

《世界顶级CEO的商道智慧》

图书基本信息

书名：《世界顶级CEO的商道智慧》

13位ISBN编号：9787508051925

10位ISBN编号：7508051920

出版时间：2009-9

出版社：华夏出版社

页数：237

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

《世界顶级CEO的商道智慧》

前言

在过去的三十年里，中国企业加速腾飞，一批批企业跨出国门，进军海外，海尔在美国设立工厂、华为在英国设立研发中心、招商银行落户曼哈顿，一大批中国企业做大做强，大有做成世界一流企业的蓬勃气势。中国企业所做的努力和取得的巨大成绩值得国人欣喜，但我们与世界一流企业还有不小的差距，沃尔玛、微软、埃克森美孚、皇家壳牌、联邦快递等世界一流企业所积累起来的不仅是资本财富，还有智慧财富。中国企业要做成一流企业，先要学习世界一流企业的商道智慧；企业经营管理者要掌控商业财富，先要学习世界顶级CEO的商道理念和经营思路。

比尔·盖茨非常注重人才，他认为微软最根本的财富就是那些在微软工作了多年并开发过多个重要产品的开发团队和程序员。为了建立和维持这个一流的研发团队，比尔·盖茨建立了一套很好的网罗顶尖人才、珍惜顶尖人才的机制。

美国联邦快递公司总裁弗雷德·史密斯非常看重企业执行力，他给联邦快递设立的口号是“不计代价，使命必达”，意思是无论遇到怎样的困难，都要想尽一切办法，排除万难，不计代价地完成任务。弗雷德·史密斯说：“货物本身对寄件者和收件者而言是极具时间价值的，他们愿意为节省时间付出额外费用。”

《世界顶级CEO的商道智慧》

内容概要

《世界顶级CEO的商道智慧》对17位世界顶级CEO进行了深度研究——比尔·盖茨、松下幸之助、杰克·韦尔奇、李嘉诚、马云、史蒂夫·乔布斯、山姆·沃尔顿、迈克尔·戴尔……要想从世界工厂华丽转身为世界一流企业，要想迅速发展壮大，就必须积极借鉴各个企业的管理优点。阅读《世界顶级CEO的商道智慧》，我们可以从与世界一流企业的对比中找到差距，从与世界顶级CEO的交流中聆听智慧，从管理大师纵横捭阖的管理艺术中获得灵感，从而提升企业管理方法和经营理念，迅速提升企业经营业绩，冲击世界500强。这是作者写作《世界顶级CEO的商道智慧》的目的，《世界顶级CEO的商道智慧》将把世界上优秀企业的经营之道与大家分享，让他们的智慧和精神与大家共勉。

《世界顶级CEO的商道智慧》

作者简介

叶光森，毕业于浙江大学管理学院，主要研究领域为管理学、营销学、成功学等。曾在各大报纸、杂志和网站上发表过多篇学术论文和评论文章。近年来致力于员工培训类的图书创作，代表作品有《经济学与生活全集》《败走中国》《重塑企业战斗力》等。刘红强，资深图书策划人。毕业于北京交通大学工商管理系，曾先后从事过营销策划、文化创意等工作。近年来致力于员工培训类的图书研究工作，研究过上百本国内外相关的书籍和论文。策划出版了《对公司负责就是对自己负责》《用业绩证明自己的价值》《联邦快递：使命必达的力量》等多部畅销书。

《世界顶级CEO的商道智慧》

书籍目录

第一章 比尔·盖茨：创新的基础是人才不让最优秀的人才“漏网”五管齐下留住人才开放进取的企业文化充分发挥人才“专能”顾全大局，果断换帅“非人性化的管理”的成功第二章 大卫·帕卡德：人本管理典范尊重与关怀员工目标导向，自主工作信任员工，实行开放式管理第三章 杰克·韦尔奇：企业再造大师强势消灭官僚主义作风“数一数二”战略淘汰弱势业务改革成功靠一流人才“群策群力”和“无边界”管理六西格玛管理提升产品质量让电子商务成为公司DNA第四章 李嘉诚：君子爱财，取之有道一勤天下无难事大智若愚，诚待天下做生意应顾及各方利益富而能贵，牢记社会责任第五章 弗雷德·史密斯：打造一流执行力不计代价，使命必达领导执行力是企业执行力之源一流快递设备打造硬件执行力员工满意打造软件执行力外部协作提升执行力客户关系管理提升竞争力第六章 马云：本立则道生伟大的企业有一个伟大的使命信息流：数量与质量兼顾安全的资金流与方便的物流阿里软件：天下没有难管的生意忘掉赚钱，大舍方能大得第七章 迈克尔·戴尔：新商业模式的威力开创物美价廉的直销模式最佳销售渠道：电子商务把顾客宠坏，然后俘虏他先细分市场，再逐个击破结盟供应商，关系也是生产力第八章 松下幸之助：商业人道主义工业宗教：自来水哲学完美的服务是基本要求松下电器是制造人才的公司终身雇佣与透明经营第九章 孙正义：用意志练就眼光美国奠基：以IT为终身事业方向软银初战：再也没有这样舒服的经营了互联网帝国：在信息化第四阶段中迈向世界第一敢赔才能赚：软银凶猛的日本攻略实事求是：孙正义的决策方法第十章 王永庆：读懂人性，管理人心激发潜力：压力加奖励卖冰淇淋应该在冬天开业永远靠物美价廉赢市场增强切身感提升绩效第十一章 霍华德·舒尔茨：追求多方共赢体验经济：让顾客享受咖啡让员工有尊严地工作与生活要使相互信任制度化快速扩张的星巴克文化第十二章 山姆·沃尔顿：热爱自己的事业领导风格：勤劳节俭，身体力行企业规则：与众不同，严格执行员工管理：所有员工都是合伙人价格理念：降低顾客成本顾客服务：超值优质服务第十三章 安迪·格鲁夫：领导者的性格性格强硬，雷厉风行在繁荣期发现危机战略转型需要坚强领导“建设性对抗”与更换职位第十四章 史蒂夫·乔布斯：赢在多元化永不衰竭的创业精神让苹果与创新成为同义词引领潮流才不会被潮流抛弃对产品要有“疯狂的高标准”行货的质量，“山寨机”的价格第十五章 约翰·钱伯斯：专注于客户永远跟随客户需求的变化以收购的方式进入新市场提前布局的战略眼光授权、期权与人情味第十六章 康拉德·希尔顿：标准制定者全套系统的管理模式准军事化标准的应用高效率的服务标准科学有效的预测手段对人才培养和产品推销的高度重视第十七章 阿尔弗雷德·斯隆：理念创新七大企业管理原则靠理念创新制胜广泛交流，倾听意见知人善用，力求公平

章节摘录

第一章 比尔·盖茨：创新的基础是人才 世界著名IT公司微软，无疑是人才济济的地方，比尔·盖茨曾经也表示，人才是微软获得成功至关重要的因素。 比尔·盖茨曾经坦言：“如果把微软公司顶尖的20个人才挖走，那么微软就会变成一家无足轻重的公司。因为在当今激烈的市场竞争环境下，员工素质是公司最重要的竞争因素。”微软最根本的财富不是代码，也不是固定资产，而是那些在微软工作了多年并开发过多个重要产品的开发团队和程序员。为了建立和维持这个一流的研发团队，比尔·盖茨专门建立了一整套很好的网罗顶尖人才、珍惜顶尖人才的机制。不让最优秀的人才“漏网” 2008年2月，当媒体询问想要收购雅虎的比尔·盖茨“为什么雅虎值400亿美元”时，比尔·盖茨的回答令人惊讶：“我们看上的并非是该公司的产品、广告主或者市场占有率，而是雅虎的工程师。”他表示，这些人才是微软未来扳倒Google的关键。 比尔·盖茨历来重视网罗人才。微软公司每年接到的来自世界各地的求职申请达12万份。面对如此众多的求职者，比尔·盖茨仍不满足，他认为还有许多令人满意的人才没有注意到微软，因而会使微软漏掉一些优秀的人才。 不论世界上哪个角落有他中意的人才，比尔·盖茨都会不惜任何代价将其请到微软公司，如微软公司最重要的领导和产品研发大师Jim Allchin。当年，比尔·盖茨通过朋友多次联系他。请他加入微软，Jim Allchin都置之不理。可还是禁不住比尔·盖茨的再三邀请，Jim Allchin终于答应面谈。他一见到比尔·盖茨就毫不客气地说：“微软的软件是世界上最烂的软件，实在不懂你们请我来做什么。”比尔·盖茨不但不介意，反而谦虚地对他说：“正是因为微软的软件存在各种缺陷，微软才需要你这样的人才。” Jim Allchin被比尔·盖茨的虚怀若谷所感动，终于答应到微软工作。 比尔·盖茨安排的很多“面试”，不是在考人家，而是在求人家。用微软研究院副院长杰克·巴利斯的话说，比尔·盖茨采用的是“推销式面试”。美国媒体经常提到另一个经典例子：加州“硅谷”的两位计算机奇才——吉姆·格雷和戈登·贝尔，在微软千方百计的说服下终于同意为微软工作，但他们不喜欢微软总部雷德蒙冬季的霏霏阴雨，比尔·盖茨就在阳光普照的“硅谷”为他们建立了一个研究院。 微软百分之七十左右的工程师都来自印度和中国，因此比尔·盖茨先后在印度和中国分别建立了微软研究分院。 1998年，微软在中国设立亚洲研究院，其原因是，当时中国的计算机博士已经超过了美国。位于北京海淀的微软亚洲研究院，方圆几公里内尽是北京大学、清华大学等名牌大学。 微软亚洲研究院英才荟萃。其第一任院长是中国台湾的李开复，他曾是苹果总裁乔布斯的爱将。前任院长张亚勤，是12岁就上大学的天才少年。现任院长沈向洋，是美国双料院士。这些优秀的院长除了组织研究工作之外，还以他们的慧眼和魅力，发现并吸引优秀学生到微软实习。在研究院，微软为实习生们配备了导师，实习生可以放手做自己感兴趣的题目，遇到困难时，由导师指点迷津，最后大多数实习生都能在国际期刊上发表学术论文。研究院所提供的国际视野、学术指导、宽松友善的环境，乃至见盖茨时所经历的心潮澎湃，都给这些实习生留下了难以磨灭的印象。经过实习，所有实习生都被微软所征服。微软还资助中国高校的研究计划，借助与高校的合作，把寻找人才的触角伸到中国的每一所一流高校。 微软还不断向海外扩张，公司在近六十个国家设有办事处，国际员工达六千两百名。比尔·盖茨说：“我们借助外国技术员工的数学、科学和创意能力，以及他们的文化认识，来协助我们针对世界各地的市场推出本土化的产品。”据估计，每名外国员工能为公司年度营收赚进一百万美元。 微软招聘的员工都具备一流的素质。微软挑选员工的标准是：第一，应聘者要具备良好的品德；第二，要看应聘者解决问题的能力如何，在面对困难时是退缩还是勇往直前，因为实际工作中常有新问题需要解决；第三，要测试应聘者有没有快速学习的能力，因为现在的科学技术发展是日新月异的。同时团队精神、责任心、工作热情、创新精神和独立工作能力也在测试范围之内。 比尔·盖茨预测，百年之后，在计算机网络走向衰落的时候，必将是生物工程兴起的时代。那时，生物工程将是微软的主营业务。比尔·盖茨相信不管时代怎样变迁，微软公司都能持续兴旺，因为“重要的天然资源是人类的智慧、技巧及领导能力”，微软只要坚持大力网罗一流人才的传统，就可以进军世界上任何一块领地或行业。 新闻记者蓝道·史卓斯说：“当我近距离检视微软的运作时，震撼我的不是这家公司的市场占有率，而是该公司拟订决策时那种密集、务实的深思熟虑。据我观察，微软不像昔日的IBM那样，在墙上挂着训斥员工要思考的牌子，而是思考彻底地渗入了微软的血脉，这是一家由聪明人组成、管理良好、从过程中不断学习的公司。”不论是把他们称做螺旋桨头脑、数位头脑、齿轮转动头脑，或工作狂、用脑狂，还是微软奴，比尔·盖茨都为能请来这样一群他所能找到的最聪慧的人才而感到自豪。 五管齐下留住人才 曾经有一位新员工开车上班时，不小心撞了比尔·盖茨停着的新

车。她吓得问经理怎么办，经理说：“你发一封电子邮件道歉就是了。”她发出电子邮件后的一个小时内，比尔·盖茨不但回信告诉她别担心，人没伤到就好，还对她加入微软表示欢迎。这件事表现出比尔·盖茨的人性化管理方式，他就是靠这样的管理方式留住了世界上许多人才，使微软变成了一个聪明人汇集的地方。

除了靠这种人性化的管理方式外，微软还为员工建立了很多良好的机制，为的是留住这些人才。

1.物质刺激“低工资高股份” 微软是第一家用股票期权来奖励普通员工的企业。公司对员工的奖励有年度奖金和给员工配股两种方式。一个员工工作18个月后，就可以获得认股权中25%的股票，此后每6个月可以获得其中12.5%的股票，10年内的任何时间都可兑现全部认股权。微软公司员工的主要经济来源并非薪水，而是股票升值的收益补偿。公司故意把薪水压得比竞争对手低，创立了一个“低工资高股份”的典范，微软公司员工拥有股票的比率比其他任何上市公司都要高。这种将员工个人利益同企业的效益、管理和员工自身的努力等因素结合起来的薪酬制度，具有明显的激励效果。在微软工作5年以上的员工，很少有离开的。据估计，有近三千人在微软被打造成百万或亿万富翁。

2.职业发展和规划 微软的每个程序员每年都有机会选择自己的职业发展道路，包括申请当经理。对于他的经理而言，有属下想做经理是个好消息，因为找不到继任者的经理是很难晋升的。然而，程序员不必为了提升级别和待遇而申请做经理，如果他舍不得设计、编码和测试这样的生活节奏，那么成为技术领导者便是另一条明晰的职业发展道路。他可以成为技术领导、构架设计师，甚至杰出工程师（可以享有公司副总裁待遇的工程师）。

3.无等级的安排 等级隔阂是人与人之间关系难以融洽的一大原因，它的存在妨碍了人们之间的相互沟通，不利于企业职工形成一个整体为共同的事业齐心协力。比尔·盖茨尽可能地在微软消除它的影响。微软公司的员工拥有平等的办公室，每个办公室的面积大小都差不多，即使是比尔·盖茨的办公室也比别人大不了多少。办公室的位置由职工自己挑选，如果某一办公室有多个人选择，那就抽签决定。如果有人对第一次的选择不满意，可以下次再选，直到满意为止。对自己的办公室，每个人享有绝对的自主权，可以自己装饰和布置，任何人都无权干涉。每个办公室都有可随手关闭的门，公司充分尊重每个人的隐私。微软公司的停车场也没有等级划分，不管是比尔·盖茨，还是普通员工，谁先来谁就先选择停车位，只有先来后到，没有职位高低。微软公司的这些与其他公司不相同的做法，使微软员工心情舒畅。

4.轻松的工作氛围 微软的员工虽然每周工作时间多达80个小时，但他们平时也打曲棍球和弹奏乐器。微软公司园区就像一座大型的大学校园，有足球场、篮球场和跑道。比尔·盖茨希望职工在放松的状态中工作。微软公司总部所在地西雅图市经常阴天，晴天较少。只要是艳阳高照、风和日丽，微软的员工就可以自由自在地在外面散步、散心。另一个有特色的安排就是在每周五晚上举行狂欢舞会。比尔·盖茨办舞会的目的是为了缓解员工负重拼搏形成的压力和紧张，同时也可以增强公司员工的凝聚力和向心力，让员工之间进一步相互沟通、增进理解和加深友谊。

《世界顶级CEO的商道智慧》

编辑推荐

卓越的企业是由伟大的人物缔造的！他们能！你也能！每个人都能！ 马云：做生意最重要的是你明白客户需要什么，实实在在创造价值。坚持下去。 李嘉诚：一个人所获得的报酬和成果。与他所付出的努力有极大的关系。 比尔·盖茨：这世界在你有成就前不会在意你的自尊。 松下幸之助：热忱是进步的原动力，兴趣是推动剂。 杰克·韦尔奇：管理就是把复杂的问题简单化，混乱的事情规范化。 大卫·帕卡德：小事成就大事，细节成就完美。 史蒂夫·乔布斯：成就一番事业的唯一途径就是热爱自己的事业。 约翰·钱伯斯：新经济时代，不是大鱼吃小鱼，而是快鱼吃慢鱼。 一流的经营理念打造一流企业：微软：大力网罗世界一流人才；惠普：提倡“以人为本”的管理理念，尊重、信任员工；思科：永远跟随客户需求的变化；苹果：对产品坚持“疯狂的高标准”；沃尔玛：始终贯彻“顾客第一”的经营理念；墨巴克：煮好每一杯咖啡，把握好每一个细节；长江集团：真诚和信用是战胜一切的不二法门；台塑集团：实施“压力管理”，激发员工潜力；联邦快递：一流的企业执行力是铸就辉煌的根本；软银集团：坚强的意志是征战商场的强大武器。

《世界顶级CEO的商道智慧》

精彩书评

1、说实话这书有点快餐的感觉，概念及现象太多，具体细节及分析太少，而且是横跨几个大洲的文化下的超级大公司的CEO智慧。这其中牵扯的文化属性的差别和国家体制的差别太大，如果是在2年前，我肯定崇拜的五体投地外加摩拳擦掌去尝试，但是现在看来。松下幸之助的一句一辈子不开除员工就已经囊括了融在日本人骨子里的民族文化，如果我们优秀的企业家也来尝试个永远不开除员工在中国，恐怕这公司早就关门大吉了。前段时间刚从上海世博会回来，排了3个多小时的队伍才进入万众瞩目的日本馆，在亲历了那段刻骨铭心的技术之旅后，我特意留在最后一个走，观察每一个日本服务人员的表情及工作状态。结果让我大吃一惊，在工作了8小时之后每个人脸上还洋溢着发自内心的微笑及无微不至的服务意识，在所有人离开小剧场时，日本服务员全部迅速的跪在地上捡起所有的小件垃圾，在所有人刚刚全部退去的那一刻就已经完成了剧场的清理工作，这让我叹为观止。这不是所谓的跪式服务所带来的尊贵感，而是日本文化中那种全心全意为他人服务，放弃自我状态的表现。这在中国是完全不可想象的，所以，戴尔也好松下幸之助也好，他们的成功案例可看、可叹、可羨但不可模仿，因为他们那都是在一种特殊的文化属性及社会体制的情况下因地制宜而成功的。作为我们草根创业企业，必须能分清楚那些所谓的成功模式是否适合自己，那些所谓的商道智慧是否是正确的，而不是一些作者凭空想象或者看到现象反推出来的结果。在这个末法时代，百家争鸣现象已经初见端倪，各种流派学说先后出现，成功融资成功上市的太多太多了，但是在这些成功的背后，你难道不觉得是一个个炒作和阴谋么？借用电影里的一句话，你永远不知道谁再给谁做事，谁代表了谁的利益。

《世界顶级CEO的商道智慧》

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