

《创新成就卓越》

图书基本信息

书名：《创新成就卓越》

13位ISBN编号：9787544729303

出版时间：2015-3

作者：[德]冯必乐

译者：周方,黄孝谦

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

《创新成就卓越》

内容概要

西门子集团于1857年成立于柏林，在电气工程和电子技术领域是世界市场的引导者。它虽是一家全球性的企业，却一直因其扎根德国而深深自豪。

这本书是一部自传，它基于作者在西门子近四十年的工作经验而写成，其中有十五年作为董事会与监事会的主席。本书涉及了多个方面：

1. 当然是作者在西门子这个大家庭中的职业发展道路；
2. 西门子公司的企业文化，即致力于长期性、持续性地提高企业价值，并兼顾员工与股东长期利益；
3. 创新作为企业和整个国民经济的命脉；
4. 并购、合资与撤资的重要角色；
5. 在一个日益全球化的世界中的区域性视点。

经济离不开政治，冯必乐在西门子任职近四十年，科尔、施罗德、默克尔曾听取他的建议，他也是唯一曾在联合国安理会作演讲的企业家。最终他也因被控“向政府官员行贿以取得合同”被迫辞职。本书回忆了作者从法务顾问一步步问鼎西门子帝国的首席，并最终银铛下台的职业生涯。

《创新成就卓越》

作者简介

冯必乐，1969年作为律师入职西门子，1992年起任董事会主席、CEO，2006年卸任，2007年因行贿案接受调查。在他的任期内，西门子从一个普通的跨国公司发展为真正全球性的商业帝国。

书籍目录

遍体鳞伤
在埃尔朗根的序幕
来西门子的最初几年
伊朗企业
核电业务
西门子股份公司董事会主席
收购利多富和西屋电气
东德重建：格尔利茨和埃尔福特工厂
微电子——激烈的创新赛跑
领导文化和管理的价值取向
中国：市场份额与技术的互换
与金融界的是是非非
收购创造价值
政治活动与社会责任
西门子掌门人的更迭
捕猎季节
两次引退，一阵余波
致谢

《创新成就卓越》

精彩短评

- 1、 西门子总裁冯必乐回忆录
- 2、 对自己太多的辩解。政治家的嘴脸。创新，质量以及在复杂系统坚持，造就德国品质

1、左手创新，右手坚守——来自西门子公司的启示夏学杰一个年轻人在他母亲病床前承诺，会承担起兄弟姐妹全部生活费用。他叫维尔纳·西门子，穷人家的孩子早当家，20岁他就扛起了拥有十几个兄弟姐妹的家，最终靠发明创造实现了自己的诺言，创立了西门子公司。从1847年至今，近170年的风霜雪雨过去了，西门子公司仍在延续着传奇。《创新成就卓越》是原西门子总裁冯必乐写的一本回忆录。冯必乐1969年作为律师入职西门子，1992年起任董事会主席，2006年卸任，2007年因行贿案接受调查。在他任内，西门子从普通的跨国公司发展为真正全球性商业帝国。本书生动回忆了作者从法务顾问一步步问鼎西门子帝国的首席，并最终下台的职业生涯。维尔纳·西门子曾说：“只要你精力旺盛，你就在成长；一旦你成熟了，你也就开始腐烂了。只有不断寻找新的生长点和发展点，你才会不断地前进。”创新无疑是西门子最重要的成功之道。从维尔纳·西门子改良电子指南针式电报机，到如今的电气工程和电子技术领域世界市场的引导者，创新始终是西门子的灵魂。冯必乐说：“创造性并不只存在于公司的创立初期，而是贯穿于西门子的各项活动，这是西门子的核心优势。”如从完善公司技术能力的角度，挑选收购对象。将创新与全球性一并考量，整合全球研究和开发网络等。西门子有一条传承了150年的公司理念：我们自己做开发！企业为员工提供成才的空间和创新的土壤。为了实施一项技术攻坚，动辄组织几百人的研发团队，动用数亿资金，可见其创新的坚决性。除了创新之外，我觉得西门子更为难能可贵的品质是坚守。虽说从建立之初就开始国际化，也堪称至今最为成功的国际化公司。但是，相比坚守，国际化并非其核心优势。低调，保守，小心驶得万年船。西门子坚持保守的财政政策，被经济专家讥讽为“拥有电力工厂的银行”。西门子习惯将所得的收益分成三个部分——三分之一用于分红，另外的三分之一作为公司的储备金，剩下三分之一则归到公司隐性资金储备中。工厂大楼一直都是西门子的财产，许多人指责其固定资产所有率过高从而导致资本约束高，许多办公大楼都应被卖给投资者并且再租回来。在20世纪90年代，西门子作为通讯设备的老牌供应商迟疑很久才开始从手机生产中获利，而在这一领域，公司本可在短短几年就获得丰厚的盈利并一步步提高占有份额。而西门子认为，这种产品只会在短时间内流行并且推广费用很高，不符合西门子的企业文化。西门子从不参与短期的投机活动，不适合自己的，就果断舍弃，这就是他们的坚守。西门子十分看重业绩的有机成长，而非收购性增长。西门子宣布成功收购西屋公司那一天，西门子股价不升反降。因为当时人们并不看好所谓的传统经济，更希望西门子投资信息和通讯技术。然而西门子的决策层却坚持认为，“不管哪个领域，廉价而充足的电力供应都发挥着重要作用。”如果西门子当时跟随金融市场的喜好，就不会拥有后来被称为“西门子发电集团”的快速发展和了，也就不会在这一领域做到世界第一。为何有的企业风风火火一阵子，过几年就销声匿迹？当时其产品也是走在前沿的，否则也很难红火起来。一方面可能是以为创新能力不够，没有持续的发展力；另一方面则是他们的经营行为太过投机，看什么好，就跟风上。笔者觉得，相对于创新力，我国企业更缺少的是坚守，这包括对品质的坚守，对主业的坚守，对责任的坚守等等。当然，西门子也并非不存在跟风行为。在微芯片研发上，就有些跟风了，1984年启动勇敢的追逐战，然而即便是投入了巨资，最后还是疲于奔命，始终跟在别人后头，被日本企业牵着鼻子走。西门子创始人维尔纳在1887年给弟弟卡尔的信中写道：“在生意中我一直视物品的货币价值为第二追求”，维尔纳还说：“如果我没有给予我忠实的员工他所应得的那份，那么这些钱我拿了也不得心安。”维尔纳追求的是建立起一家长期性的公司，不仅只为了自己，同时也是能造福下一代的公司。初读这样的话，可能会觉得过于冠冕堂皇。其实，看西门子的历史轨迹就很清楚了，维尔纳说的，句句是实话。财富是为人所支配的工具，而非人生之目标。人生的追求应高尚些，更有意义些。台湾“经营之神”王永庆也曾在家书中留下这样的话：“如果我们透视财富的本质，它终究只是上天托付作妥善管理和支配之用，没有人可以真正拥有。面对财富问题，我希望你们每一个人都能正确予以认知，并且在这样的认知基础上营造充实的人生……我日益坚定地相信，人生最大的意义和价值所在，乃是借由一己力量的发挥，能够对于社会做出实质贡献，为人群创造更为美好的发展前景，同时唯有建立这样的观念和人生目标，才能在漫长一生当中持续不断自我期许勉励，永不懈怠，并且凭以缔造若干贡献与成就，而不虚此生。”没有良好的价值追求，企业很难做长。西门子致力于长期性、持续性地提高企业价值，并兼顾员工与股东的长期利益。西门子十分强调对员工的责任，还有对社会的责任，并主动肩负起政治责任。因为积极主动的作为，冯必乐在主政期间与德国政府高层保持了良好的关系。从1893年开始西门子让员工参加有针对性的深造。早在德意志帝国的养老保险政策之前，西门子公司内便产生了企业养老保险。西门子公司远远早于其他

《创新成就卓越》

公司建立起工厂食堂、工厂医护、工厂住宿、假期疗养院、运动场、托儿所以及儿童休息处。企业职工委员会还定期向员工提供免费的法律咨询，冯必乐最初在西门子就是这样做咨询的，这既解除了职工的生活之忧，又充分考虑了职工的成长所需。从家庭到个人成长，公司想的这么周到，怎能不让人心生归属感？总有人抱怨员工当一天和尚撞一天钟，那些抱怨者是不是也检视一下单位有没有使人获得归属感呢？冯必乐认为，西门子员工把自己当作企业大家庭的一分子，并且完全信任这个大家庭。他们非常忠于公司，并且也知道，公司不会在苦难时期将他们抛弃。西门子公司实施的是持久的人力政策，但要说“不存在解雇”，怕言过其实。我在本书中就能轻而易举地找到反证。光是因为投资不当或产能过剩，西门子就关闭了好几个工厂。尽管西门子对解散的员工做了一些培训等工作，但总归是让那些雇员回家了。当然，要承认西门子做得比一般企业要好。冯必乐就有些看不上韦尔奇定期淘汰末位的百分之十员工的“末位十名”规则。发表于上海证券报

《创新成就卓越》

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