第一图书网, tushu007.com

<<老狐狸生意心经大全集>>

图书基本信息

书名：<<老狐狸生意心经大全集>>

13位ISBN编号：9787802556751

10位ISBN编号：7802556759

出版时间：2010-12

出版时间：企业管理

作者：雅瑟//凡禹

页数：383

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

前言

精明地做生意。
你有这方面的头脑吗？
世上有没有一个妇孺皆知的东西呢？
有！
那就是“钱”！
我国自古以来就有“有钱能使鬼推磨”“人为财死”等说法。
英国人“为了金钱而侍奉上帝的人，为了更多的钱也会给魔鬼卖力”的名言.也折射出钱之于人的重要性。
在这个商品流通的时代，钱更是物质财富的堆积，是人们的生存之本、立世之基。
然而，现实生活中，真正的有钱人还不到3%。
缘何有些人富得流油，他们开名车、住豪宅甚至享受私人飞机的惬意，而有些人整日为生活打拼。
却仍然忧虑衣食、居无定所？
人间存在不存在一条赚到大钱的终南捷径？
在有生之年如何才能摇身一变成为坐拥巨额财富的名流？
相信绝大多数人对此部进行过思索。
其实，想早日敲开财富之门，尽享生活之乐，并非难事。
我们可以通过做生意来登上财富快车。
当然，前提是你得准确把握住做生意的关节点，获悉睿智的经商之道。
本书应需而生，多角度、全方位地介绍了能招财滚滚的生意心经，引导你领悟做生意赚大钱的真谛。
台湾宏碁（Acer）电脑集团董事长施振荣在少年时代，曾帮着母亲卖鸭蛋和文具。
鸭蛋1斤卖3元，可以赚到3角。
计算下来，有10%的利润空间，但鸭蛋容易变质，尤其是在炎炎夏日，如果没有及时卖出就会变质，导致经济损失。
相比之下，文具的利润空间大。
做成10元的生意至少可以赚4元，利润起码为40%。
与鸭蛋不同，文具摆着不会坏。
经过这番对比，貌似卖文具比卖鸭蛋赚钱。
但事实上，施振荣后来讲述经验说，卖鸭蛋远比卖文具赚得多。
鸭蛋虽然利润空间小，但最多两天就周转一次；文具虽然利润空间大，但时常是隔很久都卖不掉，积压成本不说，利润更早被利息腐蚀一空。
所以，真正的结果是：鸭蛋利薄多销，利润远远大于周转慢的文具。
后来，施振荣将卖鸭蛋的经验运用到宏碁集团，建立了“薄利多销模式”，即产品售价定得比同行低，虽然利润低，但客户量增加，资金周转快，库存少，经营成本大为降低，因此，实际获利大于同行。

内容概要

奋斗：从无到有，白手起家　　眼光：眼光多远，生意多大　　钱商；在商言商，以钱赚钱　　胆识：没有胆子，别做生意　　讨价还价的能力：掌握价格的主动权　　公关谈判的能力：让对方觉得是他赢了　　解读政策的能力：越早读懂，越早受益　　管理客户的能力：了解客户，提升绩效　　借势用势的能力：借别人的资本做大做强　　砍掉成本的能力：利益最大化，成本最小化　　胡雪岩的启蒙：中国封建社会最后的生意人　　马云的启示：天下没有难做的生意’　　王永庆的启示：做生意应学会与自己竞争　　松下幸之助的启示：经营管理是一种哲学

书籍目录

天之篇：老狐狸做生意的天赋奋斗：从无到有，白手起家　赤手也要打天下　闯出一片新天地　稀饭开成连锁店眼光：眼光多远，生意多大　只有未开发的市场，没有做不成的生意　拒绝陌生行业的诱惑　独具慧眼，果断决策　冷门也能发大财　有心遍地财　特色经营赚钱丰钱商：在商言商，以钱赚钱　关注增值空间。
挖掘财源　一分一厘打天下　一元钱也可以大翻身　省下的就是赚的　让第三方为你买单观念：改变观念，财源滚滚　做生意从改变思维开始　做你所爱．爱你所做　干事业从来都不晚　一样的商品两家卖　从小项目人手　……地之篇：老狐狸做生意的能力人之篇：老狐狸做生意的人脉神之篇：老狐狸做生意的启示

章节摘录

在软件大国爱尔兰，各软件公司都将控制管理改变为信任管理，公司对员工更多地提供价值观的满足而不仅仅是物质上的满足。
在沃尔玛，每一个领导人都用上了镌有“我们信任我们的员工”字样的纽扣。
这正是沃尔玛从一家小公司发展成为美国最大的零售连锁集团的秘诀之一。
要搞好现代企业，就要把信任作为企业最好的投资。
信任是未来管理文化的核心，它代表了先进单位未来发展方向。
著名的日本松下集团，其商业秘密从来不对员工保密，他们在新员工上班的第一天，就对员工进行毫无保留的技术培训。
有人担心，这样可能会泄露商业秘密。
松下幸之助却说，如果为了保守商业秘密而对员工进行技术封锁.员工会因为没掌握技术而生产更多的不合格品，加大单位的生产成本，这样的负面影响比泄露商业秘密带来的损失更为严重。
而对于以脑力劳动为主要方式的单位（如软件业），其生产根本无法像物质生产那样被控制起来，信任也是唯一的选择。
相反.如果对员工不信任，就会成为管理中最大的成本。
人们为不信任付出很高代价。
不信任的直接后果是听不到团体中的创造性意见，甚至可能降低企业的生产能力。
一旦消除不信任.工作就会明显改观。
在把不信任转变为信任的过程中，领导者的作用十分关键。
在大多数单位里面，领导者更有可能说这种话。
下属们通常只是用躲避或抵制作为对不信任的回应。
另外一些人则把这种不信任一级一级往下传。
由于害怕上司的惩罚.有人就不信任自己的下属人员。
许多会议都因不信任而不欢而散。
人们相聚时的精力差不多都用于维护自己的尊严，和以不信任回报不信任。
这对业绩的改进没有任何帮助，谁也不愿意这种情况发生，但总是有人自觉或不自觉地将企业推向“不信任”的陷阱。
克服不信任、否定态度和僵局的办法是：承认和尊重员工提出来的每一个想法。
不加挑剔地倾听意见，把每个想法都写在图表上。
鼓励与会的每个人都提意见——不只是地位较高的人。
促使大家敢想敢干，不因某种条件限制而停滞不前。
不要因为某种条件的限制而放弃任何可能性，等到开拓出充满希望的方向之后，再考虑这种限制。
关键在于始终抱着赞成态度，它能使员工们将精力放在问题的解决之上，并使之意识到自己的行为会对企业的业绩产生直接影响。
只有做到这些，目前花在不信任和回报不信任上的巨大精力，才可能被各方面用来发明新产品、解决新问题和采用新方法，并用以作出周全的决定。
如果能使工作场所摆脱不信任，工作的局面会立刻有所改观。

第一图书网, tushu007.com

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