的：

懶惰人哪，你去察看螞蟻的動作，就可得智慧。

螞蟻沒有領袖，沒有官長，沒有君王，

尚且在夏天預備食物，在收割時儲存糧食。（箴六 6-8）

這段經文的重點是以螞蟻作比喻，勸導人要努力，積極進取地生活便是智慧的生活。以螞蟻的比喻，指出就算沒有領袖與君王，也能如螞蟻一樣，不需上級督促也能完成任務，才是真正的勤勞。事實上，當上司遇上勤力忠心的螞蟻下屬，是不需要事事督促，可以放心放手讓他們發揮。

當然，螞蟻的智慧是規律。按照神所造的大自然規律，螞蟻不需要具體細節指引也會按照生活的規律、時節氣候的變化來工作。同樣，這種規律是今日教會或機構的管理文化。我們也可稱之為生活智慧、文化習俗等。看農村的文化，村長在平常的日子並不需要帶領村民做甚麼，各人按生活習慣來相處，以大家共識或共有的文化來相互對待和解決問題。但當遇到需要重要決定，或需要仲裁人時，村長的領導角色才明顯出現。

因此，沒有領袖或不需要帶領者的大前提，是被帶領群體需要有共同的價值觀，並在若干行為守則上達成共識，才能像箴言所說，沒有領袖時仍運作如常。領袖傳承可以是找個繼承人，也可以是文化的傳承。

在混亂不知前路的情景下，是需要揭竿而起的帶領者，站在最前線指揮；但在穩定發展，共同價值觀已形成的情況下，就算沒有領袖，教會或機構也能維持運作一段時間。

與其苦惱沒有領袖或接班人，不如即席起動，尋找和建立機構文化，以核心價值作傳承的基礎。