

<<任正非如是说>>

图书基本信息

书名：<<任正非如是说>>

13位ISBN编号：9787501783458

10位ISBN编号：7501783454

出版时间：2008-3

出版时间：中国经济出版社

作者：龚文波

页数：236

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>

## <<任正非如是说>>

### 内容概要

二十多年来，在曾被外资力量把持的零售、通信制造、网络等行业里，成长和涌现出了一批优秀的本土企业家，他们带领中国企业探索出了一条非凡的成功之路，向世界彰显了中国企业家的强大力量和独特智慧。

本系列图书忠实记录并深入剖析了这些教父级的企业家创业、创新的翔实过程，为读者提供了一场关于中国企业家智慧的饕餮盛宴，我们衷心的希望：他们的胆识、眼光和境界，能成为后来者的榜样；他们所经历的困境、遭遇过的坎坷、付出的代价，能成为后来者的借鉴经验。如能实现这一宗旨和目的，那便是我们这支创作团队和编辑们最大的欣慰了。

## <<任正非如是说>>

### 作者简介

龚文波，资深管理顾问，曾为国内众多企业提供过管理咨询服务，多年来一直关注中国最神秘的企业华为及其精神领袖任正非。

## &lt;&lt;任正非如是说&gt;&gt;

## 书籍目录

序言第1章 活下去，是企业经营的真理——任正非论企业经营战略 活下来是真正的出路 不创新才是最大的风险 一定要重视现金流 向大企业拆借 银行间接融资与银行贷款 更有效的解决途径 坚持专业化 建立广泛的同盟军 没有成功，只是在成长第2章 无为而治——任正非论企业制度管理 无为而治与基本法 贯彻末位淘汰制 任职资格评估体系 对事负责，而非对人负责 小改进、大奖励，大建议、只鼓励第3章 从必然王国走向自由王国——任正非论管理“改良” 必然王国 & 自由王国 浪费是以死亡为代价的 实现均衡发展 职业化管理 主张“改良主义” 脱下中国的“草鞋” 先僵化，后优化，再固化第4章 拒绝僵化，拒绝教条——任正非论研发与创新 “拿来主义”的变迁 将销售收入10%用于研发 技术市场化、市场技术化 研发体系不要僵化、教条 创新的内、外动力 外部动力系统 内部动力系统 创新是有局限性的 尊重，学习，批判地继承 一定要搞基础研究第5章 发展“华为狼”——任正非论人才培养与任用 企业就是要发展一批狼 人力资本增值大于财务资本增值 报酬与待遇向优秀员工倾斜 不搞终身雇佣制 直面员工忧郁症第6章 缺乏实践经验就不能晋升——任正非论管理人才选拔与任用 干部要从实践中来 坚决反对空洞的理想 发挥高级将领的作用 管理者的责任与使命 管理=服务 提拔最值得提拔的人 终结英雄时代 第7章 出击海外——任正非论国际化 东方不亮西方亮 学习拉宾“以土地换市场” 国内市场要大力支持海外拓展 拒绝机会主义第8章 华为的冬天——任正非论企业危机意识 繁荣的背后充满危机 萎缩、破产一定会到来 危机意识和压力要传递到每一个人 看看世界，比比自己 吸取失败案例的经验 向IBM学习 寻访日本企业“过冬”秘诀 抓不住牛缰绳，也要抓住牛尾巴 冬天也是可爱的，并不是可恨的第9章 静水潜流——任正非论企业文化 唯有文化才会生生不息 重新定义“华为文化” 艰苦奋斗是华为文化的魂 关于企业家精神 创新精神 敬业精神 合作精神第10章 客户永远第一——任正非论客户关系管理 华为的使命：以客户需求为导向 以客户的价值观为导向，以客户满意度为标准 搞好普遍客户关系 以宗教般的虔诚感动客户第11章 领导者论——任正非论企业领导者修为 在自我批判中进步 忘我奋斗与牺牲精神 企业家就是修好堤坝的人 对知识的尊重和回报附录：任正非个人档案参考文献后记

## <<任正非如是说>>

### 编辑推荐

2008年1月12日，CCTV《新闻联播》和《朝闻天下》，在报道2008年全国图书订货会时，对以彰显中国本土优秀企业家的精神旗帜和行为标杆为特色的《任正非如是说》系列图书进行了重点宣传。

国内迄今第一部全面解读和诠释华为CEO任正非经营理念与管理思想的作品，完整展示任正非的战略思维与行动轨迹。

任正非经典语录：  
·十年来我天天思考的都是失败，对成功视而不见，也没有什么荣誉感、自豪感，有的只是危机感。

·什么叫成功？

是像日本那些企业那样，经九死一生还能好好地活着，这才是\_真正的成功。

华为没有成功，只是在成长。

·公司所有员工是否考虑过，如果有一天，公司销售额下滑、利润下滑甚至会破产，我们怎么办？

我们公司的太平时间太长了，在和平时期升的官太多了，这也许就是我们的灾难.....  
·我们有许多员工在盲目地自豪，他们就像井底之蛙一样，看到我们在局部产品上偶然领先于西方公司，就认为我们公司已是世界水平了。

·如果我们不加强干部的考核、评价和干部体系的循环流动，公司总有一天谁都愿意留在有空调的房间里，谁都不愿意去艰苦奋斗，那么我们这个公司就死定了。

·是不是外来的“空降部队”就一定不好呢？

很多公司的历史经验证明，“空降部队”也有好的，但是其数量绝对不会太大。

·华为唯一可以依存的是“人”，当然是指奋斗的、无私的、自律的、有技能的人，如何培养和造就这样的人，是十分艰难的事情。

·我希望你们丢掉速成的幻想，学习日本人的踏踏实实和德国人的一丝不苟的敬业精神。

·我们要造就一批业精于勤、行成于思，有真正动手能力、管理能力的干部。

机遇偏爱于踏踏实实的工作者。

·华为是一群从“青纱帐”里出来的土八路，还习惯于埋个地雷、端个炮楼的工作方法；还不习惯于职业化、表格化、模板化、规范化的管理，重复劳动、重叠管理还十分多，这就是效率不高的根源。

·我们追求持续不断、孜孜不倦、一点一滴的改进，促使管理不断改良。

只有在不断改良的基础上，我们才会离发达国家著名公司的先进管理越来越近。

·外延的基础是内涵的做实，没有优良的管理难以保持超过竞争对手的速度——扩张必须踩在坚实的基础上；管理进步必须基于良好的管理方法与手段。

·对于个人来讲，我没有远大的理想，我思考的是这二三年要干什么，如何干才能活下去。

我非常重视近期的管理进步，而不是远期的战略目标。

活下去，永远是硬道理。

·冬天总会过去，春天一定会来到。

我们要趁着冬天，养精蓄锐，加强内部的改造，渡过这个严冬。

<<任正非如是说>>

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>