

<<跟500强企业学什么>>

图书基本信息

书名：<<跟500强企业学什么>>

13位ISBN编号：9787801419231

10位ISBN编号：7801419235

出版时间：2012-1

出版时间：台海出版社

作者：王力

页数：245

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>

<<跟500强企业学什么>>

内容概要

透视企业荣耀的背后，解析深层的企业文化理念；

传递领先的营销管理模式，挖掘其模式背后最具参考价值的故事；

为企业营销管理提供最顶尖的案例、最具建设性的理念、最成功的体系，为企业决策者树立切实有效的参考标杆；

本书《跟500强企业学什么》让你与企业家进行“现场感”的交流，对企业史进行冷静全面的观察；你既可体验鲜活而精彩的企业家案例，聆听专家对企业家难点问题的解答，又可掌握实用工具，并紧扣前沿，与广大企业家和精英切磋经营之道！

《跟500强企业学什么》由王力编著。

<<跟500强企业学什么>>

作者简介

王力，斯坦福大学商学院MBA.目前是全球最顶级的高级人才寻访和咨询公司执行委员会成员。既是知名的学者，也是辅导和培训领域的资深专家。

他奉行并灵活运用乔布斯的“拿来主义”。他和他的团队，曾经运用书中这些“非常容易使用”的方法，培训了数以千计的经理人、执行官和MBA学员，并受到了广泛的好评。

<<跟500强企业学什么>>

书籍目录

第一章 中国最影响世界生活的人——张瑞敏教你全球化

思方行圆：外方内圆的海尔理念

1.天之道，不争而善胜——中国古代的哲学思想在企业管理中的运用

2.一个人的苦旅——海尔新模式，从颠覆张瑞敏开始

乔布斯和张瑞敏——“中国需要有更多的海尔”

1.砸出来的冰箱——内做模式，外做品牌

2.每个人的全球化——海尔是海

好男人张瑞敏——“好男人要永远自以为非”

1.“明天属于自己，适者才能生存”

2.“成熟的男人一般不会太穷，但不成熟的男人一定不会富”

第二章 登上世界最高峰的地产教父——王石教你规范化

王石是个“倔老头”——登山如人生

1.山鹰还能飞多高——自我探索是企业家的生存之道

2.珠峰哲理的均衡点——自我修炼是企业家永恒的主题

3.重剑无锋——郁亮引领万科跨越王石的“山头”

铁血万科：其经营历程绝无仅有

1.王石到底用了什么秘方建造万科？

2.交班传承——王石管不确定的事，职业经理人团队管确定的事

专业化+规范化+透明化=万科化

1.冲破传统思维中对个人英雄主义的崇尚

2.万科如何实施企业制度透明化

3.以流程为中心的标准化——SAP管理系统

第三章 中国网络游戏盟主“家天下”——陈天桥教你“知识致富”

陈天桥谈发财：上海首富的密码

1.专注才能抵制诱惑

2.快节奏突破死神围困

3.务实的理想主义者——豪赌需要大胆，常胜需要谨慎

IT首富激励手段——给唐骏打分

1.“没有下不了手的”——关于管理

2.“我不认为家族企业有什么不好”——关于决策

“红色知本家之路”——知识是“盛大”的财富

1.在寂寞中锤炼——一年承担别人十年的风险

2.舍弃与获得——不是在于如何“取”，而是如何“舍”

3.理想的感召——企业家的性格决定了企业的命运

第四章 中国最大搜索的创始人——李彦宏教你选人才

找到自己喜欢的事，坚持去做，把它做成——搜索引擎的原动力

1.叫板Google——信念让“蚂蚁绊倒大象”

2.认准了就去做，不跟风。

不动摇——百度的“流量年”

百度成功的另一秘诀——未雨绸缪才能稳步发展

1.向前看两年——李彦宏的经验和教训

2.不需要钱的时候去借钱——李彦宏永远留一笔的融资策略

适合百度的人才才是需要的人才——李彦宏的用人准则

1.13的精力花在寻找优秀的人才，另外的13则花在培养人才

<<跟500强企业学什么>>

- 2. 百度有支“特种部队”——技术人员从哪里找
- 3. “试错理论”——给人才成长的空间
- 第五章 “最潮最娱乐”的CEO——张朝阳教你管理“玄学”
 - 中国第一个用风险基金筹办互联网的人——在IT界引领时尚
 - 1. “我是个操作型的人”——理想在互联网上“套现”
 - 2. “互联网的发展像盲人摸象”——胜向险中求
 - 3. “选择”是我们对张朝阳进行再认识的关键词之一
- 张氏太极：CEO视角的管理“玄学”
 - 1. 太极初始——四两拨千斤
 - 2. 太极之二——理性思维对撞激情性格
 - 3. 太极之道——紧守中庸融合阴阳两极
- 第五章 中国最富有的老师——俞敏洪教你创业
 - 俞敏洪的创业三理论
 - 1. 从个人温饱到造梦工厂——明确目标是创业的第一步
 - 2. 蜗牛一样能攀上金字塔顶端
 - 3. 用骆驼精神创业——从农民之子变成“教育首富”
- 俞敏洪的团队建设征程
 - 1. “你想知道自己的价值有多少。看看你身边的朋友”——成功来自人脉
 - 2. “团队建设就像揉面团”——如何分配“利益与人情”？
- 3. 新东方“变法”——从“人治”到“法治”
- 第七章 中国网络交流第一人——马化腾教你精益求精
 - 世界上做得最成功的IM——携企鹅笑看互联网风起云涌
 - 1. 多面马化腾——互联网新时代的晨光
 - 2. “互联网之水”争夺战
- 腾讯帝国高速运转的四大法则
 - 1. 核心能力要做到极致
 - 2. 产品细分战略——数据库营销
 - 3. 将创新进行到底——小企鹅的大创意
 - 4. 打造学习型组织——与年轻员工一起成长
- 第八章 中国高科技行业领袖人物——杨元庆教你赢得未来
 - 未来大赢家——杨元庆与联想不得不说的故事
 - 1. 嵌入联想——为柳传志和自己赢得未来
 - 2. “中国第一打工皇帝”的奋斗之路
- 从沼泽到海洋——杨元庆与“联想”一起突击
 - 1. 说世界的语言。
- 以世界的身份去漂流
 - 2. 继续执行保卫+进攻双拳战略
- 第九章 亚洲最大个人拍卖网站领袖——马云教你草根变天王
 - 草根天王马云——创业的奇迹生涯
 - 1. “不疯魔不成活”——最原生态的神奇草根
 - 2. 王者马云——缔造阿里巴巴神话的至尊掌门
- 东方智慧西方运作——向马云学习人力资源管理
 - 1. 善用人才——七剑下天山
 - 2. “天下没有人能挖走我的团队”——六脉神剑

章节摘录

2.每个人的全球化——海尔是海 张瑞敏曾说，海尔是海。

形象的解释就是把每一个员工的积极性都调动起来。

使得集团产生一种强大的凝聚力，形成巨大的海尔之浪，从而扫除一切艰难险阻。

在任何时候都化险为夷。

这就是聚溪成湖、海纳百川的魅力所在，原动力就是人。

张瑞敏说，从某种意义上来说，企业就是人。

作为成功企业的代表，海尔集团拥有雄厚扎实的资金、设备、技术等要素，但这些都不是海尔取胜的原因，最关键的还是人才。

一个德才兼备的现代化人才，谁拥有了，谁拥有得越多，谁就可以在竞争中获胜。

因此，要一切以人为中心，尊重人、信任人、关心人、理解人，让所有的管理体制与人的内在需求和谐地统一起来，实现每一个人的全球化，这才是最重要的。

1)世界上最无价的东西是人心 张瑞敏喜欢看《三国演义》，他更喜欢去琢磨三国人物的处事方式，在他感兴趣的诸多人物当中，刘备算是一个。

论武术和能耐，刘备虽胸怀大志却没有什麼技能，但他却能使众人臣服，就是因为他求贤若渴、爱才如命！

因此孔明、关羽、张飞、赵云、马超、黄盖等文臣武将都愿意团结在他的周围，一鼎三国之势。

张瑞敏感慨：世界上最难得的是人才，最无价的是人心。

海尔的员工来自五湖四海，当初谁也不认识谁，只因为张瑞敏愿意并且乐意去发现人才、造就人才，他们才逐渐认可了海尔的品牌，认可了海尔的制度，认可了海尔的发展前景，最后，他们在海尔扎了根。

“要想赢得人心，就得拿你的心去换大家的心。

”这是发自内心的真诚。

张瑞敏提出了一个公式：创造的动能=员工群众(致力于提高业绩成果的员工人数)×速度(能够实现成果和形成新倡议的速度)，这两个因素缺一不可。

因此海尔一直坚持以人为本，再好的主意、再好的办法需要大家同意并且认可才能去执行。

他还提出：“没有培训的员工是负债。

培训的员工是资产。

这样的员工越多，这一个企业的资产就越雄厚，实力就越强大。

兵随将转，无不可用之才，作为一个领导，你可以不知道下属的短处，却不能不知道下属的长处。

要能够容人之短，用其所长，能翻多大的跟头，就给搭多大的舞台。

”就像男女谈恋爱一样，能有一个人真心地对另一半好，心甘情愿地付出自己的一切，这是花多少钱都买不来的。

同样，有顾客认可海尔的品牌并且忠诚于这个品牌，这样的心也是无法用钱买到的。

员工是企业的源头，只有人的稳定才是能带来企业的稳定，只有人的壮大才能造就企业的壮大，只有人心凝聚，一个企业才能持久地发展下去。

激活每一个细胞，用好每一个人才，张瑞敏把这一点看得和企业大计一样重要。

因为对于一个企业来说。

要想拥有一个忠实稳定的客户群，很大的程度上要依赖于品牌，而品牌所提供的正是与消费者决定是否购买某一件商品的价格标准相统一的。

换句话说，品牌是消费者购买产品的可靠性与质量保证。

当然，品牌也可以凝聚员工并指导公司的基本战略，明确所执行的举措是否符合公司的理念。

张瑞敏认为，一个真正的品牌不在于多投资、多建厂、多生产，而是当这个产品能够凝聚企业员工的精神和灵魂时，品牌自然就产生了。

当海尔还是小厂子的时候，张瑞敏听到了这样一件事。

公司里有一位女工，很年轻，才二十四五岁，因为肺癌去世了，去世之前，她对家人说：等出殡的时

<<跟500强企业学什么>>

候，路过厂门口停一下，让她再看看她工作过的地方。

当时张瑞敏热泪盈眶，也正是这一件事，让他更加坚定信念：“海尔一定会成为一个国际大品牌。

”从产量到质量，从质量到服务，从服务到客户，从客户到员工，海尔的品牌意识深深地印入了每一个人的心中，渗透到了每一个员工和每一个工作的细节当中。

这是海尔1万多种产品和7万多名员工背后真正的力量，也是张瑞敏认为他取得的最大的成就！

2)盘活企业，从盘活人开始 我们常说，三流的企业靠价格，二流的企业靠质量，一流的企业靠文化。

只有形成独特的企业文化，才能充分发挥和体现企业的核心竞争力，而企业文化的表现方式之一，就是企业的员工和企业的凝聚力。

这是一个不断变化的世界。

但无论世界怎么改变，永远不变的就是人性，人们对自由、平等、幸福的渴望是恒久不变的。

因此，在纷繁复杂的管理哲学中，构建完善的企业文化才是管理的王道，才是一个企业能够留住人的根本所在。

先从几个词说起。

起初叫人事，经常会说人事部，究其本质其实就是人治，通过制度、组织结构来管人和治人，这种方式的优点是它可以有序地管理好企业的员工，但却容易一刀切，挫伤员工的积极性和淹没员工的才华；后来是人才。

会有人才市场之称，这个时候企业和管理者更看重员工的才华，科技就是生产力，有才华就是有生产力；再后来叫人资，人是作为一种资源和资本存在的，这种称呼的改变除了意识到人的价值之外，还有尊重的意思在里面。

这是一个逐步发展的过程。

海尔也是在这每一个过程的摸索和发展中体悟到其中的道理的。

当企业处于初级发展阶段的时候，因为一切都不完善，凭借着制度和组织结构就可以有效地管理好员工。

但当其壮大成为一个成熟的企业时，地域、业务、市场都扩大了，那些易于管理的人和事可以通过规则和制度来管理。

但还有更多无法这样管理的人和事，这个时候就需要企业文化了。

因为企业的力量不是靠着1+1+1的方式简单叠加，而是企业文化共同价值下的成倍爆发！

到那个时候怎么办？

张瑞敏又回到了问题的原点：一个企业。

说到底还是人。

要想盘活企业，就得先盘活人。

所谓的管理，其实就是借力，凭借着所有员工的能力和才力，去推动产品和企业的发展。

如何借？

经营者首先要尊重人，要信任身边的每一个人。

然后遵循能者上、平者让、庸者下的用人准则，科学合理地分配企业人力资源，并且将其有效地转化为人力资本，通过培训和竞争机制，将每一个人的价值最大程度地发挥出来，只有这样才能赢得人心，让员工主动积极地为企 业做出自己应有的贡献。

而张瑞敏作为管理者的责任就是做出榜样，用心去换心，尊重每一个和他一起并肩作战的海尔员工，激发员工潜能并给他一个适合他的舞台——海纳百川，不仅要靠魄力，更要靠真诚！

P18-21

<<跟500强企业学什么>>

编辑推荐

王力编著的《跟500强企业学什么》共分为九章，介绍了张瑞敏、王石、陈天桥等九位著名企业家的故事，包含了从其创业的过程到经营企业的理念等内容。

读者通过阅读此书不仅能够对这些优秀的企业家有所了解，更能从中吸取对于自身创业的有益经验。

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>