

<<中国式管理的四堂课>>

图书基本信息

书名：<<中国式管理的四堂课>>

13位ISBN编号：9787802557086

10位ISBN编号：7802557089

出版时间：2011-1

出版时间：企业管理出版社

作者：孙建，王东 编著

页数：369

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>

## <<中国式管理的四堂课>>

### 前言

作为《中华商魂》一书的姊妹篇，本书在写作过程中力求能对企业的经营和管理进行更加深入的研究和剖析，通过对企业内部运行结构和态势的分析来揭示企业能够成功的“要素密码”，以使广大读者能够从中有所得、有所悟，从而使本书能真正发挥借鉴和启发的作用。

本书由孙健提出撰写框架和纲要，并主持全书的编写及统稿工作，由孙健和王东共同执笔完成。参与本书写作的还有葛从锋、葛文红和王宇宙。

因为本书涉及到的资料实在太多，来源也较为繁杂，部分引用的文章难以找到出处和作者。因此有些资料未能一一注明出处，敬请原谅，如有涉及版权方面的未尽事宜。

请与主编联系。

1.来自于张瑞敏在海尔二十年研讨会上的发言      2.引自陈惠湘《联想为什么》      3.引自凌志军《联想风云》  
4.参考戚闯粤《联想的关系营销》，企业经济，1999年第7期.5.参考梁喜生《联想集团企业文化文化建设的理论与实践》，中华企业文化网，2006-9-14      6.引自汪洋《联想无限——柳传志的领导艺术》  
7.参考联想亲情文化建设资料《“亲情”文化大家谈》      8.资料来源：尹强军《华为技术有限公司国际化战略研究》2005      9.《重视知识产权、发展民族企业——深圳市华为技术有限公司知识产权管理经验》职业时空，2006。

## <<中国式管理的四堂课>>

### 内容概要

海尔的管理模式、联想的公司精神、华为的狼性文化、万向的长寿基因，正在成为以哈佛商学院为代表的国际机构的研究课题。

在这样的国际大背景下，本书通过对四家企业经营管理情况的分析和总结，期望深刻解读中国企业成长的秘密，探索中国式管理的精髓，这现代管理理论发展的庞大体系增加深具中国特色的鲜活一页。

作为一本介绍企业经营管理经验的案例书，它的目标读者是创业中的民营企业家、国有企业的中高层管理人员以及有志于独立创业的人。

同时，对于MBA、EMBA的学员和企业管理方向的研究人员来说，本书也是很好的学习读物。

<<中国式管理的四堂课>>

书籍目录

卷首语 第一课 海尔的管理模式 引言 海尔集团发展简史 第1章 从国内名牌到世界名牌 ——  
——海尔的发展战略 第一节 企业围墙内无名牌(1984—1991) 第二节 吃“休克鱼”式的多  
元化(1992年 - 1998年) 第三节 “三个1/3”战略(1998年 - 2005年) 第2章 从OEC到市场链  
——海尔的管理经验 第一节 斜坡球体理论 第二节 OEC管理 第三节 自主管理  
第四节 市场链管理 第五节 海尔管理模式的启示 第3章 适应与创造市场 ——海尔的  
市场策略 第一节 细分与创造市场 第二节 “须市而为”的营销组合 ..... 第二课 联想的公  
司精神 第三课 华为的儿郎性文化 第四课 万向的长寿基因 后记 参考文献

## &lt;&lt;中国式管理的四堂课&gt;&gt;

## 章节摘录

1998年6月。

京港整合完毕。

整合后的联想把原来的十几种业务归并为六大业务领域，成立联想集团有限责任公司（香港上市公司），北京联想成为香港联想集团有限责任公司的全资子公司。

同时，北京联想计算机新技术发展公司在并入北京联想的其余部分业务后更名为联想集团控股公司，成为联想集团有限责任公司的控股公司。

京港整合为联想事业部体制的进一步完善提供了重要的条件。

整合主要集中在三个方面：（1）资产业务的重整，“同类项归并”。

联想的事业部在集团内部得到真正的统一。

联想形成6大事业部（或公司），其中电脑、代理分销、系统集成、板卡制造销售是基本的经营事业部或者说是基本的战略经营单位（SBU）。

（2）进一步完善公司总部和事业部的集权与授权体系。

基本事业部对产供销各环节实行统一管理，享有经营决策权、财务支配权和人事管理权。

在财务方面，贯彻大财务的管理思想，总部实行统一财务，对外只有一个账户，事业部财务部门由总部实行统一管理。

总部有投资管理办法和预算制度，有统一的财务管理及接口制度。

大的投资由总部决定，总部要参与各部门的预算并最终审批。

修改和高速预算由总部决定。

在人力资源方面，事业部总经理、副总理由总部任命，部门经理、副理由事业部内部决定任命，总部备案。

高级干部培训由总部负责，一般管理干部和技术培训由事业部负责。

薪酬制度由总部统一制定。

浮动工资部分由事业部负责。

招聘由总部和事业部共同负责，由事业部决定聘用，但员工档案在总部。

在经营方面。

事业部有经营自主权，但大的业务变化、大的经营举措要请示总部，如科技发展公司要做新的业务——代理网络产品，必须通过总部，又如原只代理惠普一家的激光打印机，现要代理第二家产品，也要请示总部，如已同意代理第二家产品，再代理第三家产品就可以自己做主，各子公司领导人非常明白，什么事应该请示，什么事自己可以决定。

总部对各子公司实行责任利润考核。

责任利润=毛利-费用-（应收款、存货）准备金。

应收款、存货时间长自行贬值，半年贬值50%，超过一年全部减掉。

（3）建立地区平台。

地区平台是联想公司对联想地区公司（如上海公司）的称呼。

整合以后，各地业务都逐渐集中到各地公司，通过地区公司的渠道和支持展开业务。

各地公司都是一个账号，统一运筹或支持联想在各地的共同业务。

地区公司从财务管理角度来看是费用中心，承担与基本产品事业部配合开拓地区业务的重要任务。

地区平台的建立。

使联想逐渐形成了以产品事业部为基础。

以地区平台为全国性网络基础的经营组织体制。

2000年4月5日，联想集团的业务被分成了两大公司，一个以“联想电脑公司”为主体，主要负责网络接入端产品和信息产品，以及。

ISP和ICP的服务为主。

另一个以“神州数码有限公司”为主，主要负责以电子商务为中心的网络产品。

以及为客户提供全面的系统集成方案。

<<中国式管理的四堂课>>

令人关注的两名三十多岁的“候补接班人”杨元庆、郭为分别成为两大子公司的少帅。

.....

## <<中国式管理的四堂课>>

### 媒体关注与评论

一个品牌就是一个市场，忘掉一个品种就会丧失一片市场、一片消费群体。

——海尔集团主要创始人张瑞敏 到河对岸是我们的目标，这是人人看清的事情。

难的是如何搭桥，如何造船，或者学会游泳。

在根本不会游戏的情况下奋不顾身地跳入水中，除了泛起一阵泡沫和带来滑稽的悲壮以外，什么结果也没有。

联想不要这个，联想要做成事的英雄。

——联想集团主要创造人柳传志 华为的追求是在电子信息领域实现顾客的梦想，并依靠点点滴滴、锲而不舍的艰苦追求，使我们成为世界级领先企业。

——《华为基本法》 我们那时真叫艰苦，当然，我不是说要让大家像当年一样去工作，那样也违反安全规章，我们现在在文明生产，但我们那种吃苦的精神不能丢。

在工作上要肯吃苦，学习上更要肯吃苦，要像硅谷人一样，他们把睡觉视为一种奢侈，要抓紧一切时间学习，刻苦学习，才能掌握知识，才能做成大事。

——万向集团主要创始人鲁冠球

## <<中国式管理的四堂课>>

### 编辑推荐

第一课：海尔的管理模式      第二课：联想的公司精神      第三课：华为的狼性文化      第四课  
：万向的长寿基因      哈佛商学院深度研究的中国本土案例



<<中国式管理的四堂课>>

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>