

《跟唐骏学管理》

图书基本信息

书名：《跟唐骏学管理》

13位ISBN编号：9787811205985

10位ISBN编号：781120598X

出版时间：2009-3

出版社：汕头大学出版社

作者：唐骏

页数：173

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

《跟唐骏学管理》

内容概要

《跟唐骏学管理》主要内容：当今社会，企业界不乏优秀的管理者，而真正能把企业做强、做大、做到称奇的却并不多见，唐骏做到了。他入职微软，在短短的十年时间，员工满意度高达91%，业务指标也创造了多项第一；他执掌盛大，使盛大网络成功在美国纳斯达克上市，并且融资上亿美元；他出任新华都总裁，新华都也因此一时间成为了业界的焦点，相信不久的将来，企业界一支新的生力军就会诞生……那么，这一切他是如何做到的呢？《跟唐骏学管理》将为您揭开谜底。

作者简介

唐骏，1962年，生于江苏常州。

1980年，考入北京邮电学院（现北京邮电大学）。

1985年，公派日本名古屋大学留学，取得电子工程学硕士学位。

1990年，赴美国留学，获得计算机博士学位。

1994年，加入微软公司，而后升迁为Windows NT开发部门的高级经理。

1997年，被微软公司总部委派到中国上海筹建大中华区技术支持中心（即上海微软），任总经理。
2001年，该中心被提升为微软全球技术中心。

2002年3月，被任命为微软中国总裁，并获得微软中国公司“终身荣誉总裁”称号。

2004年2月，出任盛大网络公司总裁，并成功使盛大网络在纳斯达克上市。

2008年4月，从盛大卸任后，以10亿元转会费出任新华都集团总裁兼CEO。

《跟唐骏学管理》

书籍目录

第一章 管理是最核心的竞争力 先管理后领导 “4+1”核心竞争力 简单+勤奋 规范管理+中国人情 管理的最高境界是做人 全身心投入，超越管理的七年之痒

第二章 构架管理体系与商业模式 只要有一个良好的管理架构 企业上市就是融资渠道 成功的商业模式越简单越好 “二三五法则”与基业常青 差异化就是品牌的切入点 提升企业执行力的三个层面

第三章 员工考核与管理 口号式管理 惩罚式管理 法理情OR情理法 多给别人机会，优秀员工是可以培养的 解雇不诚实与不合格的员工 考核员工效率、业绩的标准或工具 管理如打篮球，个人和团队五五开

第四章 提升员工满意度 让别人变得伟大 优秀员工奖 圆心管理理念 让员工只有一个直接上司 用文化来管理聪明人

第五章 感动你的员工 唐式快递月饼 记住2000多位员工的名字 为员工解决后顾之忧 把企业装扮成个家 “你卖房之前，我的房子先卖” 销售员在外面“打仗”，回企业就是“养伤” 只要需要，我可以随时陪销售员去见客户

第六章 优秀职业经理人是如何炼成的 “比尔·盖茨遇刺”的假新闻 广州遭遇“非典” 融入企业，而不是改变企业 有耐力才有竞争力 不当班干部、不做经理也需要演讲能力 与人沟通的能力非常重要 时时处处做表率，有时还得“牺牲” 与大老板直接对话 对待家庭和孩子的教育问题 做最好的努力，做最坏的打算

第七章 我的成长之路与微软生涯 清贫与磨砺有时是一笔财富 不抛弃、不放弃的求学生涯 发明卡拉OK打分机 在美国办3家公司 接到微软的电话 在微软总部光芒四射 激情上海滩 就任微软中国总裁

章节摘录

第一章 管理是最核心的竞争力先管理后领导一个企业刚刚开始就实施激情管理是不行的。首先应是规范化管理，要把企业的策略、管理、规章制度运作成一种规范的、理性的体系之后，才能注入激情。我到企业去，绝对不会先去提高员工的激情，没有机制，我绝对不会做领导。成功的企业是把内部最优秀的员工管理好。我相信，20%的员工支撑着企业80%的业务，这能把员工的积极性发挥到120%或者150%，但这种状态是以企业规范化作为基础的。激情式管理要以建立管理体系为前提在微软中国公司（以下简称“微软中国”），我是靠文化来管理的。因为微软的业务模式和管理规范都已比较成熟。我可以做的事情就是在微软文化的核心即“激情”的基础上，结合中国的传统文化，以中国化的方式来诠释管理。我的领导风格，如果用两个字总结，那就是“激情”。不光是我自己有激情，我还要激发我周围的人，让大家都有激情。在我刚任微软中国总裁的一段时间，很多人不理解我的激情能够为他们带来什么。他们觉得，激情更多的是一种冲动，做这个业务，不需要冲动，要的是一种理性和规范。他们不能够很容易地接收我的激情，而我要的激情他们也没有。员工有自己的工作方式，这本身无可非议。但我知道，领导才能不是表现在告诉别人如何完成工作，而是使别人有能力完成它。“领导力就是榜样”，对我来说，就是需要通过不同的方式、在不同的场合去感染他们。事实上，我所倡导的领导是建立在规范之上的，就是要以建立管理体系为前提。建立管理体系，就像建一座房子一样，可能不好看，但毕竟是座房子；如果你不试图建立这座房子，那么这座房子就永远建不起来。也就是说，你过多地去领导，而不去管理的话。你的领导基础就不存在。领导和管理必须要紧密结合在一起。所以，一个企业在刚刚开始阶段实施激情管理是不行的。首先应是规范，要把企业的策略、管理、规章制度运作成一种规范的、理性的体系之后，才能注入激情。我到企业去，绝对不会先去提高员工的激情，没有机制，我绝对不会做领导。我先要观察、先要了解，企业有没有规范很关键。没有规范，我们先建立规范；大家都认同后，第二步我才做领导。也就是说，我先做管理，然后做领导。在企业建立规范后，未来追求的发展模式，将会是一种充分发挥个人创造性的模式，创新将成为企业不可缺少的元素。我追求的激情，是一种创新，希望能产生新鲜的主意，创造轻松的环境。员工也要有全局观念在公司里，我会让员工经常感受到一种成就感，如果员工跟我说他做错了事，我不会骂他，但他必须要告诉我，下一步怎么做才能把工作做得更好，并且不再犯同样的错误。我希望创造一种氛围，在这种氛围里，员工会工作得更愉快、更有效率。基于此，在微软中国的时候，我会以关怀员工为出发点，了解每位员工有形的和无形的需求，为每位员工提供尽可能多的帮助。但我有个重点，就是首先专注于某些主要方面，其中一项是处理信息、使用信息；其次，能够利用手头的信息和资源，给予下属竞争优势；最后，持续不断地学习和提高自身技能，以维护自己作为领导者的地位。在安排工作时，我会反复地向员工讲清楚做某项工作的目的和对全局的意义，而不是只告诉他现在该做什么。有些领导者认为，下属干好当前的工作就行了，没有必要了解全局，因为自己才是整体调度者。这种观念是错误的。如果你的下属不了解全局，他只能完全按照你的表面意图工作，在一些细节上就不会灵活处理。工作中遇到的任何问题，他都要向你汇报，因为他不知道如何处理是正确的。长此以往，这个企业就没有了激情和创新，也就没有了竞争力，这对一个企业的发展非常不利。

“4+1”核心竞争力“4+1”核心竞争力中的“4”包括：品牌、技术、市场和资本，而关键的“1”即企业管理。如果一个企业缺乏良好的管理团队，那么，它就无法把前面的4个因素转变成企业最终的核心竞争力。我在美国做过管理，在中国也做过管理，对比起来，我发现管理中国的员工是很难的，因为我们彼此的价值观不同。在美国，更多的是宣扬一种商业价值观，管理者和员工间的关系是一种业务关系；在中国，人们追求更多的是一种人性。中国的企业普遍缺乏一套规范化的管理体系，它们需要规范和平台，不过目前很多中国企业还很难做到这一点。我曾提出“4+1”的核心竞争力说法，其中的“4”包括：品牌、技术、市场和资本，而关键的“1”即企业管理。如果一个企业缺乏良好的管理团队，那么，它就无法把前面的4个因素转变成企业最终的核心竞争力。目前，中国最顶尖的100家民营企业，过几年也许只会剩下20家，被淘汰者一定是毁在管理上。额外的竞争力——企业管理到目前为止，中国最大的核心竞争力是劳动力的核心竞争力。全球一些大企业或者一些成功的企业，它们的核心竞争力不外乎有以下四个方面：第一，技术的核心竞争力。比如微软公司、英特尔公司等，它们所拥有的最大核心竞争力就是技术，它们以技术占领市场，以技术制订标准，以技术成为大家公认的品牌，这就是微软、英特尔、思科等一些高科技企业所具有的技术核心竞争力。我们中国在这方面的欠缺明显看得到：我们看不到中国的企业在全球范围内拥有技术核心竞争力。中国的企业要在未

来几年和世界抗衡、和世界竞争，就必须确立这一核心竞争力。第二，品牌的竞争力。一些企业把它们的制造工厂留在了中国，像耐克、可口可乐等公司。它们之所以能够占领全球，是因为其品牌具有竞争力，而不是因为它们的技术。随着人们对其品牌认知度的提高，它的价值会比其他品牌的价值高出十倍、百倍。联想就是以品牌作为企业核心竞争力的，当我们讲到PC生产厂商的时候，大家会想到联想。现在，中国的很多企业已经开始注重品牌的创造，我们已经创造出一系列中国品牌，在这方面我们已经迈出了非常可喜的一步。第三，市场的竞争力。从技术、品牌，最终还是要回到市场。市场对于一个企业来说是非常重要的核心竞争力。今天我们看到，一些国外的企业，它们跟中石油、中石化竞争的时候，就显得心有余而力不足，因为，在中国大江南北看到的加油站不是中石化就是中石油。有了这样的服务体系，国外的企业没法和中国的企业进行竞争。第四，资本的竞争力。当一个企业需要扩张的时候，当一个企业需要并购的时候，当一个企业需要研发的时候，它就需要资金，或者是手上现有的资金，或者通过资本运作得到资金。为什么很多中国企业争先恐后上市？上市是资本运作的过程，也是筹集资本的过程。通过这么一种资本运作的过程，使得企业拥有额外的资金，企业可以用额外多出的大量资金进行市场的扩展，或者进行企业的并购，或者进行新产品的研发。以上是人们传统观念上对一个企业所拥有的核心竞争力的评价。现在，我们希望看到的企业核心竞争力是一个额外的竞争力，也就是企业管理。因为人们已经开始意识到管理给一个企业所带来的巨大变化，特别是国外的一些企业。当一个大公司更换CEO以后，这个公司的股票，要么暴涨，要么就一泻千里。在中国，一些企业已经开始意识到管理给其带来的竞争力，但并非是企业核心管理者带来的竞争力，而是怎样来运用先进的管理方式、方法来改变企业，来提高企业的竞争力。具体地讲，就是通过信息的管理手段、管理工具来提高企业的管理水平。信息化管理党的“十六大”提出中国要优先发展信息产业，而信息产业也已经成为中国最大的产业。但是一个最根本的问题是，我们怎么来应用信息产业来改变企业内部的构造，提升企业的管理水平，建立整个企业的核心竞争力。通过信息化手段进行企业管理，无疑可以提高企业的管理效果，提高企业管理的科学性，提高企业内部管理的透明度，帮助你的企业提高应变能力。通过一系列的科学化管理，使你的企业发展更具有延续性，而不会因为一些重要人物离开你的企业，最核心的技术就流失了。信息化的管理手段会使最高决策层做决策的时候不是主观的，而是非常客观的，这就使得企业在瞄准未来的时候能够做出非常科学、合理的判断。作为从事过信息产业的人员，我深深意识到信息化给一个企业带来的重要意义。微软公司通过一系列高科技信息化管理，使得公司在人员、产品、客户、技术等方面都采取了世界上最先进的管理方式，管理者会基于市场的信息、基于过去所拥有的数据来做出合理化的判断。即使在今天IT业进入寒冬的时候，微软公司仍然可以立于不败之地，在全球经济低迷的背景下仍然保持高速增长，因为公司有一系列这样的手段，而不是拥有其他的东西。信息化的管理手段一定会提高管理者对企业的管理能力，增强企业的核心竞争力。

《跟唐骏学管理》

编辑推荐

《跟唐骏学管理》告诉你中国职业经理人中的传奇人物，他的成功管理经验。企业界的王牌管家，微软中国终身荣誉总裁，身份最昂贵的[打工仔]。他加盟微软，仅仅用十年时间，就从一名普通工程师晋升为微软中国公司总裁，并被公司授予微软中国“终身荣誉总裁”称号。他出任盛大网络公司总裁，随后盛大网络成功在美国纳斯达克上市，使其融资过亿美金。自此，陈天桥的身价也飞涨至50多亿元人民币。他以10亿元天价的转会费出任新华都集团总裁兼CEO，既而被舆论界戏称为“打工皇帝”。

精彩短评

- 1、写的非常不错,一口气读完,推荐下.
- 2、本人崇拜他赚钱的精神,对他的事迹也神乎其神,但是我觉得他写此书时还是太泛了些。
- 3、通俗、易懂,不错!
- 4、唐骏平时做做秀的观点不错,我觉得做的也挺多了,业界也很知名了。希望能再多出点书帮助大家吧,如果很多人请您做顾问或导师,一万个您也应付不过来,所以出书是比较好的方式,您肯定有很多经验,或许时间不多,写不了那么多,我只好一直期待中,如能为您做些什么的话,我想是在您新书发布会上第一个赶到现场支持您的理念,分享您的成功,学习您的人生哲理。就像您说的要拍一部电影来影响一代人,我也非常支持。书也真的是非常好的方式,我想一个观点时,就可以马上翻开找到那段文字再细细品味和理解一下买了您的《我的成功可以复制》《跟唐骏学管理》涉及的东西还不够多和细。每每看到一个小的章节,我都在想哪些可以借鉴和学习的要点,我也同您一样很想把公司的制作部门和销售部门的员工照顾好,让他们感觉到公司在关心着他们,有家的感觉,是他生活的一部份。有时想到一些好的改善方法,如何调动后勤部门的主动性和积极性,有的计划如何执行才好,我们这种50人的小团队,因为我不是老板,有权利也是刚刚给的,还有这种无休止加班怎么才能改变呢,制作人员都习惯了下午上班一直干到半夜,我真的很心疼他们,想让他们有正常白领的工作,有点自己的生活,毕竟有点创意的工作不是整天都呆在公司里可以爆发出来的。很想看到您更多的大小案例。太多感谢想对您说。。。
- 5、会做人才是王道
- 6、实战经验比纯理论的更有效
- 7、书的各方面质量都不错。但看完全书有个感觉,唐骏是个很有能力的管理者,同时,很会包装自己,善于宣传自己,但实际上唐骏作为众多高级企业管理者中的一员,其个人能力有值得我们学习和敬佩的地方,有超出常人的能力,但某些优点被神化和无限制放大了。
- 8、唐骏,一个职业经理人的管理实战,记录下来就是对我们想成为他那样,但是缺乏能力人的一个真实参照,有了这本书的指引,是对个人未来方向的一个很大提升。新华都的未来不可限量~~~
- 9、朋友推荐的,没事看看,有益于工作,也有益于为以后的升职做准备
- 10、这本书,其实是演讲语录的编辑体,不过通过这种方式来传递也是很不错的,总体还是很不错的。
- 11、很喜欢唐骏的“简单+勤奋”,这貌似简单,其实很难,难在于坚持和问题简单化。许多公司都是为了防范1%的不守纪的人,而牺牲99%的人的感觉和生活~唐骏的很多细节都处理得很好~真的是魔鬼细节!另外,他是一个很善于利用媒体的人~非常棒,不愧打工皇帝啊!
- 12、“简单,加勤奋。”
- 13、没有期待的好,学到的东西不多,感觉不值这个价钱
- 14、此书简单易懂,好理解。是个值得推荐的好书。。。
- 15、大致看了一下书,确实是我需要的,希望能有所收获!学到管理方面的知识!谢谢当当网。。。
- 16、一直很喜欢唐骏的管理学,书收到了很实用,推荐一下。
- 17、他告诉我们一些通用法则,在学校里学习时就该看看
- 18、这本书写得确实不错 能够准确的表达其的意见!!!
- 19、赞同
- 20、唐骏管理是有一套的,学历真假不重要,重要的是他成功了。
- 21、在不同的企业文化背景下的管理,还是要看不同类的管理方面的书。
- 22、挺好的一本书。成功的人都有一些秘诀。
- 23、推荐
- 24、一直为管理好企业为头疼,看了唐骏的管理学,受益匪浅!
- 25、和我的成功可以复制比就是一般了。我的成功可以复制写得很好,比这本好多了。
- 26、唐骏还是很有料的
- 27、本来枯燥的理论他总是能以最亲切、最吸引人的方式呈现给我。
- 28、感觉用处不大,里面讲的理念在别的书上都看过。

- 29、很好！有深度！
- 30、这本书有很多都是唐骏人生故事的缩影，很轻描淡写而且简短。由于是纯讲管理的，所以有些枯燥只是把如何从事管理的结论摆给你看，缺少详实的案例，不够生动。
- 31、不错，值得一看，看完很是激励
- 32、一本好书，质量非常好！物有所值。
- 33、向成功人士学习。
- 34、朴实中带着科学与人情味的管理学著作，推荐！
- 35、牛人出的书还不错。
- 36、书已经收到了，管理是一门科学，去年偶尔看到的一个唐骏的视频演讲给了我很大的启发。这本书集合了唐骏的管理理念，好好学习学习。
- 37、还没看完呢，但是觉得还不错。能和这个成功人士分享其成功经验，很期待。。。但愿不会失望
- 38、还没细看，不过冲着唐骏买一本
- 39、想提升自己的管理技巧吗？本书能满足你
- 40、唐骏的管理理念我非常认同,不单是说管理，而且还是在说做人。
- 41、本人也许是阶级与作者不同,无法感同身受之受益匪浅.加之唐美式鼓吹型调侃.
- 42、和唐骏其他书一样，翻来覆去就是这几个例子，而且也没有揭露什么深刻的道理。或许唐骏出书也有一种策略，就是把相同的题材冠上不同的书名，以吸引形形色色的读者去购买。
- 43、感觉特别喜欢看。。爱不释手.....
- 44、对我来说有用，以后在管理工作上考虑得更周全一些。管理这东西就是要互相借鉴和具体实践，呵呵
- 45、学到很多管理上的方法，这是受益良多的。
- 46、简单明了，多些实例更好了！
- 47、此书的实用性说不上很好，甚至有点阳春白雪，毕竟作者只是回忆或描述自己的个体情况，但很多人并非能有作者这样的经历和环境，所以作者的说法不能代表普遍。此书的借鉴意义倒是有的。
- 48、几年前有一次我托朋友在他所在的大城市帮买几本书，收到后发现是从网上书店直接寄来的，感觉很新鲜。后来自己也试着从网上买书，亲自体验后，还真不错——真是又方便又实惠（网上书店的商品经常会打折的）。现在我不但自己在网上买书，还介绍身边的朋友上网买书。
- 49、发货速度不错，书也不错
- 50、很是喜欢唐骏叔叔。。。。。从小不喜欢看书的我，没想到第一次阅读《我的成功可以复制》就爱不释手。顶~！~~~~~对于这本书我认为它更细致的讲了管理的东西。
- 51、中国职业经理人中的传奇人物，告诉你他的成功管理经验。企业界的王牌管家，微软中国终身荣誉总裁，身份最昂贵的[打工仔]。他加盟微软，仅仅用十年时间，就从一名普通工程师晋升为微软中国公司总裁，并被公司授予微软中国“终身荣誉总裁”称号。他出任盛大网络公司总裁，随后盛大网络成功在美国纳斯达克上市，使其融资过亿美金。自此，陈天桥的身价也飞涨至50多亿元人民币。他以10亿元天价的转会费出任新华都集团总裁兼CEO，既而被舆论界戏称为“打工皇帝”。
- 52、喜欢唐骏的风格,能够产生共鸣,学习
- 53、本书写的都是唐骏的真实经验,应该适合我们这些管理中国员工的管理人员。里面讲了一些如何管理中国员工的经验,觉得值得借鉴。他的简单+勤奋的管理理念我觉得也讲得很有道理。唯一感到不足的是,如果本书写得再详细一点就更好了。
- 54、感觉没能真正展现唐骏的顶级水平。
- 55、书很具可读性,励志的同时增长见识
- 56、可以借鉴,值得学习!
- 57、非常一般
- 58、记性得好
- 59、看了这个书 感觉十分好 感觉很受用 让我们重新审视一下过去 我想每隔一段时间拿出这本书看一看 启发一定很大
- 60、内容还可以，与第一本书：我的成功可以复制，的内容有雷同；另外，本书的有些内容前后有重复，还是第一本书比较经典啊。
- 61、真不错，若将他的资本运作手段写进去，应该更好看，我期待！

- 62、唐骏的书不错，内容很精彩
- 63、我发现唐骏没什么思想，不是说我狂妄，和任正非、马云、史玉柱相比，差远了。
- 64、内容跟唐骏演讲时几乎一样
- 65、很多情况下，办公室事件都需要了解到的知识，这本书讲到不少。大概看看目录！
- 66、用了两周时间看完了全书，感觉唐骏在写这本书时，投入了很多精力，并且有些话说得非常明了，尤其是一些对员工的手段，从头到尾写的非常全面，在佩服他的手段的同时，也有担忧，如果员工都看了这本书，那管理工作就更难做了，员工也更难被感动了。当然，他的管理手段是在一种很高层次的平台上进行的（微软，盛大，新华都），对于小企业或者个体户，会有启发作用，实操性不大。
- 67、主要是个人经历，可吸取的养分不多
- 68、好书，唐骏是个杰出的人和史玉柱一样。
- 69、还行吧，主要是激情激情激情
- 70、其实这本书是老公要买的，我在网上订购后，先翻阅了一下，感觉对企业管理的理论知识还是不错的，但不够生动，我感觉一般。不知道对老公是否有用。
- 71、写的很具体详细，挺实用！
- 72、非常好的一本书，看完受益匪浅。以前听别人讲觉的没那么夸张的问题，看完这本书再对照自己其实有这么严重，书挺好。顶
- 73、主要讲唐骏在微软的一些管理~比较通俗，还可以~
- 74、正在阅读，有受益。
- 75、内容有些空，关键在于领会
- 76、如果你从未看过管理方面的书籍，那你不妨一看。如果你看过一些，那这本书没有任何借鉴价值。我十分钟翻完了。
- 77、虽然经历很多批评，但我依然支持您。
- 78、这本书很不错，需要吸收实践，感谢！
- 79、nnd,真是一本好书。
- 80、从唐骏的角度讲述了管理方面的心得和体会以及参考方法。不错的一本书！！
- 81、这类书 我觉得有一本就可以了，
- 82、我已经到了钻石卡会员了，要出台新政策了，哈哈！
- 83、喜欢他的风格和智慧！
- 84、员工满腹牢骚、人心不稳是中国企业目前面临的一个极大挑战。问题一部分来源于企业没有满足员工对工作的追求。。。书中阐述了很多问题，也给出了他的实战经验，当然各单位制度不同，但很值得学习
- 85、唐骏做人很有一套,写的东西蕴含了很多人生的哲理，值得一看
- 86、很棒的管理模式，这是站在比较高端企业的管理。是建立在有完善制度企业的管理。很好管理模式
- 87、好书，职业经理人应该向唐骏学习！
- 88、用好多细微的东西，能打动人。
- 89、关于唐骏的书，市场上特别多，每本写得大同小异。无论哪一本，都能了解到唐骏，所以想买的就买一本吧。
- 90、让别人伟大，自己才更伟大！
- 91、一家之言，看看无妨。
- 92、其实吧，有点一般。呵呵。有点吹捧自己，不过他是有这个实力的。呵呵！还是赞一下！
- 93、此书一口气读完，写得很好，有操作性。
- 94、与其说学管理不如说是在学做人应该说唐骏做人很有一套佩服啊到货很快基本上就一天时间就到了这本书内容算是精彩但就是太薄了价格上有点贵了
- 95、唐骏的书总是很受启发

- 96、唐俊自己写的一本书，感觉还不错，虽然没看完。就是有点薄，内容少点，不过看了几章，对自己的启发挺大的！值得推荐
- 97、BBD

《跟唐骏学管理》

98、很棒的书 值得推荐

99、书中道理阐述的通俗易懂。在阅读这本书的时候就像是一位传奇人物在与我面对面的交流。如果不是因为我对现在的公司投入了太多的感情，真的很想追随唐骏的脚步去亲身感受一下唐骏式管理下的企业氛围。

100、内容中有不少的精粹,唐骏的思维与逻辑很值得学习

101、本书只是一般，口水式的内容很多，没有系统架构。写来写去还是微软那点东西，要知道，即使是在微软当总裁，微软仍是世界上最优秀的公司，

《跟唐骏学管理》

精彩书评

1、从这本书里，可以看到他对中国人的了解，对管理中国员工的方法运用得如鱼得水。非常值得一读的一本管理书。

章节试读

1、《跟唐骏学管理》的笔记-第20页

照搬一套管理理念，一定是不可以永远延续的，一定会碰到瓶颈。当你的员工已经对你的管理理念太熟悉，太了解，太疲倦的时候，你必须增加新的东西来填补。

2、《跟唐骏学管理》的笔记-第5页

在安排工作时，我会反复地向员工讲清楚做某项工作的目的和对全局的意义，而不是只告诉他现在该做什么。

3、《跟唐骏学管理》的笔记-第21页

我和我的团队要追求的是能让每一个员工的才能发挥出来，最大限度地调动每个人的潜能，让每个员工在为顾客、为社会服务的过程中获得价值和成就感。事实上在实现这个目标的过程中，真正的实现了良好的经济效益和社会效益。

4、《跟唐骏学管理》的笔记-第16页

什么是一个好的管理体系？就是从员工的角度，从管理者的角度，从企业的角度，从客户的角度来判断，这个管理体系、管理理念、管理模式都没有漏洞。员工的员工之间不是竞争关系，而是一种协作的关系。

5、《跟唐骏学管理》的笔记-第11页

我觉得做人很简单，就是把所有的人都当成是好人。你不要花太多的精力去思考对方哪里有错，除非证明他是坏人。当我在管理员工的时候，我不会把我的员工都想成是坏人，不需要制定一大堆的管理条款，通过规范的手段来制约每一个人。我首先把他们当成是好人，然后在激励他们，使他们变得更好。我会注意每一个细节，让他们感受到自己是怎样的一个好人，公司是如何重视他们的。

6、《跟唐骏学管理》的笔记-第14页

公平透明是指我们的决策和运行都处于公平、透明的状态，管理层应该减少和没有谣言，猜测，并且首先抵制他人同样的行为。

7、《跟唐骏学管理》的笔记-第13页

中国人会把工作当作生活的一部分，这就是中国特色。我尽可能地把公司营造得像家一样，诸如代交水电费、为员工熨衣服等，让大家有归属感。

8、《跟唐骏学管理》的笔记-第13页

激情是我的管理核心。这种激情不是冲动、瞬间的反应，而是一种对待工作的正常态度；激情是一种信仰，是做好工作的一种信仰；我们的团队需要对工作有激情，并去激发员工产生激情。我们要不断的反省：为什么我们没有激情？我们怎样才能有激情？

9、《跟唐骏学管理》的笔记-第10页

简单 勤奋

企业经营有两个根本的核心：一个是企业战略，一个是企业战术。

企业的战略越简单越好。你的员工理解不了你的战略，这个战略一定是失败的。

执行就是我们的战术，即我们经常讲的执行力。执行的时候一定是勤奋的，勤奋是执行的一个最基本的层面。

10、《跟唐骏学管理》的笔记-第19页

建立威信让员工认同你，第一步是要有这种经验，要有基础；第二部，你的管理能不能达到这样一种效果，让别人来认同你。就是先做人后做事。

光做人还不够，首先要有管理的理念、管理的基础、管理的知识。这就是为什么很多企业家要学习MBA的原因。

11、《跟唐骏学管理》的笔记-第5页

我会以关怀员工为出发点，了解每位员工有形的和无形的需求，为每位员工提供尽可能多的帮助。

但我有个重点，就是首先专注于某些主要方面，其中一项是处理信息、使用信息；其次能够利用手头的信息和资源，给予下属竞争优势；最后，持续不断地学习和提高自身技能，以维护自己作为领导者的地位。

12、《跟唐骏学管理》的笔记-第15页

我们希望看到一个企业要稳定有序的发展，一定是在70%的管理效果的前提下，加上我们中国式的管理理念在里面。

13、《跟唐骏学管理》的笔记-第14页

态度效率是指要明确这份工作的价值和重要性，是指应该以什么样的态度来对待这份工作。时间观念，反应速度是考核一个人工作态度的重要砝码。

14、《跟唐骏学管理》的笔记-第4页

先管理后领导

企业首先要把策略、管理、规章制度运作成一种规范的，理性的体系之后，才能注入激情。也就是说，先做管理，然后做领导。

在企业建立规范后，未来追求的发展模式，将会是一种充分发挥个人创造性的模式，创新将成为企业不可缺少的元素。我追求的激情，是一种创新，希望能产生新鲜的主意，创造轻松的环境。

15、《跟唐骏学管理》的笔记-第4页

在公司里，我会让员工经常感受到一种成就感，如果员工跟我说她做错的事，我不会骂他，但他必须要告诉我，下一步怎么做才能把工作做得更好，并且不再犯同样的错误了。我希望创造一种氛围，员工会工作得更愉快、更有效率。

16、《跟唐骏学管理》的笔记-第4页

领导才能不是表现在告诉别人如何完成工作，而是是别人有能力完成它。领导力就是榜样，就是需要通过不同的方式，在不同的场合去感染他们。

17、《跟唐骏学管理》的笔记-第19页

一个成功的企业管理者，一定要做到让你的员工尊敬你。

这是一种境界？就是你说的每一句话，员工都会不假思索地去执行，那就证明这个企业拥有多么强的执行力。

18、《跟唐骏学管理》的笔记-第18页

三流的销售做产品，二流的销售做资源，一流的销售做人品。

一流的企业家最终做的是什么？做人。

19、《跟唐骏学管理》的笔记-第6页

4 1核心竞争力

第一重要的是资本，第二是技术，第三是品牌，第四是市场，然后再加一个最关键的1，就是企业管理。我希望通过管理来打造我们企业所需要的最重要的核心竞争力。

20、《跟唐骏学管理》的笔记-第17页

做一个管理者，你不需要去懂销售，你更不需要去懂技术，但是要懂一点，即了解人的一些基本想法。

21、《跟唐骏学管理》的笔记-第23页

激情是的管理就是让员工在工作的时候，每时每刻都能感受到激情。这种激情需要外界的东西来自己，靠不断的改变去刺激员工。

每三个月就开一次员工大会来激励我的员工。通过我的演讲、通过一些制度，不断地让员工保持这种激情。

想要让员工永远保持激情，管理者需要有很多技巧，包括演讲的能力。

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