

《任正非管理智慧分享课：互联网时代》

图书基本信息

书名：《任正非管理智慧分享课：互联网时代，华为怎么做》

13位ISBN编号：9787115381259

出版时间：2015-1

作者：文道

页数：219

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.tushu000.com

《任正非管理智慧分享课：互联网时代》

内容概要

互联网时代，企业应该如何应对变革，这是一个值得深入研究和探讨的问题。作为生产销售通信设备的民营通信科技公司，华为在二十多年的发展过程中积累了很多新兴互联网企业所不具备的互联网时代特征。

这是一本介绍与分享任正非管理智慧的图书。本书通过对任正非讲话的深度解读，透彻分析了任正非在领导华为时，如何激励员工艰苦奋斗，克服发展中的各种困难，将公司从无人知晓带向全球知名。全书共分三篇十四章，分别从奋斗、创新、激励、危机意识等多个角度展开了讲述。读者可以从中清晰地感受任正非的管理思想并吸取经验，为自己更好地解决日常工作中遇到的问题提供指导。

《任正非管理智慧分享课：互联网时代》

作者简介

文道：原名孔凡镡，男，毕业于山东师范大学，研究生学历，在GE任职多年，具有极强的一线业务实战经验，同时具有相当的管理水平。现为高校讲师，潜心研究世界500强企业基业长青之道，为中国的企业提供了切实可行的管理解决方案，为企业和高校师生每年讲课上百场，受到了广泛的欢迎。曾出版图书《整合天下赢》、《努力工作是幸福的》、《每天一堂销售心理课》等，《世界500强企业岗位执行标准》（出版中）。

书籍目录

第一篇 艰苦奋斗，共创华为

第一章 奋斗：不努力将一无所有 //3

“世间管理比较复杂困难的是工业，而工业中最难管理的是电子工业。电子工业有别于传统产业的发展规律，它技术更替、产业变化迅速，同时没有太多可以制约它的自然因素。例如，汽车产业的发展受钢铁、石油资源以及道路建设的制约，而用于电子工业的生产原料是取之不尽的河沙、软件代码、数学逻辑。正是这一规律，使得信息产业的竞争要比传统产业更激烈，淘汰更无情，后退就意味着消亡。要在这个产业中生存，只有不断创新和艰苦奋斗。而创新也需要奋斗，是思想上的艰苦奋斗。”任正非在《天道酬勤》中这样激励华为员工们一定要奋斗，因为不奋斗，华为没有出路。

成功需要心血的浇灌 //4

比别人更多一点奋斗 //7

别因壮大而忘了本 //10

在思想上也要保持艰苦奋斗 //13

第二章 拼搏：排除制约公司发展的因素 //16

华为强调员工的敬业精神，选拔和培养全心全意投入工作的员工，对其实行正向激励推动。不忌讳公司处于的不利因素，激发员工拼命努力的热情。知识、管理、奋斗精神是华为创造财富的重要资源。华为在评价干部时常用这样一句话，此人肯投入，工作卖力，有培养前途。只有全心全意投入工作的员工，才能成长为优秀的干部。华为常常把这些人放到最艰苦、最困难的地方，甚至对公司最不利的地方，让他们快快成熟起来。

队伍闲下来就会生锈 //17

解决好前进中的问题 //19

冬天并不可怕 //23

第三章 战斗力：走下去，需要更多的新鲜血液 //26

关于谁是华为的英雄，任正非认为是推动了华为前进的70%以上的优秀员工，他们才是真正的英雄。在如何对待英雄这个问题上，任正非强调华为需要英雄，华为的继续发展需要有更多的新鲜血液。同时，任正非又希望华为员工不要做昙花一现的英雄，因为尽管华为公司确实取得了一些成就，但当他们想躲在这个成就上睡一觉时，英雄之花就凋谢了，而凋谢的花能否再开是很成问题的。因此，华为要想获得更大的发展、做出更大的贡献，还需不断为自己充电，以跟上时代的步伐。

不要做昙花一现的英雄 //27

不断充电，跟上时代的步伐 //31

吃水不忘挖井人 //35

第二篇 竭尽全力，携手生存

第四章 创新：任何工作都要从创造价值来考核 //43

在如何对待创新这个问题上，任正非有他独到的观点，“不能盲目创新，发散了公司的投资与力量”。针对华为员工面对互联网高速发展带来的成功诱惑，任正非劝导他们，“不要为互联网的成功所冲动”，“别光羡慕别人的风光，别那么互联网冲动。有互联网冲动的员工，应该踏踏实实地用互联网的方式，优化内部供应交易的电子化，提高工作效率”。

要成功，而不要自主创新的狭隘自豪 //44

要聚焦，不要四面八方喊创新 //47

神奇化易是坦途，易化神奇不足提 //50

华为的乌龟精神不能变 //53

第五章 人才培养：拥有优秀的人才，事业才能繁荣 //58

互联网时代，人类创造财富的方式发生了根本的变化。信息网络给人带来的观念改变，使人的创造力得到极大的解放，人才已经成为财富创造中的第一因素。任正非强调，员工在企业成长圈中处于重要的主动位置，企业要重视对人的研究，让他在集体奋斗的大环境中充分释放潜能，从而更有力、有序地推动企业发展。华为公司也正是秉承了这一理念，他们尊重知识和人才，重视员工培训，并在整个人才培养工作中实行“低重心”战略，要求员工苦练基本功，做一个踏踏实实、在本职工作中有所作为的人。

尊重知识，尊重人才，重视员工培训 //59

人才培养工作要实行“低重心”战略 //63

封闭心态的人无法进步 //66

对于机会，要大胆创造 //69

第六章 务实：长期不懈地做实将创造奇迹 //73

未来三到五年是华为抓住“大数据”机遇、抢占战略制高点的关键时期，针对这个时期，任正非提出华为的战略要聚焦，华为的组织变革要围绕着如何提升企业的“作战能力”。要实现这个目标，华为不能盲目行动，一定要聚焦在一定的行业、一定的产品范围内。对于员工，任正非鼓励大家不要“沉淀”下去，要保持激活状态，不断改进工作，提升自己。只有长期不懈地做实，才能最终创造奇迹。

聚焦力量，提升作战能力 //74

不“沉淀”，保持激活状态 //76

踏踏实实，先让自己升值 //79

在年轻的平台上发挥长处 //82

贯彻末位淘汰制 //85

第七章 危机意识：居安思危，让企业生存久一些 //91

互联网时代，颠覆性创新不断涌现，企业随时都面临着被淘汰的危机。要想长期稳定地发展，企业的每一位员工都必须具有强烈的危机意识。任正非向华为的员工们表示：“虽然从华为公司总的形势来看还是好的，但入关的钟声已经敲响，再把公司当成天堂，我们根本就不可能活下去。”“十年来我天天思考的都是失败，对成功视而不见，也没有什么自豪感、荣誉感，而是危机感。”正是这种时刻存在的危机意识，激励华为始终保持着艰苦奋斗的精神，取得了一个又一个成功。

千古兴亡多少事，不尽长江滚滚流 //92

失败，这一天迟早会到来 //95

再把公司当天堂，就不可能活下去 //98

不能居安思危，就必死无疑 //102

自动降薪，向太平意识宣战 //105

第八章 责任：和公司一起共生共赢 //109

互联网时代，企业如何取得更长远的发展而不被淘汰？有些员工面对互联网浪潮心生不安：“我们不是互联网公司，我们一定要失败。”针对这种负面情绪，任正非强调，华为也是互联网公司，是为互联网传递数据的管道做铁皮，华为员工要坚定信心，华为公司不会失败。华为要坚持乌龟精神，坚信自己的价值观，坚定不移地向前发展。而且，华为拥有一批富有责任感、与公司同生共长的员工，也是公司能取得更长远发展的关键。

没有信心的企业无法取胜 //110

不要把人看成完人 //113

企业不能一味强调利润 //116

与公司同生共长 //119

第三篇 发展不懈，成长不止

第九章 开放：走出去，走进来 //125

互联网时代是一个开放的时代，企业要想做大、做强，长期生存下去，就必须走出去，参与竞争，加强合作。华为在任正非的领导下，坚持走开放合作的道路，最终发展成了今天具有国际影响力的全球第五大通信设备商。要想真正实现走出去，并走进国际市场中去，企业还必须先修炼内功，“深淘滩，低作堰”，掌握核心技术，超越自己。任正非就是运用这种理念，带领华为渡过了金融危机，闯过了一个又一个难关。

把华为做成国际化的公司 //126

深淘滩，低作堰，超越自己 //130

掌握核心技术，进入世界竞争 //134

真正实现“走出去” //136

第十章 冷静：保持合理的发展速度 //140

互联网时代是一个高速发展的时代，但发展过快也容易引发一些问题。任正非向华为员工们强调，“不要着急，慢慢来，别让互联网引起你们发烧。”企业要保持合理的发展速度，不热血沸腾，不盲目

扩张，为员工提供更多的发展机会。自我批判、自我纠正是华为发展过程中防止速度过快的一种重要方式，华为正是通过这种方式，才能健康地成长，不断满足客户需求和积极响应世界科学进步；才能勇敢地拥抱颠覆式创新，在大数据流量上敢于抢占制高点。

自我批判，自我纠正 //141

不热血沸腾，不盲目扩张 //145

让听得见炮火的人来决策 //149

第十一章 面向市场：聚焦客户的需求 //152

好的客户体验是商业成功的基础。除了产品自身的体验之外，以云为基础的服务体验也越来越重要。未来智能终端的体验将不断丰富和加强人类情感的识别以及对外部环境的感知，其中穿戴式智能设备正成为大家关注的重点。华为的目标是提供业界领先的终端产品，通过关键技术创新（如情景智能、语音交互、新型材料等）、工业设计创新和云服务创新，全方位提升客户体验。

企业的产品和服务由顾客决定 //153

不要忽略质量 //155

一切以客户价值观为导向 //158

队形要因人而异 //161

第四篇 灰度管理，长治久安

第十二章 制度为纲：将管理永恒地贯彻下去 //169

华为的管理进步，要在项目管理进步的基础上，好好培养及选拔项目管理的八大员，建立起成熟的程序、庞大的优质管理队伍。华为要以战略预备队的方式，建立起项目管理的干部、专家资源池，要通过人员循环流动任职的方式，把先进的方法、高效的能力传递到代表处去，要善于发现金种子并让他们到各地去开花。这些变革都是各级组织发挥价值创造的机会，也是培养干部、识别干部的实践基地。

不要搞不正当的娱乐活动 //170

削IBM的足，适华为的履 //172

企业变革切忌草率 //176

低成本是管理产生的 //179

从管理上要效益 //181

第十三章 无为而治：淡化英雄色彩，走职业化发展道路 //185

互联网时代，企业的发展是否需要英雄人物，是否需要管理者的英雄行为？从华为的发展历程来看，华为虽然呼唤英雄，不会忘记英雄，但也不会做昙花一现的英雄。在任正非看来，“一个没有英雄的公司是一个最好的公司”，过去依靠英雄打下的基业，最终还是需要流程、平台才能长久稳定地运行下去，也就是企业需要推行职业化发展道路。任正非认为，作为一个职业管理者，要完成组织目标，必须具备好的素养和行为，这是无为而治的动机；作为一个职业管理者，要淡泊名利，要有奉献精神，这是无为而治的基础。

《任正非管理智慧分享课：互联网时代》

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.tushu000.com