

<<孙子兵法大智慧>>

图书基本信息

书名：<<孙子兵法大智慧>>

13位ISBN编号：9787802503489

10位ISBN编号：7802503485

出版时间：2010-12

出版时间：中国言实出版社

作者：河流

页数：202

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>

<<孙子兵法大智慧>>

前言

《孙子兵法》是世界上最早的兵书，中国兵学的奠基之作，也是中国优秀传统文化的重要组成部分。其内容博大精深，思想精邃，逻辑缜密。

该书自问世以来，对中国古代军事理论的发展产生了巨大而深远的影响，被人们尊奉为“兵经”、“百世谈兵之祖”。

历代兵学家、军事家无不从中汲取养料，用于指导战争实践和发展军事理论。

三国时著名的政治家、军事家曹操第一个为《孙子兵法》作了系统的注解，为后人研究运用《孙子兵法》打开了方便之门。

《孙子兵法》不仅是中国的谋略宝库，在世界上也久负盛名。

早在8世纪就传入日本，18世纪传入欧洲。

现今已被翻译成29种文字，在世界上广为流传。

英国著名军事理论家利德尔哈·特向人透露：他的军事著作中所阐述的观点，其实在2500年前的《孙子兵法》中就可以找到。

他也确实对孙武及其著作深感兴趣，不仅为《孙子兵法》英译本作序，还在自己的得意之作《战略论》里大段引述孙武的格言。

在今天，《孙子兵法》已不仅仅是一部兵书，更是处世哲学、商业信条。

本书将孙子兵法中的至理名言引作导言，从商业经营的角度出发，阐述蕴藏其中的商业智慧，并以商业中的经典案例加以印证，帮助读者深入理解《孙子兵法》这一谋略宝库中的商业智慧。

<<孙子兵法大智慧>>

内容概要

国学经典，包罗万象，深奥难懂。

如何参悟？

如何为我所用？

轻松阅读国学丛书结合当今读者的阅读习惯和思维习惯，利用古今中外的具体事例重新诠释经典的智慧；让您能够轻松领悟！

本书为该系列丛书之一。

它主要通过简单的故事，让厚重的《孙子兵法》变得生动，用最短的时间将《孙子兵法》知识了然于胸。

<<孙子兵法大智慧>>

书籍目录

第一章 兵者，国之大事，不可不察——企业战略第二章 道、天、地、将、法——竞争策略的制订第三章 将者，智、信、仁、勇、严也——领导人才的选拔第四章 因利制权——制造消费热点第五章 兵者，诡道也——灵活的竞争方式第六章 多算胜，少算不胜——决策信息的收集第七章 兵贵胜，不贵久——速度和效率第八章 知兵之将——知人善用第九章 上兵伐谋——凡事谋而后动第十章 伐交——没有永远的敌人第十一章 小敌之坚，大敌之擒——不要和强大的对手硬碰硬第十二章 将能而君不御——授权管理第十三章 知彼知己，百战不殆——重视商业情报第十四章 先为不可胜，以待敌之可胜——完善企业内部管理第十五章 胜兵先胜而后求战——不打无准备的战争第十六章 修道而保法——企业形象第十七章 度、量、数、称、胜——集中兵力第十八章 分数、形名——企业组织建设第十九章 以正合，以奇胜——营销创新第二十章 以利动之——欲取先予第二十一章 任势者，其战人也，如转木石——营销中的借势、运势、造势第二十二章 善战者，致人而不致于人——抢先战略第二十三章 形人而我无形——制造假象，迷惑对手第二十四章 避实而击虚——定位企业目标市场第二十五章 以患为利——危机管理第二十六章 三军可夺气，将军可夺心——情感营销第二十七章 九变之利——万变应万变第二十八章 覆军杀将，必以五危——领导性格完善第二十九章 处军原则——择地经营，因地设店第三十章 相敌方法——重视细节第三十一章 令之以文，齐之以武——管理中的刚柔之道第三十二章 上将之道——组织分工第三十三章 能以上智为间者，必成大功——间谍的作用附：《孙子兵法》原文

<<孙子兵法大智慧>>

章节摘录

插图：第三章 将者，智、信、仁、勇、严也——领导人才的选拔孙武早在两千多年以前就已经认识到智、信、仁、勇、严是为将者的基本素质，这一观点极大地影响了后来的中外军事学家和统帅。

当然人无完人，金无足赤。

全才难求，帅才难遇，因而在选择人才时，必须允许有所侧重，有所偏废，不要要求其十全十美。

孙武认为智是五德之首，强调以智取胜，这是很有见地的。

勇士可以带兵，却不能主军，这符合战场规律的要求。

同样在竞争激烈的市场中，领导者的睿智是不可或缺的。

企业的领导人员是左右企业发展的重要力量，特别是企业一把手更是决定着企业的命运。

为此，在遴选企业领导人员时，要高度重视，必须对领导的各个方面加以考察。

对人才的考察需要有一套客观、科学的领导业绩评价系统作为保障。

跨国公司对管理者的绩效评定通常采用目标评估法，即把领导人的绩效与公司目标挂钩。

为了保证领导选拔的公正性，一些跨国企业制定了领导选拔的明确标准与监督程序。

例如，参加高层管理评价会议时，对候选人的决定在于高层管理人员之间意见的一致性，而不仅是根据总裁的提名。

人力资源经理有权力与责任质询高层领导对某个特定候选人的偏好，以保证选拔过程的公平性。

这些都是值得国内企业加以借鉴的。

美国通用电气公司(简称GE)通常更换CEO。

若干年前，GE公司就成立了专门选拔委员会，制订出选拔培养继任者的计划，列出公司内外几十名具有潜质的人选报经董事会审定，并分别做出培养计划。

然后让他们在实践中经过多轮竞争最终确定3名候选人，将这3名候选人分别委以副职重任进行实战考察，最终才确定CEO人选。

其计划时间之长、考核程序之多非国内企业所能想象。

GE公司在选拔“全球第一CEO”杰克·韦尔奇时前后耗费5年时间，让其担任过6个部门的职务；而杰克·韦尔奇更是耗时6年才最终确定其继任者。

韦尔奇上任后，从1994年6月起，就开始与董事会一道着手遴选自己接班人的工作。

在秘密敲定十几位候选人名单后，韦尔奇经常性地安排他们与董事会成员打高尔夫球，或聚餐跳舞，让董事们有更多的感性认识。

娱乐活动轻松活泼，看似不经意，但座次安排，组合配对等等细节都是韦尔奇亲自安排。

当然，对候选人也有多种明察暗访的考核。

经过6年零5个月的筛选，最后三名候选人是詹姆斯·麦克纳尼、罗伯特·纳尔代利、杰弗里·伊梅尔特，他们分别是通用电气下属飞机发动机、电气涡轮机、医疗设备业务的负责人，各自在辛辛那提、奥尔巴尼、南卡罗来纳办公。

此前他们各自隐约知道自己是候选人之一，但并不知道还有多少竞争对手，因而并没有面对面的竞争机会，一直保持良好的同仁与朋友关系。

这正是韦尔奇所需要的。

<<孙子兵法大智慧>>

编辑推荐

《孙子兵法大智慧》：阅读改变人生经典点亮智慧让简单的故事变得深远，让厚重的国学变得生动。用最短的时间将最丰富的国学了然于胸。
故兵无常势，水无常形；能因敌变化而取胜者，谓之神。

<<孙子兵法大智慧>>

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>