

<<杰克·韦尔奇自传>>

图书基本信息

书名：<<杰克·韦尔奇自传>>

13位ISBN编号：9787800733741

10位ISBN编号：7800733742

出版时间：2001-10

出版时间：中信出版社

作者：[美] 杰克·韦尔奇, 约翰·拜恩

译者：曹彦博, 孙立明, 丁浩

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>

<<杰克·韦尔奇自传>>

内容概要

《杰克·韦尔奇自传》的稿酬高达700万美元，被全球翘首以待的经理人奉为“CEO的圣经”。韦尔奇以其视野和勇气早已成为全世界企业家和经理的榜样，享有全球第一CEO的美誉。他享受着与美国总统一样的尊荣和礼遇。

韦尔奇在本书中首次透露管理秘诀：他在短短二十年间将通用电气从世界第十位提升到第二位，市场资本增长30多倍，达到4500亿美元。他的成长岁月、成功经历及经营理念也将和盘托出。

<<杰克·韦尔奇自传>>

作者简介

杰克·韦尔奇：1935年11月19日，出生于马萨诸塞州；1957年，获得马萨诸塞州大学化学工程学士学位；1960年，获得伊利诺斯大学化学工程博士学位；1960年，加入通用电气塑胶事业部；1971年底，成为通用化学与冶金事业部总经理；1979年8月，成为通用公司副董事长；1981年4月，成为通用电气公司历史上最年轻的董事长和首席执行官；2001年9月，退休。

<<杰克·韦尔奇自传>>

书籍目录

作者的话序言第一部分 早年岁月第一章 建立自信第二章 脱颖而出第三章 掀掉屋顶第四章 在雷达下飞行第五章 逼近大联盟第六章 海阔凭鱼跃第二部分 建立哲学观第七章 面对现实与“阳奉阴违”第八章 远见第九章 “中子弹”岁月第十章 RCA交易第十一章 人的企业第十二章 再造克罗顿维尔，再造GE第十三章 无边界：将理念进行到底第十四章 深潜第三部分第十五章 商海沉浮第十六章 GE资产：增长机器第十七章 NBC和电灯泡的结合第十八章 能屈能伸第四部分第十九章 全球化第二十章 持续增长的服务业第二十一章 六西格玛的里里外外第二十二章 电子商务第五部分 回顾与展望第二十三章 “回家吧，韦尔奇先生”第二十四章 CEO是干什么的第二十五章 来自高尔夫的启迪第二十六章 “新人”鸣谢附录A 经济萧条中的快速发展附录B 2001年C类会议日程安排附录C 韦尔奇致杰夫·伊梅尔特信附录D 业务经理会议日程安排

<<杰克·韦尔奇自传>>

章节摘录

作者的话这样开始一篇自传看起来似乎有点奇怪。

我承认，我讨厌不得不使用第一人称，因为我一生中所做过的几乎每一件事情都与他人一起合作完成的。

然而，你要写一本这样的书，却必须使用“我”来进行描述，尽管实际上它是应该由“我们”来承担的。

在写作时，我想尽可能提及所有在我人生旅途中伴我左右的人名字。

但我的编辑却不断地打击我，试图将这些名字剔除出去。

我们最终达成了妥协。

这就是为什么书后的感谢辞比较长的缘故。

所以请读者们注意，你们在书中的每一页看到“我”这个字的时候，请将它理解为我所有的同事和朋友，以及那些我可能遗漏的人们。

<<杰克·韦尔奇自传>>

媒体关注与评论

世纪经理人韦尔奇 摘自：经济管理 一、韦尔奇：长寿总裁 以2000年8月15日的市值计算，全球100大上市公司的总市值排名中，通用电气以5629亿美元重登冠军宝座。总部设在美国康涅狄格州的通用电气公司于1878年由发明家托马斯爱迪生创办，是一家集生产、技术与服务为一体的多元化公司，在全球100多个国家开展业务，拥有34万员工。

其业务包括飞机发动机、动力系统、医疗设备、塑料、金融服务、全国广播公司（NBC）、工业系统、家用电器、运输系统等。

然而这个百年老公司，近19年中，在董事长兼首席执行官杰克·韦尔奇的带领下，成为全球最受推崇的公司，也成为世界最具市场价值的公司。

19年来，尽管许多大公司在严峻的全球经济中像多米诺骨牌一样纷纷倒台，它们的总裁也像走马灯似的变换着，可是韦尔奇在通用电气公司总裁位置上岿然不动。

因为他创造了公司收入和收益的奇迹。

密歇根大学管理学教授蒂希说：“本世纪最伟大的两位公司领导人是通用汽车公司的斯隆和通用电气公司的韦尔奇。

韦尔奇可能比斯隆更伟大，因为他为他的公司确立了一套将成为21世纪公司仿效的现代管理新模式。

”这种企业管理新模式就是积极引入提高质量计划，把发放优先认股权作为奖励措施，从而使通用电气迅猛发展。

企业的股票价值从1981年的119亿美元剧增至到今天的2800亿美元。

2001年杰克·韦尔奇将从通用电器董事长兼首席执行官的位子上退下来。

这个“全球头号经理”的回忆录也很快成为出版商的抢手货。

2000年7月14日，韦尔奇创下了一项世界纪录：以710万美元的无价将他计划在明年春季出版的一本书名尚未确定的自传，卖给了时代华纳属下的贸易出版公司，这个数字还只限定在北美版权的范围。

710万美元巨额预支版税意味着出版商至少在北美售出190万册精装本。

出版商对此信心十足。

韦尔奇随后宣布将这本自传的所有出版收入捐给慈善机构。

二、韦尔奇：世纪经理人 杰克·韦尔奇1935年11月19日生于马萨诸塞州萨兰姆市，1957年获得马萨诸塞州大学化学工程学士学位，1960年获得伊利诺斯大学化学工程博士学位。

1960年加入通用电气（GE）塑胶事业部。

1971年底，韦尔奇成为GE化学与冶金事业部总经理。

1979年8月成为通用公司副董事长。

1981年4月，年仅45岁的韦尔奇成为通用电气公司历史上最年轻的董事长和首席执行官。

韦尔奇初掌通用时，通用电气的销售额为250亿美元，盈利15亿美元，市场价值在全美上市公司中仅排名第十，而到1999年，通用电气实现了1110亿美元的销售收入（世界第五）和107亿美元的盈利（全球第一），市值已位居世界第二。

韦尔奇初掌通用时，通用旗下仅有照明、发动机和电力3个事业部在市场上保持领先地位。

而如今已有12个事业部在其各自的市场上数一数二，如果单独排名，通用电气有9个事业部能入选《财富》500强。

在韦尔奇执掌通用电气的19年中，公司一路迅跑，并因此连续3年在美国《财富》杂志“全美最受推崇公司”评选中名列榜首。

无独有偶，英国《金融时报》作出的调查结果也连续两年将通用电气排在全球最受尊敬公司的首位。

1999年，韦尔奇更被《财富》杂志称为“世纪经理人”。

然而韦尔奇并不认为和30年前的样子有多大变化，他说“不认为自己有何特殊之处，我高中时的朋友现在还和我交情莫逆。

我父亲是个火车司机，我上的是公立中学，你觉得这难以想象吗？

” 三、激流勇退 韦尔奇对自己在精力依然旺盛的时候离开公司并不感到遗憾。

他说：“即使我不打算退出商界，那也是该离开的时候了。”

<<杰克·韦尔奇自传>>

公司需要新的面孔和新的活力。

”通用电器的高级职员实行65岁退休制度，即使是韦尔奇这位经理楷模也毫不例外。在谈到自己的3位继任者候选人时，韦尔奇评价道：“这3位都很有天赋，但迥然相异。他们都很有眼光并且精力充沛。

”“我确实不知道理想的进程是怎么样的。

在我当时，首席执行官的继任者有7个。

首席执行官把我们调到总部康涅狄格州的同一栋楼中工作了3年。

现在这些候选人全球范围内经营着各自的业务，忙得团团转，没办法一块儿吃午餐。这样更好些。

”通用电器要求任何一位经理人都必须找出自己的继任候选人，以便能随时接替一个空缺的职位。

韦尔奇对自己退休后，通用电器的持续发展充满信心，“公司拥有自己的营运系统和社会架构。

推进此二者将是我继任者的职责。

我们在5年中所取得的成就，我的继任者可能只需要2年就可以说：‘我的上一任到底是个什么家伙？’”

四、个性化管理 韦尔奇是如何将美国一家老式的大企业改变成具有很强竞争力、带动全球发展的火车头的？

是如何将一家制造商变成服务商的？

韦尔奇又是如何通过600多次兼并打入国际市场从而改变公司面貌的？

韦尔奇又如何成功地对美国企业界产生巨大影响力？

在最大又最复杂的公司，如何集中行使如此大如此多的权力？

韦尔奇作为一家拥有3040亿美元财产、销售额高达893亿美元、分布在全球100多个国家的27.6万员工的企业王国的最高主管又是如何管好的呢？

韦尔奇用聚会、突然视察、发手写便条等颇具个人风格的方法领导着这个世界最大的公司。

当他接任通用电气公司总裁职位时，遇到很多难题要处理。

但他把这些事办成了各种有意义的活动，并对公司的战略和公司十几个部门担任重要职务的人加以考验。

韦尔奇更懂得“突然”行动的价值。

他每周都突然视察工厂和办公室，匆匆安排与比他低好几级的经理共进午餐，无数次向公司员工突然发出手写的整洁醒目的便条。

所有这一切都让人们感受到他的领导并对公众的行为施加影响。

韦尔奇十分重视企业领导人的表率作用，他总是不失时机地让人感觉到他的存在。

他向从直接的汇报者到小时工等几乎所有的员工发出的手写便条具有很大的影响力，因为这些便条给人以亲切和自然感。

韦尔奇的笔刚刚放下，他的便条便通过传真机直接发给他的员工了。

两天之后，当事人就会收到他手写的原件。

他手写的便条主要是为了鼓励和鞭策员工，还经常是为了促使和要求部下做什么事。

尽管1997年通用电气公司计划增加工资只有4%，但是，一年内基本工资增长幅度即便在本人不提升的情况下也高达25%。

一年内奖金增长幅度可达到150%，占基本工资的19%~70%。

优先认股权原来只留给那些公司中最资深的官员，现在在韦尔奇的领导下其发放范围已经大大扩大了。

目前大约有2.7万人——约占公司被雇用的专业人员的1/3获得了这种认股权。

其中包括800多名高级经理以下的员工。

通用电气没有采取其他许多公司把这种认股权作为年度奖励自动分发给员工的做法。

韦尔奇坚持认为，首次获得认股权的人数必须占总获得人数的25%。

连续3次获得的人数不得超过50%。

五、企业“生产”的是人才 许多华尔街专家和通用电气公司投资者都把韦尔奇看作世界上最有价值的公司要素。

<<杰克·韦尔奇自传>>

韦尔奇将一生中的大部分时间花费在与有关的问题上。

他认为，他一生中最大的成就莫过于培育人才。

韦尔奇感慨地说：“这是一家由众多杰出人物管理的公司。

我最大的功劳莫过于物色成批的杰出人物。

”他认为，他必须充分了解其属下，以便信任他们，相信他们的决策。

韦尔奇能叫出公司上层至少1000人的名字，知道他们负什么责任，知道他们在做什么。

这对一名雇员来说是莫大的鼓舞，职工们非常看重这一点。

六、大公司也要拥有灵活性 有一段时间，一些新崛起的小型互联网公司曾让一大批百年老企业相形见绌。

但是当63岁的韦尔奇发现网络是个有用的东西时，便不遗余力地在通用电器推行，很快这家百年老店的电子商务成绩就让别的网络公司也相形见绌。

韦尔奇说：“以一家网络公司为例。

这家新公司需要在开发和打造品牌方面进行大量投资。

它需要租用办公室。

刚开始时，支出和亏损都将增加，无法保证何时可以实现盈亏相抵。

相反，一家传统的大型公司可能看上去处于劣势。

它的规模太大，管理成本太高。

它将会为适应新经济而付出代价，这将会影响它的企业业绩。

但如果处理得当，大型企业因拥有成熟的企业架构，可以在数月或数年时间中实现盈亏相抵。

而这种公司将是市面上最具有吸引力的。

我们应该感谢年轻人为我们带来了很好的主意，令我们有能力改变游戏规则。

我们将会由此获得可观的利润。

”1999年，通用电器被《互联网周刊》评为“本年度电子商务企业”。

对于大公司能否在保持创造性的同时还能拥有灵活性这个问题，韦尔奇表示，那种认为只有获得诺贝尔奖的发明才能创造出新兴企业的想法是个大错误。

你只需要3个人就可以在车库里创建一个网站。

我们在企业内部做了一些创新。

我们的管理费用达到250亿美元，新经济使我们有能力将其降低，去掉一部分不具有附加值并且员工不感兴趣的工序。

七、憎恨官僚主义 尽管在通用电器高级管理层辞职年是2%，但是在全球的500强企业中，有300多家公司的首席执行官都曾有过在通用电器工作过的经历。

韦尔奇说，“员工是我们的主要股东。

在过去19年里，获得股票期权的员工数目前已经由190人增加到数千人。

通用电气公司辞职率最高的时候是在雇员进入公司前5年。

年轻人在获得第一份职位时很怕官僚主义作风，他们期望身处催人上进的工作环境。

我们可以通过特殊培训帮助他们渡过难关。

”韦尔奇执掌通用电气之初作出的一个重要决策就是跨国经营。

而通用电器典型的美国文化背景，让其他国家员工接受认同通用电气文化有一们跳的过程。

韦尔奇说：“我们在每个国家的员工都拥有表达个人意见和自尊的权利。

这是我们公司倡导的价值观。

你可以直接清楚地告诉员工他的工作情况怎样。

在这个层面上，从中国到印度，我认为没有人不愿意拥有表达个人意见和自尊的权利。

”韦尔奇蔑视权力的特点在他的谈话中不时流露出来，而这些正是通用电气能不断吸引勇于挑战的优秀年轻人加入的原因。

韦尔奇一贯认为：“如果你的经理没有善待你，你可以挑战他的权力，或是辞职。

我们人生中大多数时间是在工作，那你为什么一定要和一位不称职的经理共事呢？

你应该拥有这样的自由：没有人有义务牺牲自己。

<<杰克·韦尔奇自传>>

” 韦尔奇执掌通用电气的另一个重大决策就是将公司的目标从生产制造转为服务。对于这一点他认为，一家公司没有技术，不管是知识方面还是产品方面的技术，那么它就不可能成为一家服务型公司。而像通用电气这样的公司，要是没有技术内容而去做服务，成本可能是太高了。所以我们要做的是必须保证我们拥有一流的技术和高质量的产品，可以使我们服务于市场上现有的GE设备，为他们进行技术改造。在金融服务领域也是这样。假如我们要上网，创建以因特网为基础的业务来经营我们现有的价值180亿美元的租赁设备。这给我们客户或工业家提供了一个正确的答案。因此，19年前，GE的产品销售占75%~80%，服务占20%~25%，而今天已经倒了个儿。服务其实知识含量很高，不应该把产品与服务分割开来。没有一流的产品，你就不可能拥有一个真正意义上的服务基础。就21世纪的问题来说，仁者见仁，智者见智，但有一点是肯定的，那就是我们不能不越跑越快。在通用电气公司，如果有任何东西在拖公司的后腿，让它放慢了发展的脚步，就必须除掉它。现在，官僚主义时时都想乘虚而入。其他企业有的问题，通用电气公司都有。但是你得与它们做斗争。我们经常带在身边的一张GE价值观的卡片上写着的第一条就是：憎恨官僚主义。要踢它，恨它，揍它。把它彻底赶走，别让它呆在那儿。通用电气公司每天都在与官僚主义作斗争。企业必须加快发展，更多地关注外部，也就是企业的客户。这就是游戏规则——压倒一切的游戏规则。韦尔奇自传创美国自传体版权收入历史之最中国经济时报 刘波记者赵明北京报道被1999年财富杂志誉为“世纪经理”的杰克·韦尔奇不仅领导通用电气公司成为世界上最大的多元化公司，他本人的自传也在最近创造了美国出版业的奇迹：以高达700万美元的天价卖给了时代华纳贸易出版公司，创美国自传体版权收入历史之最。韦尔奇的这本自传预计明年春季出版，书名尚未确定。竞标得主时代华纳贸易出版公司主席劳伦斯·克斯班说：“我们热切期待着出版杰克·韦尔奇的自传。我们相信它一定能够成为商业管理的经典著作，时代华纳贸易出版公司将全力以赴使尽量多的读者从这本巨著中获益。” 韦尔奇本人对这一最后的竞标价格也稍感意外，他已宣布将这本自传的所有出版收入捐给慈善机构。今年64岁的韦尔奇于20年前加入通用电气公司。在他就任首席执行官期间，领导通用电气公司从一个以制造业为主的企业转向以服务业和电子商务为导向的大型企业。韦尔奇已决定于明年初退休，这本自传的出版将是他一生管理经验的见证。

<<杰克·韦尔奇自传>>

编辑推荐

全球管理领域经典巨著，20世纪美国《福布斯》最有影响力的管理书之一，中文版销量突破70万册，并荣获2001年度引进版优秀畅销书奖以及2002年度全国优秀畅销书奖！

<<杰克·韦尔奇自传>>

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>