

<<影响世界经济的45条铁律>>

图书基本信息

书名：<<影响世界经济的45条铁律>>

13位ISBN编号：9787501185221

10位ISBN编号：7501185220

出版时间：2008-10

出版时间：新华出版社

作者：刘锋

页数：240

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>

## <<影响世界经济的45条铁律>>

### 前言

所有铁律首先是造人造企业首先是造人，太多的企业家这么说。

社会发展到今天，事情怎么做，人的能耐日益见长。

随着科技的进步，尤其是计算机和网络技术的革命，未来很多事情都完全可以交给计算机去完成。

程序呀，软件呀，网络呀，自动化设备呀，程控数控呀，非常多的事情几乎都不需要人去做了。

然而，问题是设计和分解企业活动、程序和软件的开发、操控和维护程控数控设备等等，终究还是人。

人是社会的主宰，人是企业的主宰。

企业的从业人员如何在同一个思想的前提下，众志成城围绕同一个目标努力，必然成为企业管理的核心问题和终极矛盾。

造人是所有企业铁律之铁律。

## <<影响世界经济的45条铁律>>

### 内容概要

《影响世界经济的45条铁律》共分九个部分，介绍了影响世界经济的45条铁律。  
内容包括：对人才的经营是制胜的关键；质量是利润的代名词；成功源于团队的力量；持续创新才能永续发展；沟通成就未来；成功的企业离不开良好的管理决策；用爱来经营，事半功倍；执行不到位，成功不可求；树立危机意识，实行危机管理等。

## <<影响世界经济的45条铁律>>

### 作者简介

刘锋，英国约克大学工程硕士；北京大学精细化管理研究中心主任助理、研究员；北京汪中求细节管理咨询有限公司项目总监；北京博士德管理顾问有限公司培训师、管理顾问。

主要研究成果精细化管理：2004年至今，与《细节决定成败》作者汪中求共同致力于精细化管理研究，为国内首批从事精细化管理研究和推广工作的核心成员之一。

连锁经营和商业模式：通过四年来对企业咨询顾问经验的专业思考，形成了系统的关于连锁经营以及商业模式的管理理念、方法和工具，并付诸实战操作。

信息化：结合自身十几年的信息化管理实践，长期致力于企业信息化战略规划及实施的精细化专业研究，并不断总结在中国本土获得成功的企业信忠化管理经验，最终形成精细化管理之信息化的理论体系。

出版有《落实要到位 关键看结果》、《中国煤矿精细化》等图书。

培训课程精细化管理、企业信忠化建设、精细化连锁、高效会议管理、商业模式。

部分服务客户大红鹰集团、黄岛发电厂、山东新北洋、澳洋顺昌、中国邮政济南分公司、泰山管理学院、山东电力集团公司、玛雅房屋、中山顶固、枣矿集团。

## &lt;&lt;影响世界经济的45条铁律&gt;&gt;

## 书籍目录

第1部分 对人才的经营是制胜的关键 第1条 企业即人 第2条 员工培训是企业风险最小, 收益最大的战略性投资 第3条 将合适的人请上车, 不合适的人请下车 第4条 用人不在于如何减少人的短处, 而在于如何发挥人的长处 第5条 人才是利润最高的商品, 能够经营好人才的企业才是最终的大赢家第2部分 质量是利润的代名词 第6条 质量是维护顾客忠诚的最好保证 第7条 对产品质量来说, 不是100分就是0分 第8条 质量等于利润 第9条 将良品率预定为85%, 那么便表示容许15%的错误存在 第10条 产品质量是生产出来的, 不是检验出来的第3部分 成功源于团队的力量 第11条 企业的成功靠团队, 而不是靠个人 第12条 合作是一切团队繁荣的根本 第13条 最好的CEO是通过构建他们的团队来达成梦想, 即便是迈克尔·乔丹也需要队友来一起打比赛 第14条 大成功靠团队, 小成功靠个人 第15条 不用花心思打造明星团队, 团队即是可以和自己脚踏实地将事情推进者第4部分 持续创新才能永续发展 第16条 不创新, 就灭亡 第17条 可持续竞争的唯一优势来自超过竞争对手的创新能力 第18条 顾客是重要的创新来源 第19条 创造性模仿不是人云亦云, 而是超越和再创造 第20条 创新就是创造一种资源第5部分 沟通成就未来 第21条 管理就是沟通、沟通再沟通 第22条 沟通是管理的浓缩 第23条 管理者的最基本能力: 有效沟通 第24条 不善于倾听不同的声音, 是管理者最大的疏忽 第25条 企业管理过去是沟通, 现在是沟通, 未来还是沟通第6部分 成功的企业离不开良好的管理决策 第26条 世界上每100家破产倒闭的大企业中, 85%是因为企业管理者的决策不慎造成的 第27条 正确的决策来自众人的智慧 第28条 一个成功的决策, 等于90%的信息加上10%的直觉 第29条 一次良好的撤退, 应和一次伟大的胜利一样受到奖赏 第30条 抓住时机并快速决策是现代企业成功的关键第7部分 用爱来经营, 事半功倍 第31条 爱你的员工吧, 他会百倍地爱你的企业 第32条 管理是一种严肃的爱 第33条 以爱为凝聚力的公司比靠畏惧维系的公司要稳固得多 第34条 感情投资是在所有投资中, 花费最少, 回报率最高的投资 第35条 除了心存感激还不够, 还必须双手合十, 以拜佛般的虔诚之心来领导员工第8部分 执行不到位, 成功不可求 第36条 企业的成功, 20%在策略, 80%在执行 第37条 战略越精炼, 就越容易被彻底地执行 第38条 三流的点子加一流的执行力, 永远比一流的点子加三流的执行力更好 第39条 企业要想提高竞争力, 就必须要有执行力 第40条 企业的执行力靠的就是纪律第9部分 树立危机意识, 实行危机管理 第41条 现代企业离不开危机管理, 一个伟大的企业, 对待成就永远都要战战兢兢, 如履薄冰 第42条 危机不仅带来麻烦, 也蕴藏着无限商机 第43条 微软离破产永远只有18个月 第44条 预防是解决危机的最好方法 第45条 21世纪, 没有危机感是最大的危机

## &lt;&lt;影响世界经济的45条铁律&gt;&gt;

## 章节摘录

第1部分 对人才的经营是制胜的关键第1条 企业即人企业即人。

——日本经营之神松下幸之助21世纪企业的发展可以说更多的是依靠人才的推动。

只有持续发展的人才才能带给企业更新的创造力、更高的绩效以及企业应对竞争时代更广阔的视野。现在优秀人才已经成为企业的核心竞争力，离开了人，企业便无法运转，也无法生存，更是无法参与竞争。

这种状况不仅是经济发展差距的反映，也是不同企业环境、不同人才观念和不同管理制度等综合作用的结果。

纵观世界级的大公司，正是有了独特的用人机制，使得人才在企业中各尽所能，发挥他们的最大价值，最终使自己和企业共同成长。

索尼株式会社简称索尼，1946年5月由擅长公关手腕的盛田昭夫与拥有技术研发背景的井深大共同创办。

前身是“东京通信工业株式会社”，主要生产不被看好的晶体管技术，直到1956年才开发出世界第一台晶体管收音机“TR-55”并一举成功，使公司的营运终于渐入佳境。

现在，索尼已经成为以日本东京为企业总部并横跨数码、生活用品、娱乐领域的世界巨擘。

是什么使这样一个当年不被看好的企业成长为现在的多元化的国际大公司呢？

正是建立初期井深大在其公司“成立意旨书”当中期望“要充分发挥勤勉认真的技术人员的技能，建立一个自由豁达、轻松愉快的理想工厂”，期待成为“工程师的乐园”的机制使然。

正是有了宽松愉悦的公司用人机制，才激发了员工的创造性，创造出一个又一个第一。

1950年索尼生产出亚洲第一台磁带录音机“G型机”，1955年，索尼推出日本第一台晶体管收音机TR-55；1960年，索尼推出了世界上第一台晶体管电视机TV-8-301；1963年，索尼推出世界上第一台晶体管录像机，1979年6月，全世界第一部立体声磁带随身听WalkmanTPS-L2问世……也正是这一个个世界第一，成就了索尼的事业。

任何事情都不是一成不变的，随着索尼的不断发展，也在不断地改进用人机制。

目前索尼公司有9000多名科学技术专家和工程师，为了充分发挥这个庞大的科技人才队伍的积极性和首创精神，他们又推行了一种新的独特的用人制度，即允许并鼓励科技人员根据自己的兴趣、爱好和特长，“毛遂自荐”去申请各种研究课题和开发项目，允许他们在公司各部门、各科研组之间自由流动，各部门领导不得加以阻拦。

这样，每个员工都有自由的发挥空间，并且能感到自己的自主性，当然也就激发了他们的积极性和创造性，开发出一个又一个的新产品，使索尼始终保持着先进性和独创性，也成就了索尼成为多元化的世界级大公司。

现在的经营者们都确信，企业的兴与衰都由人而起，有了人才，企业的发展才有保证。

优秀的企业要想吸引更多优秀的人才，必须不断改善自身的用人之道，为员工提供更好的发展环境。

唯有如此，才能在激烈的人才争夺战中拔得头筹。

日本企业不论规模大小，都非常重视人才管理，并积累了相当丰富而有效的经验。

无独有偶，和日本隔海相望的韩国，也同样有一家有着不一般的用人机制的世界级大公司。

几十年前，在韩国汉江河畔，一家销售大米、面粉，兼营蔬菜、水果和鱼类出口业务的小商铺不声不响地开张了。

而几十年后，这家企业的名号却成为家用电器和数码电子行业中响当当的品牌——三星。

目前，三星包括26个下属公司及若干其他法人机构，在近70个国家和地区建立了近300个法人及办事处，员工总数19.6万人，业务涉及电子、金融、机械、化学等众多领域。

三星集团老板李秉哲一直坚持“人才第一”的经营理念。

为选优淘劣，李秉哲首先实行了公开采用社员制度，从而排除了学缘、血缘、地缘关系，摆脱了论资排辈的弊端。

三星公司在“企业即人”的创业精神指引下，实行“能力主义”的原则，彻底贯彻了“能力主义”、“适才适用”、“赏罚分明”等原则。

## <<影响世界经济的45条铁律>>

孙子曰：“凡战者，以正合，以奇胜。”

意思是说战争总是以“正兵”合战，以“奇兵”取胜。

三星集团、的管理者们也领悟了这句话的精髓。

三星注重吸纳“天才”；善用“个性”人才；敢用奇才、怪才，这是三星人事管理的一个突出特点。

另外，为了挖掘企业员工的潜在能力，除了总公司建立有三星集团综合研修院外，各分公司分别建立了自己的研修院，并通过海外研修等形式对员工进行有效的教育培训，大力发展人才优势。

三星员工正是在这样的人才环境之下，积极发挥主动性和创造性，使得三星有近20种产品在世界市场的占有率居全球企业之首，在国际市场上彰显出雄厚实力。

以三星电子为例，该公司在美国工业设计协会年度工业设计奖（Industrial Design Excellence Awards简称I—DEA）的评选中获得诸多奖项，连续数年成为获奖最多的公司，三星取得的这些成就，正是由优质的用人机制和优秀的人才创造的。

2007年，三星电子商用业务逼近百亿美元大关，同比增长13%。

2007年全球500强排名中。

三星已经迅速跻身前50名，名列第46位，成为响当当的国际大企业。

一流人才造就一流企业。

无论是索尼、三星还是别的世界级的大企业，正是由于注重了人才的培养，注重了以人为本的原则，运用特殊的用人机制，才使企业发展壮大，走向了世界，这样的企业也必将走向未来。

谁拥有了更多的、更优秀的人才。

谁就拥有了发展壮大的优势，谁就可以在日趋激烈的竞争中立于不败之地。

总之，在21世纪，人才资源将成为科技进步、企业发展的第一资源，成为人类财富增长、经济进步的源泉。

要发展企业，必先拥有好的用人机制，使人才发挥出最大的效用，推动企业前进。

第2条 员工培训是企业风险最小，收益最大的战略性投资  
员工培训是企业风险最小，收益最大的战略性投资。

——著名企业管理学教授沃伦·本尼斯近年来，人们的话题总是离不开知识经济的挑战，实际上，知识经济最核心的问题是人的素质问题，也就是人力资源的形成、使用和开发问题。

市场经济是竞争经济，竞争经济的支点来源于知识，而知识的支点取决于企业各类专业人才的质量。

这种质量包括企业决策层、高级管理人员的专业技术质量，也包括企业员工整体素质的质量。

纵观国内外一些曾名噪一时的企业，它们为何纷纷落马？

为何一些企业在取得辉煌业绩之后就走向衰退？

经济学家有的将其归结为体制、机制问题，有的归结于市场、产品问题等等。

但有一条确是不可忽视的，那就是这样的企业没有保持再生力，即没有及时对全体员工进行充电——员工培训。

日本松下电器公司有一句名言：“出产品之前先出人才”，其创始人松下幸之助更是强调：“一个天才的企业家总是不失时机地把对职员的培养和训练摆上重要的议事日程。

教育培训是现代经济社会大背景下的‘杀手锏’，谁拥有它谁就预示着成功，只有傻瓜或自愿把自己的企业推向悬崖峭壁的人，才会对教育培训置若罔闻。

”随着知识和技术的更新速度加快，企业需要不断创新和引进新设备、新技术、新工艺、新知识，这就要不断地对员工进行培训。

通过培训可以增强员工对企业决策的理解和执行能力，使员工掌握企业的管理理念和先进的管理方法、技术，从而节约成本，创造最大的效益，不断提高企业的市场竞争力。

世界级的大公司都非常重视员工的培训，他们投入大量的财力在员工培训方面，以此来提高工作效率，增强企业的竞争力。

摩托罗拉公司曾做过分析，固定资本投入的回报率是840%，而培训投入的回报率是3000%。

公司每年在员工培训上的花费达到1.2亿美元，这一数额占公司工资总额的3.6%；公司规定每个员工每年必须参加40小时的培训。

摩托罗拉公司每1美元培训费可以在3年内实现40美元的生产效益。

## <<影响世界经济的45条铁律>>

他们认为，素质良好的公司雇员们已通过技术革新和节约操作为公司创造了40亿美元的财富。

GE每年用于员工培训的费用高达10亿美元。

这笔费用在全球所有的企业中不仅堪称之最，更难能可贵的是，GE在培训方面的投入不仅保持着连续性，而且随着企业的发展，在过去的数十年中一直保持着逐步递增的趋势。

该公司前任董事长兼CEO杰克·韦尔奇曾说：“你最宝贵的东西不是你的资产，而是在公司替你工作的人，是他们头脑里所有的想法和他们工作的能力。

我的全部工作是关于人的工作。

我不会设计发动机，我只能把赌注压在人的身上……在员工所关心的范围内，他们就是CEO。

”IBM用于员工培训人均每年3000美元，他们曾投资2亿美元用于对10万名IBM员工的培训，使他们能够从事服务、中间件和Linux系统这样“技术含量较高的工作”。

美国联邦快递公司每年花费2.25亿美元用于员工培训，这一费用占公司总开支的3%，每一位进入联邦快递的员工都会发现，培训是生活和工作中不可缺少的一部分，即使是最普通的员工，每年也都能得到2500美元去念书，每个速递员在递送第一件物品前，都要接受40个小时的“刚性”培训。

新加坡航空培训员工1年要花1亿美元。

新航的首席执行官这样看待员工培训：培训是必须的，而不是可选的。

即便是在经济波动时。

培训也不会被省去。

“我们不会节省培训方面的开支。

我们购买最好的软件和硬件设施用来培训员工，因为我们从长远来看待培训。

我们对员工发展的投资不会受经济波动的影响。

培训是永远的，没有人会因为太年轻或太老而不需要接受培训。

”韩国三星集团始终相信更新的知识是保持企业长期成功的基础。

因此，公司成立了三星行政总监院，为公司850名高级经理提供了为期6个月的“再教育”。

海尔成立了海尔大学，并建立了海尔国际培训中心，加强对员工的素质和职业技能的培训。

联想成立了中国科学院联想学院，开展科技产业创新创业人才的培训。

长虹投资1000万建立了培训中心，进行全员培训。

……根据国内权威市场调查机构赛迪顾问提供的2002年的数据，在华外企人均培训时间为44小时/年，人均培训费用占工资比例的5%。

并且，有机构调查说“由于对员工培训的重视，生产率提高了60%，员工流失率降低了65%”。

企业通过对员工全方位多层次的培训，培养了员工积极主动学习新知识、掌握新技能的理念，其自身素质不断地更新和提高，也使得企业有持续的经营管理能力；同时，也提高了员工为企业进行新产品的研究开发能力，从而使企业获得很强的市场竞争力。

从某种意义上说，员工培训是企业人力资产增值的重要途径，是企业组织效益提高的重要途径。

在经济全球化浪潮的促使下，世界扁平了，为了加大企业的竞争力，企业培训已成为不可避免的事实，且正受到政府、社会团体和企业越来越多的关注。

有关资料显示，美国企业培训经费占职工工资总额的10%左右，每年花费约600亿美元；法国每年用于员工培训的费用占全国普通教育经费的25%；新加坡政府每年用于员工培训的投资达3000万新元；泰国政府为了弥补国内培训机构之不足，拨款8亿美元设立培训基地；我国在培训方面的投入也占到GDP的2.5%。

说到底。

企业培训是一种高回报、低风险的投资。

培训使员工的工作自觉性、积极性、创造力和工作效率得到不断提高，从而增加了企业产出的价值，使企业获得巨大的利益。

第3条 将合适的人请上车，不合适的人请下车将合适的人请上车，不合适的人请下车。

——管理学者詹姆斯·柯林斯在蒙牛集团，有这样一种用人观：“如果你有智慧，请你拿出来；如果你缺少智慧，请你流汗；如果你既缺少智慧，又不愿意流汗，请你离开！”

”在合适的时间、合适的地点，选择合适的人选，这就是牛根生用人的“三合模式”，也是他所认为



## <<影响世界经济的45条铁律>>

的人本管理的最终“正果”。

一个人是不是人才，并不是由他自身决定的，而是由选择他的人决定的，看这个选择的人有没有能力将他放在合适的位置上。

经常有这样的例子，一个看似才能不怎么突出的人，换个环境就脱胎换骨了。

对于工作中不适合的人，要大胆地调整，帮他找到合适的位置。

闻道有先后，术业有专攻。

每个人都有自己的性格特征与能力专长，一个企业所应该做的，就是让员工的能力与目标岗位所需要的才能相匹配。

高明的领导者应该通过领导行为发现员工的优点。

并使之不断得到发扬光大。

进而影响员工的工作行为，逐渐地，人才的优点就会多起来。

缺点也会少下去。

在员工发扬长处的同时，公司本身也会获得成功。

海尔集团有一个非常独特的人力资源理念，叫做“赛马不相马”。

对人才是“赛马”，而不是传统意义上的“相马”，即给每一位员工创造一个发挥才能的机会和公平竞争的环境，建立竞争机制，让能者上，庸者下。

在这一理念的基础上，海尔集团建立了一套完整的人才培养使用制度。

张瑞敏说得很形象：“你能翻多大的跟头，我就给你搭多大的舞台。

”竞争上岗选人才“赛马场上挑骏马”，实行管理人员公开招聘，真正做到将合适的人请上车，不合适的人请下车。

经营管理这个行当有很独特的特性，无论是什么行业的经营管理，说到底都是琢磨人。

在管理中左右大局的不是什么管理技巧，而是一种价值判断，一种人们内心是与非的取舍和因与果的逻辑。

管理者要有一双识人的慧眼，将合适的人放到合适的位置，让他发挥自己的长处，创造有用的价值。

年轻漂亮的小范大专毕业后进入国内一家著名的IT集团做了前台，由于完善规范的企业管理、良好的企业文化，加上小范的积极主动，让她很快受到公司职员的认识和尊重，她也把前台这份许多人认为简单的工作做得非常专业，并且成为公司商务礼仪方面的兼职讲师，经常在公司全国各地的几十家分支机构讲课。

她的课程深得集团公司几百名文员、秘书的欢迎，也得到众多市场人员的肯定。

不断取得的成绩和认可使小范意识到自己不能光做好前台，她很快给自己重新定位，凭借她良好的人际能力和多次参与大型市场活动的经历，她想转行做市场专员，进而成为市场推广经理、客户经理等

。但她也明白自己没有这方面的专职经验，也舍不得离开这家好公司，跳槽是她不愿意的，那怎么办呢？

## <<影响世界经济的45条铁律>>

### 媒体关注与评论

企业的成功靠团队，而不是靠个人。

——管理大师罗伯特·凯利 可持续竞争的唯一优势来自于超过竞争对手的创新能力。

——著名管理顾问詹姆斯·莫尔斯 企业管理过去是沟通，现在是沟通，未来还是沟通。

——日本经营之神松下幸之助 抓住时机并快速决策是现代企业成功的关键。

——美国斯坦福大学教授艾森哈特 现代企业离不开危机管理，一个伟大的企业，对待成就永远都要战战兢兢，如履薄冰。

——海尔集团董事局主席张瑞敏

## <<影响世界经济的45条铁律>>

### 编辑推荐

《影响世界经济的45条铁律》由新华出版社出版。

企业的成功靠团队，而不是靠个人。

——管理大师 罗伯特·凯利 可持续竞争的唯一优势来自于超过竞争对手的创新能力。

——著名管理顾问 詹姆斯·莫尔斯 企业管理过去是沟通，现在是沟通，未来还是沟通。

——日本经营之神 松下幸之助 抓住时机并快速决策是现代企业成功的关键。

——美国斯坦福大学教授 艾森哈特 现代企业离不开危机管理，一个伟大的企业，对待成就永远都要战战兢兢，如履薄冰。

——海尔集团董事局主席 张瑞敏

<<影响世界经济的45条铁律>>

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>