

<<总裁日记>>

图书基本信息

书名：<<总裁日记>>

13位ISBN编号：9787508837383

10位ISBN编号：750883738X

出版时间：2012-7

出版单位：龙门书局

作者：《经理人》杂志社 编

页数：218

字数：184500

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>

<<总裁日记>>

内容概要

总裁日记收录了包括马云、任正非、张瑞敏等在内的十多位著名企业家的管理手记，这些“日记”是由《经理人》杂志中的“客座总编辑”、“魅力领袖”、“高峰对话”三个栏目的内容整理而来，多为老总们的管理心得。

总裁日记精选了其中最具代表性的文章，凝聚了商业精英们的经营思想与人生智慧。

<<总裁日记>>

作者简介

《经理人》杂志社

<<总裁日记>>

书籍目录

沟通理论与实践的桥梁献给中国的德鲁克和斯隆第1篇 任正非:坚定不移的正确方向来自灰度、妥协与宽容分权制衡,听得见炮声的决策清晰的方向从灰度中脱颖而出纵横观点 华为的平衡第2篇 王石:错误是我永远的财富企业家要承担“绿色责任”攀人生的第三座高峰纵横观点 向透明致谢第3篇 俞敏洪:每一个今天都是走向明天的台阶放权的前提是公司业绩不能滑坡不要低估自己,不要低估别人纵横观点 从留学教父到教师首富第4篇 王传福:品牌更是一种责任越细分地垂直整合,整体毛利就会越往上走比亚迪的三大梦想纵横观点 成长的轮回第5篇 马云:员工的幸福就是辛苦加快乐让员工内心幸福,做最具幸福感的公司做舒服的企业比做强做大更重要纵横观点 阿里巴巴,做最好的自己第6篇 许景南:打造品牌与资本的双重国际化失落的姚明,纠结的匹克角力耐克纵横观点 坚持就是胜利第7篇 刘强东:用最简单的逻辑做最复杂的事将客户体验做到极致与员工分享股权纵横观点 京东之道,大道至简第8篇 周海江:认准相对多元化之路自主品牌战略上升为国家战略掌握原材料价格波动规律,破“刘易斯拐点”纵横观点 红豆“发”几枝?第9篇 张茵:百年企业不需要全球最大的头衔乐观中谨慎经营跟随市场需求增长,绝不盲目扩张纵横观点 玖龙纸业成功的“势、道、术”第10篇 张亚勤:不断否定自己,不断调整自己云将改变企业运营模式PC之外的争夺战纵横观点 “微软帝国”的希望之星第11篇 王中军:二十一世纪人才最贵人才再生是华谊的优势文化传承和文化产业纵横观点 将偶然走成必然的大腕第12篇 张近东:不断思考行业的下一个增长点做企业一定要有野心深挖中国市场,探路国际市场纵横观点 千亿民企是怎样炼成的第13篇 刘永好:延伸规模化的产业链学会细胞裂变式全球化全产业链模式中,服务型企业更能掌握控制权纵横观点 他在丛中笑第14篇 董明珠:把自己逼到墙角以核心技术掌控主动权自断后路是企业立身之本纵横观点 “专注”才是格力的成功之道第15篇 孙坚:从头到脚盘点人才架构如何经营一家盛产人才的企业?做CEO必须不安分纵横观点 如家的“家文化”第16篇 曹德旺:做企业家必须身家清白如何缔造300%的利润增长?没有未雨绸缪的本事,就不能管战略纵横观点 德不孤,必有邻

<<总裁日记>>

章节摘录

第5篇 马云：员工的幸福就是 辛苦加快乐 马云，浙江省绍兴市人，1988年毕业于杭州师范学院英语专业，之后任教于杭州电子工业学院。

1995年，在出访美国时首次接触到因特网，回国后创办网站“中国黄页”。

1997年，加入对外贸易经济合作部，负责开发其官方站点及中国产品网上交易市场。

1999年，正式辞去公职，创办阿里巴巴网站，成为阿里巴巴集团主要创始人之一。

现任阿里巴巴集团主席和首席执行官，他是《福布斯》杂志创办50多年来成为封面人物的首位中国内地企业家，曾获选未来全球领袖。

？

我的幸福感来自哪里？

来自10年以前，我看到小伙子，小姑娘们进入我们公司，今天居然这么能干，能够面对现实，他们的成长才是我的幸福感来源，你会发现有了他们，阿里巴巴会更好。

总裁心语 让员工内心幸福，做最具幸福感的公司 以前我们把自己定位为最佳雇主公司，现在需要作出新的调整。

我们认为，所谓的最佳雇主公司，其实还是停留在老板对员工的“我待你不错，你要感恩”这样的浅层次上，这违背了我们缔造企业价值观的初衷。

我们觉得整个阿里巴巴的下一步，应该是将“最佳雇主公司”努力转变为“员工最感幸福的公司”。

激发内心价值观 也许我们的员工不是最有钱、不是收入最高的，但是他们在阿里巴巴工作是最有幸福感的，他们知道自己所做的事情对社会的影响，对家庭的影响。

当然，作为公司来说，最终结果要增加他们每个人的收入。

和他们讲宏伟理想后，结果员工的收入没增加，自己老婆都娶不起，每天还在吵架，房子也租不起等，我觉得这样的公司是缺乏责任、缺乏应有关爱的。

员工必然不会对这样的公司尊重。

员工的幸福是什么？

就是辛苦加快乐。

2010年，我们对员工的考核内容增加了一个目标，就是社会公益。

我们觉得价值观是内心的、是你所做的行动。

你不对社会环境有建设，你不会成长，你也不会有内心的幸福。

阿里巴巴将全力专注在水的保护和种树上。

由于水、食物和空气污染，患癌症病人几倍于青海地震遇难的人数。

如果我们这代人不去改变，这个公司就没有前景，这个社会就没有前景。

我觉得整个阿里巴巴在未来要唤醒员工对社会的关注、企业对社会的关注。

为此，我们作了两个决定。

第一个决定，整个集团每年将从营业额中拿出千分之三，专注于水的保护和种树。

这个钱今天看起来很少，但明天看起来会很多，但是我觉得，这是我们对社会的承诺，也是培养员工的爱心，以及服务于社会的责任。

另外一个承诺，要求包括我们支付宝的总裁、阿里巴巴的总裁、淘宝的总裁等在内的高管层，无论工作再怎么忙，每个季度都一定要抽出一天时间，一起坐下来，不讨论公务，只讨论水和树，这是我们对社会的承诺，也是对员工的承诺。

员工有权对我们进行考核。

关注社会公益，这是将公司从“最佳雇主公司”转向“最具幸福感公司”的一种方法，更是潜移默化地为员工在自己个人问题处理上，提供一种思维的切换方式。

前年，员工就问我，他们要不要买房子？

我两年以前告诉大家别买房子，租房子比较好，因为幸福感就来自于租房子。

你买了房子，总共一个月的收入是7000块钱，5000块钱作了按揭，2000块钱请女朋友吃饭都不行。

<<总裁日记>>

你如果2000块钱租房子，5000块钱跟女朋友在一起，人过得很幸福，然后永远有个梦想——我将来买个更大的。

我认为幸福感，是你自己能够善于切换思维所带来的内心满足。

你会更值钱！

2010年，有一件事情让我矛盾了很久，就是要不要卖我持有的股票。

卖股票不是我对公司信心下降，相反是要告诉员工，你更加努力的话你会更值钱。

如果你今天卖股票挣点钱，你家人会对你感恩，你会觉得公司对社会影响很大。

我不需要这个钱，但是为什么要卖？

我必须做这件事情，我不想让我的员工觉得，马总没卖而大家就不能卖，我要让员工知道，这家公司是值钱的。

没想到我把股票卖了以后，阿里巴巴股票就没好过，不过我相信会好起来的。

我希望给员工传递一个信息，就是我们的股票是开放的，让更多人参与，让更多人理解这就是一个股票，大家如果被绑架，被绑架的人能跳到明天吗？

不能！

我个人的看法是，2009年很痛苦，但是我心安理得，我也希望今后大家理解那些真正的原因。

做舒服的企业比做强做大更重要 做舒服的企业更重要 企业为什么一定要做强？

为什么要做大？

我认为企业要做好做舒服了，做舒服的企业，做好的企业比什么都重要。

什么是好的企业，好的企业就是客户满意，员工幸福，股东觉得很放心，这样的企业我觉得才是真正好的企业。

其实我们觉得做大有大的难受。

养公司跟养儿子没有什么区别，不是多生几个儿子就会发财，一个糟儿子就能把你两个好儿子所有的资产浪费得一塌糊涂，所以我希望大家不一定要做大。

小企业经常说，老板大了，很多人会帮你做的，大了以后你不用干了，我发现企业越大，我越累，孩子越大，担心越多。

你既然在路上就不要后悔，选择了就去做，这是你在做企业的过程中，在路上一定有的经历。

我为什么喜欢和小企业在一起？

因为在他们眼中能看到希望、期待和梦想，而大企业我们看到的是KPI，看到的是竞争，看到的是IPO，看到的是上市、资本和股东，再大的企业回到当时的梦想，回到实实在在的你，回到当时你为什么为客户做，当时你的想法是什么。

你选择了企业你就不要后悔，要不断地做好客户、员工和股东的工作。

我想，做企业，做小有小的乐趣，我在日本走过一些小店，这个小店门口贴了一个牌子本店已经成立147周年，今天是147周年的纪念日，我很好奇地一看，两对老夫妻，一个女孩子说，我们这是做糕点生意的，147年以来我们只做糕点，从她讲的过程中我看到了无比的幸福。

另外一个故事。

几年以前，星巴克的创始人、CEO霍华德？

舒尔茨给我讲了一个真实的故事。

他说到伦敦去出差，走过伦敦的牛津大街，这里是寸金之地，这里有一个很小的卖奶酪的门脸，卖奶酪跟卖盐一样，辛苦还不赚钱，里面坐着一个穿戴很干净的老头，他走进去问这条街的房租这么贵，你赚的钱能够付得起这个房租吗？

老头说，买10英镑的奶酪再告诉你。

他买了之后，说你到底付不付得起房租？

老头说，年轻人，你过来，把头伸出去看看，这条街上的大部分的房子是我们家的。

我们家世代代以卖奶酪为生，除了卖奶酪不知道干什么，把这个钱买一个店面，今天卖成这个样子。

我今天就喜欢做奶酪，我儿子还在做奶酪，我们祖祖辈辈觉得这是一个幸福的行业。

企业做幸福了，你永远舒服，不要去跟人家比谁大、谁强。

<<总裁日记>>

做快乐、幸福、愉快的企业，才会真正舒服。

我一直认为，我们到这个世界来不是来做事业的，我们到这个世界是来体验生活的，是体验做人的愉快的。

每个人就3万多天，在座的人和我们一样，每天过完之后，打一个叉，就越来越少好好过日子，不要老想做大做强，舒服就好。

善待员工，带来的回报远超过想象 我觉得管理一个企业最好的方式是文化，制度是去补充、弥补文化的。

一个优秀的国家和优秀的企业必须用文化来做。

大家一直认为，美国的强盛是因为美国有很好的制度，但是大家想想，美国的强盛离不开它的基督教文化，它是有文化、有宗教信仰的，整个法制是完善和补充整个基督教体系的。

假如你没有一个很强大的文化体系，东拼一些，西拼一些，拿一些国外的法律制度未必能解决我们的问题。

我们不是政治家，我们当不了政治家，我们现在的企业家讲着讲着就讲成政治了，好像比国家主席还大。

我们都是企业，我们可以通过企业的手段，可以通过我们自己的努力去完善这个国家，去完善人类的商业发展。

我觉得今天我们没有办法，也做不了一个城市的文化，但是我们可以做好自己公司的文化。

文化，无非就是什么是你的使命，为什么做，怎么做？

价值观体系、KPI还有考核，文化一定是考核出来的，文化不是贴在墙上的。

有一个企业说，我们文化做得很好，有4本杂志，5个会办报，那个是宣传，没有用。

希望大家记住，你公司是否能可持续发展，你的员工是否幸福、客户是否满意与你是否有优秀强大的文化有关，制度是来弥补发展这样的文化的。

我又要讲一个我讲了很多年的故事，这个故事影响了我，影响了我们的企业。

1989年以前，我第一次听到这个故事的时候，我回来问，我们如何能够做到这样？

这个故事就是说，丰田是如何打败美国汽车的？

有人说战略重要，有人说设计重要，但是有一个故事说明问题。

说在美国芝加哥，有一天晚上，下了大雨，有一个司机开了一辆车，刮雨器坏了，这个时候雨中来一个老人，这个人跑到车上把这个刮雨器修好。

问他是谁？

他说我是丰田的工人，我看到我公司的产品受到伤害，我有责任把这个修好。

制度上不会让你去看到坏车就修理，是文化，让他做到这一点，我告诉大家，假如你拥有这样的员工的时候，你一定能够成功。

而只有你用这样的心态对待你的员工，照顾好你的员工，你才有这样的文化和这样的员工。

我也告诉大家，21世纪最贵的是人才，企业也一定一样。

绝大多数的企业认为机器比人贵，很多人买机器的时候讨价还价。

我们聘请员工的时候，我们没有想过给员工带来好的条件，你没有这样想的话在21世纪一定活不好。

今天是以人为本的时代，是互联网时代，是信息时代，是数据时代，一定是人的创造力的时代。

善待你的员工，投资在你的员工身上，他们给你带来的回报远远超过你的想象。

什么是人才，人才可以培养出来。

什么是养？

就是给他失败的机会，给他成功的机会。

你要看着，不能让他伤筋动骨，不能让他一辈子喘不过气来。

我感谢我自己的这个时代，感谢自己所受的训练和教育。

有人说中国的体制，培养不出像史玉柱、马云这样的人，我恰好是中国造的，失败的人永远会找到一些借口，成功的人永远在找方向。

去年有一个同事跟我说，我忙死了，事情太多，每天忙得晕头转向。

好，给他再加两件工作。

<<总裁日记>>

因为他不懂得优先级，不懂得什么该做什么不应该做，怎么授权于人，你不给他这样的训练，他不会成功的。

要有一种好的方法去训练他们，培养他们，给他们机会。

也有人说，公司最大的快乐是什么？

有一个企业的人跟我交流说，10年以前，他一年能够赚几十万元，现在一年能赚几千万元，公司越大他越没有幸福感。

我觉得我现在越来越幸福感，我的幸福感来自哪里？

来自10年以前，我看到小伙子小姑娘们进入我们公司，今天居然这么能干，能够面对现实，他们的成长才是我的幸福感来源，你会发现有了他们，阿里巴巴会更好；有了马云，阿里巴巴会走下坡路，因为我的年龄到了。

每年，我跟我的各部门领导者，都要问自己这个问题，你聘请了谁，你开除了谁，你提拔了谁，警告了谁？

这四件事情你做没做？

你没有做你一定不是好领导，你不懂得如何培训别人，公司里面只有各种各样的人，才是丰富多彩的。

企业就是一个生态链，企业就是一个野生动物园，我很高兴我们公司像野生动物园，各种各样的人都有，在各种人当中你怎么去发现他们，用欣赏的眼光看待他们。

一个领导者，你问他下面人怎么样？

他说，下面的人都是混蛋，不是他招的。

我说他们是混蛋，我希望你把他们培养的不混蛋，第二年如果他们更混蛋，一定是你不对，你更混蛋。

我们要问这个问题，你们为谁做了什么？

纵横观点 阿里巴巴，做最好的自己 49年前，当马丁路德金慷慨激昂地疾呼“我有一个梦想”的时候，也许自己并不能确定此举将对美国乃至世界产生多么深远的影响。

然而，毋庸置疑的是，今天全世界很多人，如同当年的马丁路德金一样，以“明知山有虎，偏向虎山行”的勇敢与执著，为梦想打拼。

阿里巴巴就是这样一家典型的组织，马云是这个组织的掌舵人。

所谓，甲之蜜糖乙之砒霜，梦想只属于那些愿意为之持之以恒、不懈努力的组织或者个人。

于企业而言，梦想即企业核心文化。

一个企业也只有明确了自己的核心文化才可能在逆境中不气馁，在顺境中不迷失。

梦想点燃激情 在阿里巴巴成立之初，马云讲到了三点愿景：第一，将来要做持续发展80年的公司（后来改为102年，原因在于，从1999年算起，到2101年将横跨3个世纪）；第二，要成为全球十大网站之一；第三，只要是商人，一定要用阿里巴巴。

这种雄心壮志，这种对未来更长远的设计和思考，使得一群年轻人的热情迅速升温，虽然也有迷茫，甚至不乏盲目追随，但是这并不妨碍大家迅速聚拢并投入轰轰烈烈的创业大潮中，彼时，他们的平均年龄不足25岁。

创业艰辛，却也留给阿里人很多清晰而美好的快乐记忆；创业拮据，阿里人保持了优良的节俭意识传承至今。

即便是在最艰苦的时候，马云居然还拒绝了很多投资商抛来的橄榄枝。

理由很简单，那些投资太过短视或功利，那可能危及阿里巴巴愿景的实现。

病急而不乱投医，这是常人很难做到的，而马云做到了。

据美国《财富》杂志报道，美国中小企业平均寿命不到7年。

而在中国，中小企业的平均寿命不足三年。

然而，对比阿里巴巴和世界范围内的长寿公司，我们会发现一个类似的特质，既在企业运营的初期，当企业还很弱小的时候，已经确立了自己的宏伟目标。

蓝色巨人IMB，1924年正式更名为国际商用机器公司的时候，还只是一家名不见经传的销售打卡钟和磅秤的公司。

<<总裁日记>>

20世纪50年代，东京通讯公司更名为sony，并致力于改变日本产品在世界各地品质低劣的形象时，日本制造代表廉价、低劣、品质差。

他们有着西奥？

多罗斯福式的共同追求：“尝试伟大的事情，赢取光荣的胜利，即使遭遇失败，也远胜过与既不享受多少东西也不承担多少痛苦的可怜虫为伍，因为他们活在不知战胜和失败为何物的灰色朦胧地带。

”宗教般的文化管理 2000年开始的互联网冬天使得许多互联网企业举步维艰，阿里巴巴也不例外。

危难的时刻，阿里巴巴的文化管理走上前台，并在接下来的实践中持续推动着阿里巴巴的成长。

如果说创业的时候，阿里人是有梦想的，并且以艰苦奋斗和革命乐观主义的创业精神推动着梦想的实现，但是这些思想还停留在创业团队的脑海中或者言谈中，还没有上升到以正式的文本明确企业使命、目标及价值观，并大张旗鼓地号召利益相关者信奉并追随的层面。

2001年以关明生的加盟为起点，阿里巴巴开始进行明晰而主动的文化管理。

核心团队认真研讨并总结了阿里巴巴的企业使命、目标及价值观，于是，“客户第一，员工第二，股东第三”作为阿里巴巴的理念被确立下来，“让天下没有难做的生意”成了阿里巴巴响亮的宣言，多年未改。

公司里的每个人不仅要九大价值观倒背如流，而且也要在工作当中身体力行，并作为KPI考核中的重要部分，哪怕你工作业绩再好，但无法认同公司的价值观也要立马走人。

今天，阿里巴巴价值观的“独孤九剑”已经演变进化为“六脉神剑”，但文化管理始终推动着阿里巴巴的变革。

在阿里巴巴最为艰难也最为关键的三年内，马云就曾以“延安整风运动”来统一价值观，甚至不惜把没有共同价值观、没有共同使命感的人，开除出公司。

同时，他还以“抗日军政大学”来培训干部团队，以“南泥湾开荒”培养销售人员。

“他们有一套又一套训练有素的思想，我觉得完全不像是销售，倒像是公关。

”这样的销售人员在阿里巴巴以万计数。

事实上，在这样强大的文化统御下，不认同公司理念、不认同马云的人也会感觉很痛苦而选择主动离开。

因为企业文化从来就没有放之四海而皆准的统一形象，适合是最重要的特征，只有高度认同的人才能乐在其中。

而一群高度认同某种公司理念的人团结在一起可以产生巨大的能量。

因为无论是战胜自己的竞争对手，还是为客户提供服务，或者是解决内部争端，它都能使企业迅速达成共识，并采取快捷而协调的行动。

尽管马云的文化管理会引致不同意见，如所谓运动式管理、舆论控制、思想洗礼、人治导向、“政治挂帅”、战争式的话语体系等一系列质疑甚至诟病，但是，文化管理确实极大地增强了阿里巴巴的创造力与凝聚力。

这也又一次印证了理论界的研究结论。

20世纪70年代开始的世界范围内的专题研究表明，企业文化对企业长期经营业绩有着重大的作用。

如同IBM前董事会主席小汤姆？

沃森所说：“就企业相关经营业绩来说，企业的基本经营思想、企业精神和企业目标远远比技术资源或经济资源、企业结构、发明创造及随机决策要重要得多。

当然，所有这些因素都极大地影响着企业经营的业绩。

但我认为，它们无一不是源自企业员工对企业基本价值观念的信仰程度，同时源自他们在实际经营中贯彻这些观念的可信程度。

”企业价值再思考：引领商业文明的新标准 2009年9月，在阿里巴巴成立10周年庆典上，马云首次对全公司乃至全社会说，阿里巴巴的三大愿景之一是成为最具幸福感的企业。

<<总裁日记>>

心理学家们对幸福感的定义，是指一个人比较深远、持久的满足感及成就感。而智联招聘的调查报告显示，职业人员，48%的人觉得压力很大，72%的人认为工作压力影响生活，68%的人认为自己有轻微到中度抑郁倾向，2%的人有严重的抑郁倾向。

如此心态，何来幸福感呢？

由此可见，阿里巴巴提出成为最具幸福感的企业正当时。

不仅如此，而后的跟踪文件表明阿里巴巴对员工幸福感的诠释包括三个层次。

- (1) 幸福感的基础层级是保障个体和家庭安居乐业。
- (2) 幸福感的第二层级是帮助员工找到并实现其自我价值。
- (3) 幸福感的第三个层级是群体的使命感。

事实上，这是马云所领导的阿里巴巴对企业价值在思考的一个显性化表现。

孟子的“穷则独善其身，达则兼济天下”曾经影响了中国的历代士子之心。

而心怀天下，也一直是马云所领导的阿里巴巴的显著特点之一。

尤其是2007年阿里巴巴在香港地区上市以后，这种可能性与历史责任则越发强烈。

阿里巴巴在上市的第一天市值就达到200亿美元，一举进入全球前五名的阵营。

阿里巴巴的上市，造就了4900名人均身家过百万的富翁，这些都是阿里巴巴公司的工作人员，他们占有当时阿里巴巴员工总人数的1/3左右。

这样一家独具影响力的公司，如何保持创业激情固然重要，而更为重要的是需要思考如何成为真正的社会典范与精英。

阿里巴巴的选择是：开放、分享、承担责任，成为促进社会发展主要的动力之一。

对客户强调通过打造平等高效的电子商务平台，帮助无数的创业者成为阿里巴巴；对员工，承诺提升幸福感；对股东，突显丰厚经济回报之外的“投资了一家对社会有巨大促进作用，对社会承担巨大的责任，帮助就业，成就梦想的公司”；对同行，号召互相鼓励、互相分享，享受竞争的乐趣，心中无敌，无敌天下。

这就是阿里人对“舒服的企业”的描绘，这也是社会精英应该具有的气度与格局，“自信人生两百年，会当击水三千里”。

不气馁，不盲从，专注梦想；善创新，勤超越，勇担责任。

在刚刚过去的2011年，马云被推到风口浪尖，被自己的客户反诘与抵制，同时也承担着多重道德叩问。

马云亦大呼委屈：“公司想挣钱是正常的，不想挣钱是不正常的……我们不是道德模范。”

显然，在理想与现实之间，马云备受煎熬。

不管企业自己如何定位，企业文化一旦传递给社会，各利益相关群体都会根据自己的理解给企业身份进行定位，如同淘宝“为天下网商提供公平机会”的社会身份。

一旦企业的行为与相关群体对企业身份的理解不符合，企业将面临强烈的质疑与考验，联想当年的裁员风波也与此相关。

人们也许会淡忘，作为企业，可持续发展是维持这种身份的前提。

而这些显然是需要阿里人自己解决的问题。

因为“今天很残酷，明天很残酷，后天很美好”。

如何度过明天晚上，看到后天的太阳，相信白手起家的马云有足够的睿智和远见。

坚守信念，坚持梦想，将引领阿里巴巴走得更远。

……

<<总裁日记>>

媒体关注与评论

德鲁克对斯隆领导的通用汽车深度观察，写出了经典之作《公司的概念》。
中国企业家的管理实践与管理学者的解码也正在完成同样的使命。

——阿里巴巴创始人，马云 这是一次中国企业家精英的集体聚首，总裁们以毕生沉淀的经营思想与人生智慧，与你来一场愉快的“真心话大冒险”。

——新东方教育集团董事长，俞敏洪 企业强大的秘诀在于“内功”，而“内功”的秘诀全在于“心法”，《总裁日记》就是商界的至高“心法秘笈”。

——玖龙纸业董事长，张茵 对职业经理人来说，最关键的是尊重人，带动人，把团队调节到最佳状态，去协力实现目标。

读《总裁日记》看商界精英如何带队伍。

——如家酒店集团CEO，孙坚

<<总裁日记>>

编辑推荐

做为带头人，如何在团队中提升成员的内心价值观和幸福感？
做为管理者，如何在企业中合理放权又保证公司稳健前行？
做为生活家，如何在处世中言行一致地塑造独特的人格魅力？
在《总裁日记》里，你会找到权威解答！

<<总裁日记>>

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>