

<<高盛文化>>

图书基本信息

书名：<<高盛文化>>

13位ISBN编号：9787508022741

10位ISBN编号：7508022742

出版时间：2001-1

出版时间：华夏出版社

作者：[美] 里莎·埃迪里奇

页数：357

字数：243000

译者：王智洁,肖云,胡波

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>

<<高盛文化>>

内容概要

这是一本至今少有的，揭示一个伟大机构——华尔街上最后一家私人合伙制公司——内部秘密和华尔街金融世界运转情况的高水平著作。

本世纪初，高盛只是一个很小的家庭企业，盛誉不响但是有着伟大的梦想。

如今高盛已经成为世界最著名的投资银行之一，它的成长历程是20世纪中最伟大的金融公司发迹史。

高盛成功的三个支柱；领导层，职员和公司文化。

作者简介

里莎·埃迪里奇，美国麻省理工学院管理专业和城市规划专业硕士，曾是高盛公司副总和外汇交易员，她在美国洛杉矶长大，现在和丈夫及他们的三个孩子定居在英国。

书籍目录

第一章 1986：独辟蹊径 “既然已经社会合伙人带着各自的账面资本进入了这一团体，就应该让他们带着应有的价值离开。

”第二章 1869-1976：家庭企业 《财富》杂志因此给他起名为“董事的董事”，但是对许多人而言，他则是“华尔街先生”。

第三章 1976-1990：世界级“选手” “老天作证，如果我们曾经有施加影响的机会，我们肯定会做出一番不同的业绩。

”第四章 1990-1991：领导导牟更换 当鹅烹调好的时候，你最好走上前将它吃掉！

第五章 1992-1993：顶峰 美国《福布斯》杂志：“超越它，如果你可以的话。

”第六章 1994：成功的咒语 人、承担义务和行动第七章 1995-1998：通向IPO之路 最重要的、公司从没有做过的最重要的事情！

世界500强企业发展丛书

<<高盛文化>>

章节摘录

高盛公司坚信并严格遵守顾客至上的信条，其次，公司坚定不移地着眼于长期利益。这两点虽然听起来简单，但实际上，高盛的成功秘诀就在于严守这两个价值观，再加上合伙人制度的激励机制。

高盛的公司文化是以上所有信条的综合，在华尔街，它具有传奇色彩。这种文化要比其他任何东西更能将高盛和其竞争对手们区分开来。

由于存在过多的羡慕和模仿，高盛有时会被别有用心地描述为因循守旧者，然而，少有异议的是，高盛文化已产生了异常积极的效果。

“高盛公司看起来就像有五六十个小部门在运营，并且他们有充分的自由去做他们想做的事情，”一位现任合伙人解释道，“在这个组织里，获得声望的惟一途径就是业务上的成功，得到经济利益和精神利益的手段则是相互合作。

”当别的企业还在各部门间宣传协作精神时，在高盛，合伙人的经济利益则将他们的命运牢牢地捆在一起，共同的经济利益还使公司文化更加稳固，合伙人的利益虽然在某些事情上有些分歧，但涉及到赢利问题时，他们的立场则完全一致，因为所有的合伙人都只能从一个途径获得收入，合伙人的报酬很大程度上取决于公司的整体赢利(个人的持股量每两年调整一次，但是在任何一年里，这个比例都是既定的，合伙人的报酬是全公司赢利的直接相关函数)。

这与其他一些公司形成了鲜明对比，在他们那里经营较好的某个部门的经理获利丰厚，然而经营状况不好的其他部门经理的收入则少得可怜。

颇具讽刺意味的是，在高盛公司取得巨大成功的同时，变化也悄悄地来临了。

高盛公司逐步改变了自己的立场和态度：“随着我们变得越来越成功，随着时代在不断地向前发展，我们开始争取与大型公司建立业务关系，然而他们会说，‘我们可能不会使用你们的服务，因为如果我们想并购其他企业时，你们不会提供帮助！’随后，在双方各自作出一定的让步后，协议达成了，虽然我们(高盛)不是恶意并购行动的实际参与者或管理者，但是这并不是说我们不会为收购方提供合适的建议。

”在高盛公司漫长而辉煌的历史上，大部分时间是由三个家族负责经营的：互相通婚的戈德门家族(Goldmans)和沙切斯家族(Sachs)，以及后起之秀文伯格家族(Weinbergs)。

戈德门和沙切斯家族的成员经营了100多年，过了大约90年，两位文伯格家族成员相继成为合伙人并一直持续至今，这些人的成功业绩绝不是昙花一现，不是偶尔一个季度的暴发，也不是一两年时间的好运，他们所留给继承者的，是一个比他们接手时更强大的公司，这条不间断的成功之链使得高盛在华尔街其他所有的主要合伙人公司陆续转变为大型公众持股公司后，得以长期保持家族式经营的特色。

马可斯·戈德门(Marcus Goldman)原先是一位学校教师，父亲是养牛的农民。

1848年，在第一次犹太人大迁移(至美国)的浪潮中，马可斯从德国迁居到了美国。

一开始，他以拉马车为生，后来在费城(Philadelphia)，他成为一家小店的店主，在那里，马可斯与18岁的波莎·戈德门(两人无亲戚关系)相识并结婚，凑巧的是，波莎也是于1848年由德国迁居到美国的。

1869年，带着妻子和五个孩子，马可斯移居纽约并在曼哈顿南部松树街(Pine Street)拉出了招牌：马可斯·戈德门公司(Marcus Goldman & Co.)，经营借据(IOUS)的经纪业务。

公司位于一间紧靠煤矿滑道的狭窄的底层建筑里，只有一个办公人员和兼职的记帐员——此人下午时间在殡仪馆上班。

就这样，马可斯奠基了20世纪最伟大的银行之一的企业。

每天早晨，马可斯披上那件礼服式外套，然后跟麦登街道(Mainden Lane)的珠宝批发商和比克门街(Beekman Street)的皮革商联系，以买下他们所持有的本票。

马可斯以现金的方式购买，比方说4850美元，相应地，出售本票的商人会签字许诺在一个规定的日期里支付给持票人5千美元，票据的贴现率以当时标准市场利率计算，大约在8%到9%之间。

另外，像马可斯这样的借据收集人还可以收取0.5%或50个基本点的承担费。

在路途中，马可斯将买来的票据塞在丝绸高帽的衬带里，将来的某一天，他可以将这些借据转卖给位

<<高盛文化>>

于查姆西街(Chambers Street)的化学银行(the Chemical Bank)、沃伦街(Warren Street)的进口商和交易者银行(the Importer and Trader Bank)或者华尔街上的国民城市银行(the National City Bank)。

因此，人们常说，一位银行人士的成功大小可以由他戴的帽子高度来衡量。

那时的本票(股票)是今天商业票据的前身，从事这种交易的人则被称为“以高于法定利率贴放票据的人”。

在马可斯从事这项业务的早期日子里，他一个人一年可以完成价值500万美元的商业票据交易，虽然他可以算得上是成功者，但比起与他同时代存在的犹太德裔银行家则显得有些微不足道。

如斯利格门家族企业(Seligman's)，在1869年就拥有600万美元的营运资本，其业务已类似于现在的投资银行，能够从事铁路债券的包销和买卖。

莱文为什么没有能够指定继承人，这将是永远的不解之谜。

约翰·怀特黑德和约翰·文伯格两位“约翰”一直被大家认为是仅有的竞争者。

在约翰·文伯格五岁的时候，其父西德尼·文伯格就已经开始经营高盛。

约翰·文伯格离开哈佛商学院后就直接加入了父亲的公司。

从那时起，他和好友兼同事约翰·怀特黑德就在一起工作。

怀特黑特也来自哈佛商学院，比文伯格(约翰·文伯格)早进入高盛公司三年，他早就想在投资银行界找一份工作，作为最终进军产业界的远期培训。

恰好在1947年春季，高盛是唯一一家进校园面试选拔人才的公司。

怀特黑特出生于新泽西州蒙特克利尔的工人阶层家庭，父亲是一家电话线公司的工人。

二战期间，他在海军部门服役，参加过诺曼底、冲绳岛等大小战役。

怀特黑特中等个子，中等身材；他举止优雅，衣着得体。

从他职业生涯的早期开始，他那颇具贵族气质的外表使许多人误以为他出身贵族。

怀特黑德沉稳冷静，能说会道，在其一生中，他所获得的仰慕和尊敬与日俱增。

在高盛公司工作38年后，怀特黑特开始了自己的第二阶段职业生涯。

他参加了里根政府，后来又成为纽约联邦储备银行的董事会主席(the Federal Reserve Bank of New York)，还是美国政府在联合国和国际援救委员会(the International Rescue Committee)的代表。

怀特黑特那一头银发和优雅的绅士风度为自己赢得了与年龄相称的身份和地位。

怀特黑特来到位于松树街(pine Street)30号的公司总部——巧合的是，这儿正是马可斯·戈德门当初开立公司的地点——在供合伙人办公的一个拥挤的院落里发现了自己的办公桌。

高盛公司向来讲究节约空间，公司6名非正式合伙人以及他们的秘书就在这个院子里工作。

西德尼·文伯格在任期间，每当他有了一项新的业务之后，就会冲着狭小的院子喊，目的是找来一些年轻的土耳其人帮助处理一些具体事务。

时光流逝，年纪大了的西德尼渐渐养成了招呼怀特黑特的习惯——这位年轻人敏锐的思想、完美的陈述能力、自信的品格给他留下了深刻的印象，怀特黑特最终成为西德尼的助手。

他在高盛工作的最初9年里，公司几乎没有赢利。

1956年，当怀特黑特成为合伙人时，他把自己当时全部的积蓄——5000美元——作为对高盛的投资。

约翰·文伯格比怀特黑特小3岁，两人虽然来自同一所学校，但是却有着截然不同的成长历程与生活空间。

虽然文伯格仅仅在暑假期间为公司工作，但是终其一生，他都没有离开高盛。

两度在海军服役的生涯使其养成了坚强的个性。

二战期间他是一名年轻士兵。

朝鲜战争期间则成为海军上校。

文伯格深受其名人父亲的熏陶，在普林斯顿大学期间，他的高年级论文题目就是“公司领导者的地位和职能”。

尽管从小就生活在富足与优越之中，约翰·文伯格却有着坦率、真诚而且谦虚的优良品格，和他父亲一样，他从不隐瞒半点自己对好恶的评价。

文伯格曾经被描述成“一位有着像拳击手一样坚实而突出的方形下腭的壮汉”。

他是美国银行业界一个伟大家族的领导者，也是一位能够激发起员工坚定忠诚和无私奉献的领袖人物

<<高盛文化>>

文伯格还是位注重内在修养和真才实学而忽视外在表现的人物，尽管有时候说话脱口而出，词语也稍显粗糙，但所要表达的意思却十分清楚。

文伯格在不经意间流露出的真诚和温暖使别人不自觉地对其产生好感和爱戴之情。

酝酿已久的领导层的更换计划终于在1990年12月1日获得通过，此时史迪芬·弗里德曼和鲍伯·鲁宾被任命为管理委员会的高层合伙人和主席。

约翰·文伯格给他们5年的过渡期逐渐接管该公司越来越多的业务。

此时，约翰·文伯格说：“我信任后继者的计划，同时我也决心竭尽全力将所要完成的工作做好。

摆在面前的最大问题就是弗里德曼和鲁宾能否完成约翰·怀特黑德和我的要求。

”这在教科书上是好的管理方法，高盛又一次从政治动荡中获得新生，在权力过渡期，这类政治动荡曾经吞没过其他投资银行，如莱曼兄弟。

弗里德曼认为此种变更是水到渠成的。

他和鲁宾早在3年前担任副主席时就已经掌握了实权。

自从1984年怀特黑德离任以来，他们就已经成为非正式的首席执行官。

多年以来他们就一直管理着大部分业务，这种变更只不过是走走形式而已，对于他们来说，已不足为奇了。

文伯格，像他的父亲一样，是公司新业务主要拓展人之一。

他的主要功绩就是给高盛的客户单上增加一些世界上最，大的公司，但是人们记住他的功绩主要是：他强化了公司文化并继承保持了它的遗产。

文伯格工作40年后宣布离休时，年已65岁，仍旧精神抖擞。

他调侃说他想离任，“这是对自己命运的把握而不是胡言乱语”。

他引用其父亲的话来解释他对离任时机的选择：“这些家伙已经准备好了，我也准备好了，这是明智的选择。

当鹅烹调好的时候，你最好走上前将它吃掉。

”在文伯格任职期间，公司的收入翻了10番，合作伙伴的资本由原来的6亿膨胀至23亿。

在合作团体中，文伯格备受广泛的尊重，他是公司所有形象的代言人。

正如一位合伙人所言：“约翰·文伯格是此地的心脏。

”无论从何种标准而言，其职业生涯是再辉煌不过了。

鲁宾和弗里德曼的接任并不被所有人看好。

有人认为，当文伯格离任后，公司的一部分价值也将随之消失，在新任领导者的领导下，公司只是获得最大化利润而非最优化利润。

管理委员会的前任委员解释说，新任领导者更加关注利润导向——这对于高盛来说是崭新的一页。

出于怀旧，一些以前的合伙人说：当文伯格离开时，尽管它还保持着某种同样的社团味道，但高盛不再是一个大家庭了，新任领导者体现出一种更加进取、更加有效率的风范，一定会在投资银行的边缘创造一个增长型公司。

当身在纽约外的一个合伙人因女儿生日而怀念一年一度的聚会和晚宴时，文伯格送给他的妻子一束玫瑰花，并打电话祝贺他，以示对其个人价值的尊重。

几年之后，弗里德曼用同样的方式让这位合伙人意识到他对此也是同样看重的。

<<高盛文化>>

编辑推荐

"世界500强"企业不仅促进了整个世纪的工业革命与技术创新,推动了全球经济的飞速发展,而且在创造巨大物质财富的同时,创造了卓越的企业文化,成为全球企业的可贵借鉴的范例。高盛投资银行作为华尔街最后一家私人合伙制公司,其成功的秘诀何在?本书讲述了其成长和发展的过程,很值得一读。

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>