

<<跟唐骏学管理>>

图书基本信息

书名：<<跟唐骏学管理>>

13位ISBN编号：9787811205985

10位ISBN编号：781120598X

出版时间：2009-3

出版时间：汕头大学出版社

作者：唐骏

页数：173

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>

## <<跟唐骏学管理>>

### 内容概要

当今社会，企业界不乏优秀的管理者，而真正能把企业做强、做大、做到称奇的却并不多见，唐骏做到了。

他入职微软，在短短的十年时间，员工满意度高达91%，业务指标也创造了多项第一；他执掌盛大，使盛大网络成功在美国纳斯达克上市，并且融资上亿美元；他出任新华都总裁，新华都也因此一时间成为了业界的焦点，相信不久的将来，企业界一支新的生力军就会诞生……那么，这一切他是如何做到的呢？

本书将为您揭开谜底……

## 作者简介

唐骏，1962年，生于江苏常州。

1980年，考入北京邮电学院（现北京邮电大学）。

1985年，公派日本名古屋大学留学，取得电子工程学硕士学位。

1990年，赴美国留学，获得计算机博士学位。

1994年，加入微软公司，而后升迁为Windows NT开发部门的高级经理。

1997年，被微软公司总部委派到中国上海筹建大中华区技术支持中心（即上海微软），任总经理。  
2001年，该中心被提升为微软全球技术中心。

2002年3月，被任命为微软中国总裁，并获得微软中国公司“终身荣誉总裁”称号。

2004年2月，出任盛大网络公司总裁，并成功使盛大网络在纳斯达克上市。

2008年4月，从盛大卸任后，以10亿元转会费出任新华都集团总裁兼CEO。

<<跟唐骏学管理>>

书籍目录

第一章 管理是最核心的竞争力 先管理后领导 “4+1”核心竞争力 简单+勤奋 规范管理+中国人情 管理的最高境界是做人 全身心投入,超越管理的七年之痒第二章 构架管理体系与商业模式 只要有一个良好的管理架构 企业上市就是融资渠道 成功的商业模式越简单越好 “二三五法则”与基业常青 差异化就是品牌的切入点 提升企业执行力的三个层面第三章 员工考核与管理 口号式管理 惩罚式管理 法理情OR情理法 多给别人机会,优秀员工是可以培养的 解雇不诚实与不合格的员工 考核员工效率、业绩的标准或工具 管理如打篮球,个人和团队五五开第四章 提升员工满意度 让别人变得伟大 优秀员工奖 圆心管理理念 让员工只有一个直接上司 用文化来管理聪明人第五章 感动你的员工 唐式快递月饼 记住2000多位员工的名字 为员工解决后顾之忧 把企业装扮成个家 “你卖房之前,我的房子先卖” 销售员在外面“打仗”,回企业就是“养伤” 只要需要,我可以随时陪销售员去见客户第六章 优秀职业经理人是如何炼成的 “比尔·盖茨遇刺”的假新闻 广州遭遇“非典” 融入企业,而不是改变企业 有耐力才有竞争力 不当班干部、不做经理也需要演讲能力 与人沟通的能力非常重要 时时处处做表率,有时还得“牺牲” 与大老板直接对话 对待家庭和孩子的教育问题 做最好的努力,做最坏的打算第七章 我的成长之路与微软生涯 清贫与磨砺有时是一笔财富 不抛弃、不放弃的求学生涯 发明卡拉OK打分机 在美国办3家公司 接到微软的电话 在微软总部光芒四射 激情上海滩 就任微软中国总裁

## &lt;&lt;跟唐骏学管理&gt;&gt;

## 章节摘录

第一章 管理是最核心的竞争力先管理后领导一个企业刚刚开始就实施激情管理是不行的。首先应是规范化管理，要把企业的策略、管理、规章制度运作成一种规范的、理性的体系之后，才能注入激情。

我到企业去，绝对不会先去提高员工的激情，没有机制，我绝对不会做领导。

成功的企业是把内部最优秀的员工管理好。

我相信，20%的员工支撑着企业80%的业务，这能把员工的积极性发挥到120%或者150%，但这种状态是以企业规范化作为基础的。

激情式管理要以建立管理体系为前提在微软中国公司（以下简称“微软中国”），我是靠文化来管理的。

因为微软的业务模式和管理规范都已比较成熟。

我可以做的事情就是在微软文化的核心即“激情”的基础上，结合中国的传统文化，以中国化的方式来诠释管理。

我的领导风格，如果用两个字总结，那就是“激情”。

不光是我自己有激情，我还要激发我周围的人，让大家都有激情。

在我刚任微软中国总裁的一段时间，很多人不理解我的激情能够为他们带来什么。

他们觉得，激情更多的是一种冲动，做这个业务，不需要冲动，要的是一种理性和规范。

他们不能够很容易地接收我的激情，而我要的激情他们也没有。

员工有自己的工作方式，这本身无可非议。

但我知道，领导才能不是表现在告诉别人如何完成工作，而是使别人有能力完成它。

“领导力就是榜样”，对我来说，就是需要通过不同的方式、在不同的场合去感染他们。

事实上，我所倡导的领导是建立在规范之上的，就是要以建立管理体系为前提。

建立管理体系，就像建一座房子一样，可能不好看，但毕竟是座房子；如果你不试图建立这座房子，那么这座房子就永远建不起来。

也就是说，你过多地去领导，而不去管理的话。

你的领导基础就不存在。

领导和管理必须要紧密结合在一起。

所以，一个企业在刚刚开始阶段实施激情管理是不行的。

首先应是规范，要把企业的策略、管理、规章制度运作成一种规范的、理性的体系之后，才能注入激情。

我到企业去，绝对不会先去提高员工的激情，没有机制，我绝对不会做领导。

我先要观察、先要了解，企业有没有规范很关键。

没有规范，我们先建立规范；大家都认同后，第二步我才做领导。

也就是说，我先做管理，然后做领导。

在企业建立规范后，未来追求的发展模式，将会是一种充分发挥个人创造性的模式，创新将成为企业不可缺少的元素。

我追求的激情，是一种创新，希望能产生新鲜的主意，创造轻松的环境。

员工也要有全局观念在公司里，我会让员工经常感受到一种成就感，如果员工跟我说他做错了事，我不会骂他，但他必须要告诉我，下一步怎么做才能把工作做得更好，并且不再犯同样的错误。

我希望创造一种氛围，在这种氛围里，员工会工作得更愉快、更有效率。

基于此，在微软中国的时候，我会以关怀员工为出发点，了解每位员工有形的和无形的需求，为每位员工提供尽可能多的帮助。

但我有个重点，就是首先专注于某些主要方面，其中一项是处理信息、使用信息；其次，能够利用手头的信息和资源，给予下属竞争优势；最后，持续不断地学习和提高自身技能，以维护自己作为领导者的地位。

在安排工作时，我会反复地向员工讲清楚做某项工作的目的和对全局的意义，而不是只告诉他现在该

## &lt;&lt;跟唐骏学管理&gt;&gt;

做什么。

有些领导者认为，下属干好当前的工作就行了，没有必要了解全局，因为自己才是整体调度者。这种观念是错误的。

如果你的下属不了解全局，他只能完全按照你的表面意图工作，在一些细节上就不会灵活处理。工作中遇到的任何问题，他都要向你汇报，因为他不知道如何处理是正确的。

长此以往，这个企业就没有了激情和创新，也就没有了竞争力，这对一个企业的发展非常不利。

“4+1”核心竞争力 “4+1”核心竞争力中的“4”包括：品牌、技术、市场和资本，而关键的“1”即企业管理。

如果一个企业缺乏良好的管理团队，那么，它就无法把前面的4个因素转变成企业最终的核心竞争力。

我在美国做过管理，在中国也做过管理，对比起来，我发现管理中国的员工是很难的，因为我们彼此的价值观不同。

在美国，更多的是宣扬一种商业价值观，管理者和员工间的关系是一种业务关系；在中国，人们追求更多的是一种人性。

中国的企业普遍缺乏一套规范化的管理体系，它们需要规范和平台，不过目前很多中国企业还很难做到这一点。

我曾提出“4+1”的核心竞争力说法，其中的“4”包括：品牌、技术、市场和资本，而关键的“1”即企业管理。

如果一个企业缺乏良好的管理团队，那么，它就无法把前面的4个因素转变成企业最终的核心竞争力。

目前，中国最顶尖的100家民营企业，过几年也许只会剩下20家，被淘汰者一定是毁在管理上。

额外的竞争力——企业管理到目前为止，中国最大的核心竞争力是劳动力的核心竞争力。

全球一些大企业或者一些成功的企业，它们的核心竞争力不外乎有以下四个方面：第一，技术的核心竞争力。

比如微软公司、英特尔公司等，它们所拥有的最大核心竞争力就是技术，它们以技术占领市场，以技术制订标准，以技术成为大家公认的品牌，这就是微软、英特尔、思科等一些高科技企业所具有的技术核心竞争力。

我们中国在这方面的欠缺明显看得到：我们看不到中国的企业在全世界范围内拥有技术核心竞争力。

中国的企业要在未来几年和世界抗衡、和世界竞争，就必须确立这一核心竞争力。

第二，品牌的竞争力。

一些企业把它们的制造工厂留在了中国，像耐克、可口可乐等公司。

它们之所以能够占领全球，是因为其品牌具有竞争力，而不是因为它们的技术。

随着人们对其品牌认知度的提高，它的价值会比其他品牌的价值高出十倍、百倍。

联想就是以品牌作为企业核心竞争力的，当我们讲到PC生产厂商的时候，大家会想到联想。

现在，中国的很多企业已经开始注重品牌的创造，我们已经创造出一系列中国品牌，在这方面我们已经迈出了非常可喜的一步。

第三，市场的竞争力。

从技术、品牌，最终还是要回到市场。

市场对于一个企业来说是非常重要的核心竞争力。

今天我们看到，一些国外的企业，它们跟中石油、中石化竞争的时候，就显得心有余而力不足，因为，在中国大江南北看到的加油站不是中石化就是中石油。

有了这样的服务体系，国外的企业没法和中国的企业进行竞争。

第四，资本的竞争力。

当一个企业需要扩张的时候，当一个企业需要并购的时候，当一个企业需要研发的时候，它就需要资金，或者是手上现有的资金，或者通过资本运作得到资金。

为什么很多中国企业争先恐后上市？

上市是资本运作的过程，也是筹集资本的过程。

<<跟唐骏学管理>>

通过这么一种资本运作的过程，使得企业拥有额外的资金，企业可以用额外多出的大量资金进行市场的扩展，或者进行企业的并购，或者进行新产品的研发。

以上是人们传统观念上对一个企业所拥有的核心竞争力的评价。

现在，我们希望看到的企业核心竞争力是一个额外的竞争力，也就是企业管理。

因为人们已经开始意识到管理给一个企业所带来的巨大变化，特别是国外的一些企业。

当一个大公司更换CEO以后，这个公司的股票，要么暴涨，要么就一泻千里。

在中国，一些企业已经开始意识到管理给其带来的竞争力，但并非是企业核心管理者带来的竞争力，而是怎样来运用先进的管理方式、方法来改变企业，来提高企业的竞争力。

具体地讲，就是通过信息的管理手段、管理工具来提高企业的管理水平。

信息化管理党的“十六大”提出中国要优先发展信息产业，而信息产业也已经成为中国最大的产业。

但是一个最根本的问题是，我们怎么来应用信息产业来改变企业内部的构造，提升企业的管理水平，建立整个企业的核心竞争力。

通过信息化手段进行企业管理，无疑可以提高企业的管理效果，提高企业管理的科学性，提高企业内部管理的透明度，帮助你的企业提高应变能力。

通过一系列的科学化管理，使你的企业发展更具有延续性，而不会因为一些重要人物离开你的企业，最核心的技术就流失了。

信息化的管理手段会使最高决策层做决策的时候不是主观的，而是非常客观的，这就使得企业在瞄准未来的时候能够做出非常科学、合理的判断。

作为从事过信息产业的人员，我深深意识到信息化给一个企业带来的重要意义。

微软公司通过一系列高科技信息化管理，使得公司在人员、产品、客户、技术等方面都采取了世界上最先进的管理方式，管理者会基于市场的信息、基于过去所拥有的数据来做出合理化的判断。

即使在今天IT业进入寒冬的时候，微软公司仍然可以立于不败之地，在全球经济低迷的背景下仍然保持高速增长，因为公司有一系列这样的手段，而不是拥有其他的东西。

信息化的管理手段一定会提高管理者对企业的管理能力，增强企业的核心竞争力。

编辑推荐

《跟唐骏学管理》告诉你中国职业经理人中的传奇人物，他的成功管理经验。企业界的王牌管家，微软中国终身荣誉总裁，身份最昂贵的[打工仔]。他加盟微软，仅仅用十年时间，就从一名普通工程师晋升为微软中国公司总裁，并被公司授予微软中国“终身荣誉总裁”称号。他出任盛大网络公司总裁，随后盛大网络成功在美国纳斯达克上市，使其融资过亿美金。自此，陈天桥的身价也飞涨至50多亿元人民币。他以10亿元天价的转会费出任新华都集团总裁兼CEO，既而被舆论界戏称为“打工皇帝”。

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>