第一图书网, tushu007.com

<<苹果的哲学>>

图书基本信息

书名：<<苹果的哲学>>

13位ISBN编号：9787214070326

10位ISBN编号：7214070324

出版时间：2011-6

出版时间：江苏人民出版社

作者：李屹立

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，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

第一图书网, tushu007.com

内容概要

本书从乔布斯的个人创业经历，在商业旅程上的战略决定，企业管理思想、营销策略、产品理论等方面，讲述和解读一个无所畏惧的“角斗士”的商业哲学。
围绕乔布斯，有着种种溢美的称谓和种种传奇的故事，其实他的成功并不如许多人想象般难以复制。也许很多人都有着美好的梦想，他们也毫不妥协、毫不动摇地坚决执行了下去，但是他们还缺少一种切实可行的战术和手段来实现它。
这，正是本书想要深度剖析的内容——乔布斯最适合中国CEO的商业智慧精髓。

第一图书网, tushu007.com

<<苹果的哲学>>

书籍目录

第一堂课 人性比技术更重要
乔布斯用人黄金法则
法则一 选错人就会满盘皆输
法则二
故意刁难面试者
法则三
全力争取A级人才
法则四
在苹果做的工作绝对独一无二
法则五
开除不合格的人
法则六 潜力是被逼出来的
法则七
挑衅是一种强大的煽动力
法则八
对付顶尖人才只有更极端
法则九 战略性的激励武器
法则十 每个人都曾被乔布斯恐吓过
法则十一 必要的独裁
法则十二 领导者的野心
法则十三 精心设计的愤怒
法则十四 帮助员工快速行动
法则十五 马拉松式的周一例会
法则十六 谁有资格成为乔布斯的接班人？

完美主义者的企业文化
做海盗比做正规军棒
改变世界的梦想
内部企业家精神
有了激情，其他一切都不是问题
把苹果产品当成艺术品来做
不放过每一个细节
至高无上的保密文化
微软为何错失良机？

精简才能保证战斗力
以下犯上的个人文化
制造紧迫感
乔布斯的创新之道
创新与投入多少钱没有关系
打破常规的创新体系
消费者需求决定创新方向
想象力是第一生产力
保持初学者之心
换一种思考方式

灵感是偷得的
跨界产生的神奇效果
当你不能领先的时候，打破旧的游戏规则
你有敢于冒险的魄力吗？

预言数字生活时代
第二堂课 眼光独到的产品挑选人
产品挑选人决定企业命运
必须由产品挑选人推动公司发展
像乔布斯那样主导产品的设计方向
只有高品位才能设计出高品位
设计的结果为何与设计初衷背道而驰？

果断停止没有前景的产品
技术必须贯穿艺术
乔布斯式的品位
最伟大的设计必须打动人心
一个伟大的设计意味着简约的风格
命名的艺术
让右脑执政
两个史蒂夫
跟着直觉走，买下皮克斯
和战斗机一样酷
必须获得爱
右脑与左脑的历史性会晤
想象力永远有可挖掘的空间
让技术被感知
右脑是决不妥协的
第二个最懂苹果的人
苹果的盈利方式
对个好主意说“不”
明星级产品是强心针
强悍的杀价
就让苹果比它们都贵
我才不关心市场占有率
你会愿意花这.美元
向盗版宣战
“抬头看天”与“低头拉车”
给产品增值
别让产品曲高和寡
在变化中追求不变
让更多的人体验苹果
将地理位置的优势挖掘到极致
让市场调研见鬼去吧
消费者最需要被引领
从消费者的烦恼中发现商机
搞清楚消费者真正想要的是什么

诱人舔一下的按钮
软件就是用户体验
超前的商业洞察力
洞悉一个时代
建立自己的帝国
无处不在的苹果商店
苹果是如何获得高收入的
随时随地捆绑用户
平台的巨大威力
像苹果一样封闭
第三堂课 乔布斯的品牌秘方
布道者乔布斯的影响力
人格魅力十分重要
善用知名度
推销影响力
乔布斯的个人秀
一场摇滚演唱会式的主题演讲
乔布斯的宗教式营销
乔布斯式的“ 传教 ”
一时兴起的不速之客
拒绝的同时给出解决方案
实力弱时依然可以主动
谈判要紧捏己方王牌抓住对方软肋
四两拨千斤
面对大佬气势如虹
不按常理出牌的谈判
向《财富》杂志抗辩
苹果的品牌魔法
培养一批铁杆“ 粉丝 ”
推销一种生活方式
与消费者共鸣
顾客体验之“ 酷 ”
让顾客成为品牌的缔造者
不同凡“ 想 ”的广告
在广告中嘲讽竞争对手
以写故事的创意来做产品
被咬掉一口的苹果商标
苹果电脑为什么上了《花花公子》？

苹果的营销哲学
要善于借势
别具一格的展示
继续花一亿做广告
带来新色彩
乔布斯的煽情演讲是如何练就的
一句最精妙的话语
与恶人斗法

数字三的原则
生动的语言
一目了然的幻灯片
制造惊喜
设计舞台
兜售梦想而非产品
煽情的言论
还有一件事
疯狂彩排
用幽默化解尴尬
瞧瞧它美丽的屁股
第四堂课 乔布斯的竞争哲学
成大事者必有大敌
一定会击败“蓝色巨人”
对症下药
不惧微软
微软在制造三流产品
他们试图抄袭
微软公司不会期待我们成功
以被抄袭为荣
苹果封杀Flash
PK麦克尔·戴尔
苹果先发制人
打硬球的高手
与谷歌决裂
失败的力量
遇挫时要重振士气
自我安慰的力量
不畏惧失去
让乔布斯惶惶不安的一个月
不做别人手中的纸牌
不惧失败 继续梦想
我要狠狠打击他们
拒绝原地踏步
死扛到底
我才是苹果公司的救世主
站在竞争对手肩上发展自己
从对手身上打开创新之门
与英特尔化敌为友
说服比尔·盖茨写程序
你们之间最大的误解是什么？

盖茨是苹果公司的救命恩人
为自己的帝国找到战略同盟
附录一：乔布斯的神话
附录二：乔布斯在斯坦福大学的演讲稿
附录三：乔布斯给创业者的十三条建议

章节摘录

版权页：乔布斯用人黄金法则“ 我过去常常认为一位出色的人才可顶两名平庸的员工，现在我认为能顶50名。
我大约把四分之一的时间用于招募人才。
——史蒂夫·乔布斯乔布斯说，他花了半辈子时间才充分意识到人才的价值。
如果留意12年来苹果管理团队的人员组成，那么，你会发现有些人一直待在这儿，有些人离开了，但每个位置上都有一名优秀的员工。
网络顶尖人才，或者说组建由顶尖的设计师、程序员和管理人员组成的“ A级小组 ”，一直是乔布斯的核心工作。
创新工场董事长兼CEO李开复认为在苹果工作的6年时光，对他而言，弥足珍贵。
李开复28岁时进入苹果公司的语音识别项目组，当时，组里大部分员工都是年轻人，有一些人比李开复还小。
但他们是全美软件业的精英，他们热爱并传承着苹果公司的文化。
而这支顶尖团队正是由乔布斯一手打造的。
谁都知道一流员工的生产力、创造力最为惊人，但是，并非每个领导都能知人善用，都能充分挖掘和利用员工的潜能，它不仅考验管理技巧，而且考验领导艺术。
法则一选错人就会满盘皆输如果要招一个真正的资深人士，那么此人能否胜任就像是在赌博。
他们必须非常聪明。
但我最大的疑问是：他们会爱上苹果公司吗？
如果他们爱上了苹果公司，那么其他事情就会迎刃而解。
他们会把苹果的利益摆在第一位，而不是首先关注个人利益、史蒂夫的利益或者其他某个人的利益。
招聘绝非易事，就像是大海捞针一般。
我这辈子经手过的招聘人数大概在5000以上。
我对待此事的态度非常认真。
你无法在一个小时的面试里了解足够多的信息。
所以说到底，你只能凭借直觉做出选择。
我对这个人印象如何？
他们在面对挑战时会如何反应？
他们为什么想要进入苹果公司？
我会问每个人："你为什么来这里？
"我寻找的并不是答案本身，而是他们给出答案的方式。
——乔布斯2008年接受《财富》杂志采访乔布斯一直在努力寻找不同领域的优秀人才。
只有不断发现人才，才能打造一个强大的A级团队。
乔布斯一生面试过5000多人，然而真正被他看中的人并不多。
乔布斯挑选人才的一个重要法则就是，看应聘者的特质与价值观是否与公司的“ 基因 ”吻合。
为此，乔布斯动了很多心思。
比如，他有一个必问的问题：“ 你为什么来这里？
”乔布斯要的不是一个标准答案，而是看这个人如何回答，并从中判断此人是否具有激情以及他应对压力的能力。
1982年，乔布斯在为麦金塔电脑小组招聘员工时，问了一个让所有应聘者措手不及的问题：“ 你在何时丧失童贞的？
”其实，乔布斯并不在乎答案，而是看应聘者被问到这类隐私问题时的反应，以及他们给出的答案是否具有创意。
因为，他要为麦金塔电脑小组选出百里挑一的精英。
他需要的是能完全胜任麦金塔电脑计划，真正具有创新思维的员工。
“ 道不同不相为谋 ”，“ 道 ”就是一个企业的文化与价值观。

一个卓越的团队必须有共同的“道”。
作为团队领导者，必须具备发现与公司具有相同基因的人才的能力。
乔布斯深知，选人就像是在赌博，选错人就会满盘皆输。
法则二故意刁难面试者在面试过程中，我会多次故意刁难面试者，例如批评他们以前的工作。
当然，事先我会看一些相关资料，了解他们之前的工作情况。
我会批评他们的工作，令他们心烦意乱：“你的工作毫无价值，你为什么要从事那项工作呢……”我想看看他们如何应对我的批评，他们感受到压力时会有何反应，他们会屈服还是据理力争，他们是否具有坚定的信仰，是否为自己曾经做过的事感到自豪。
——乔布斯谈他的面试策略如何为公司寻找到一名精明强干的员工？
乔布斯有自己独特的选人智慧。
有这样一个故事：《太阳报》一名高级人力资源经理参加苹果公司的面试，此前，她已经通过了长达十个多星期的面试，最后，由乔布斯亲自面试她。
乔布斯一见到她，就毫不客气地说以她的工作经历无法胜任这个职位。
“《太阳报》是个好地方，但《太阳报》与苹果公司不同。
”乔布斯冷冷地说。
接着，乔布斯告诉这位女士，他一开始就没有打算聘用她，如果她没有什么要说的话，就可以离开了。
女士问苹果公司未来的发展计划，乔布斯拒绝回答这个问题。
在短短的面试过程中，乔布斯很快就发现这位应聘者不是他所需要的人才。
尽管这样的考验对应聘者来说有点残酷，但却有效地帮助乔布斯做出了正确判断。
如果这位女士在此次压力测试中，敢于据理力争，让乔布斯感受到她的信心和信念，那么，她或许就不会在这次面试中落马了。
这就是乔布斯的面试风格：有意对面试者施加压力，使其焦虑不安，以探究应聘者在这种压力状况下，到底如何来应付。
这种面试方式特别适合于高压力、高风险的电脑行业。

编辑推荐

《苹果的哲学:乔布斯给中国CEO的四堂必修课》：无论乔布斯的生命何时走到尽头，他的智慧都会永世长存。
他是硅谷的首席创新大师，IT界的拿破仑。
他的智慧构成了我们称之为《苹果的哲学:乔布斯给中国CEO的四堂必修课》的最具价值的那一部分。
《苹果的哲学:乔布斯给中国CEO的四堂必修课》精选了最值得中国CEO学习的四个方面，以课堂方式展示了乔布斯的智慧精髓，这些恰好是中国CEO大多所欠缺的。
乔布斯的超强粉丝阵容，马云、潘石屹、李开复、袁岳、田溯宁、史玉柱、唐骏、王志东李彦宏、张朝阳、李国庆……苹果教的伟大光芒会让信钳门开着车子跋山涉水前往同一个幸福的终点站。
乔布斯经典语录：领袖者和跟风者的区别就在于创新，并不是每个人都要种粮食给自己吃，也不是每个人都要做衣服给自己穿，我们可以说别人发明的语言，也可以使用别人发明的数学别人创造的成果一直为我们所用使用已有经验和知识来创造是一件了不起的事。
有时候，当一家公司成长为价值几十亿美元的巨无霸后，不知不觉就失去了梦想公司高层和基层员工的奋斗激情消退了那些充满创意的人.真正有着创新激情的人，不得不说服五个级别的高层后.才能做他们梦想之事。
我们的做法是把精兵强将组成一个个小规模的精英团队.让他们随心所欲地实现梦想。
你们的时间很有限，所以不要将它们浪费在重复他人的生活方式上不要被教条束缚.那意味着你是在其他人思考的结果下生活不要被其他人喧闹的声音掩盖你真正来自内心的声音最最重要的是你要有勇气去听从直觉和心灵的安排。
虽然微软在新产品的研发中投入了50亿美元，但是现在他们却试图抄袭谷歌和苹果，我认为这恰好印证了那句“ 金钱不是万能的 ”名言。
要开除那些能力不济的人.真是一件痛苦的事，但这就是我的工作：发现笨蛋，并将它们开除我一直都非常讨厌以仁慈的方式做这件事不管怎么样，这是我必须做的事，尽管这从来都不好玩。

第一图书网, tushu007.com

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:http://www.tushu007.com