

<<柳传志商道真经>>

图书基本信息

书名：<<柳传志商道真经>>

13位ISBN编号：9787510413070

10位ISBN编号：7510413079

出版时间：2010-12

出版时间：新世界

作者：赵子仪

页数：317

字数：300000

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>

## <<柳传志商道真经>>

### 内容概要

他，青年时曾与心中的蓝天梦失之交臂，却在另一片天空中打拼出属于自己的精彩人生。

他，不惑之年下海创业，毅然放弃中科院安逸稳定的工作，在过去的20几年中，不断地变换身份，从科研人员、下海知识分子到中国最大电脑公司的创始人、CEO……以敏锐的头脑与智慧缔造着人生的奇迹。

他，志存高远，聚沙成塔，带领联想集团从无到有、从弱到强，一跃成为享誉国内外的“世界500强”企业。

他，满腹韬略，用人如神，一手提拔了堪当重任的联想集团接班人——杨元庆、郭为。

他，以惊人的魄力成功并购世界知名企业IBM个人电脑事业部，完成了“蛇吞象”的壮举。

他，花甲之年退居幕后，以一个华丽的转身实现了从企业家到投资家的巨变。

他，隐退5年后临危受命，重新出任联想集团董事局主席，带领联想力挽狂澜，扭亏为盈。

他就是被人们称为“中国IT企业教父”的传奇人物——柳传志。

## <<柳传志商道真经>>

### 书籍目录

前言

第一章 偏执也是对目标的执著——柳传志论创业之道

我是自己非改行不可

偏执也是对目标的执著

“国有民营”的金字招牌

瞄准一个明确的目标

立意高，才能长远发展

寻找核心竞争力

因时顺势，自强不息

做别人不想做和不能做的

一招鲜，吃遍天

环境逼着你冒风险

不要老跑在别人后面

要实力，不仅要勇气

高科技企业发展的四道关口

第二章 中国人自己的管理方法——柳传志论企业管理

中国人自己的管理方法

“管理三件论”的诞生

从“平底快船”到“大船结构”

从“大船结构”到“舰队管理”

开会迟到者要严肃罚站

允许CEO犯小错

看画，退到更远的距离

领军人物是核心

令旗一举，三军能动

管理就像一个房屋的结构

只要能爬到山顶就是好方法

建班子、定战略、带队伍

一把手是把珍珠串起来的线

第三章 让资本为你打工——柳传志论投资之道

做投资更像做侠客

让资本为你打工

有所为有所不为

事为先，人为重

给老虎插上翅膀

选老虎不选病虎

总结教训，谨小慎微

普及联想的经验和教训

投资要顾及股东利益

为投资人的长远利益着想

“穿草鞋”与“穿皮鞋”

房地产是联想发展的必然

价值创造与价值实现

金色鲤鱼跃龙门

第四章 把不可能的事变为可能——柳传志论决策执行

## <<柳传志商道真经>>

联想的现在与未来

“抢棒子”战略

不能“懵着打”

拐大弯，曲线救国

先立足本土

改造环境，适应环境

把不可能的事变为可能

成功需要妥协

决策联想的“三手准备”

步步逼近策略，

海外三步曲

以退为进策略

“大联想”战略部署

联想的执行力

认准方向，坚决执行

战略一定要正确

想明白了就要做

愿意跟着干的站在旗下

制度一定要执行

能说会练是真把式

要做让自己长本事的事

遵照联想精神办事

第五章 赛马中识别千里马——柳传志论用人之道

赛马中识别千里马

请倪光南出山

教杨元庆学会妥协

召回“第三少帅”朱立南

道不同，不相与谋

让年轻人参与管理

“入模子”培训

联想不是“饭碗”

小公司做事，大公司做人

柳传志的三种人才观

从“缝鞋垫”到“做西服”

搭班子，建堡垒

因人设事的中国式智慧

岗位轮换，培养接班人

留着他培养新人

物质激励，衣食无忧

让员工成为发动机

善待员工，形成正反馈

让老园丁有股份

第六章 我们要做百年老字号——柳传志论品牌营销

人之所弃，我之所欲

中国互联网的代名词

把客户效益放在首位

捆绑式销售，扩大战果

<<柳传志商道真经>>

双营销模式

进军家电领域

开发功能操作软件

掀起“全民液晶风暴”

信誉是品牌的基础

我们出售的是服务

我们要做百年老字号

与洋品牌一较高下

踏上“因特网之路”

强化联想宣传攻势

第七章 信誉是联想的商标——柳传志论诚信之道

做一个正直的公民

我不会对投资者撒谎

诚信与求实

信誉是联想的商标

求实文化，王者之风

让股东相信我们

说到做到，赢取信任

不是100分就是0分

先做起来再说

精神财富更重要

把话放在桌面上说

第八章 以产业报国为己任——柳传志论社会责任

以产业报国为己任

在摸索中前行

传递祥云，凝聚民心

奥运大练兵

民族工业，红旗飘扬

为和谐社会做贡献

中国企业要承担社会责任

创造更多的“联想”

第九章 时代在变，文化不变——柳传志论企业文化

企业利益高于亲情文化

没有家族的家族企业

杜绝宗派文化

文化是纽带

谁栽树，谁乘凉

企业文化是无声的命令

文化磨合是企业合并的难题

时代在变，文化不变

规章不到的地方靠文化

变是联想永远不变的主题

把5%的希望变成100%的现实

第十章 联想人不相信眼泪——柳传志论逆境挑战

失误是学习的机会

美尼尔综合症的爆发

挫折是人生经历的一部分

<<柳传志商道真经>>

整合南北联想  
联想成长的暗礁  
联想人不相信眼泪  
抚平失败带来的伤痕  
下辈子我还要做企业  
惊涛骇浪我见过很多次  
别拿长跑当短跑  
自知之明，鸵鸟理论  
看别人怎么摔跟头  
为最坏的情况作准备  
柳传志的幸福指数  
“中国芯”风波  
告别“蓝天梦”  
附录：柳传志大事记

## <<柳传志商道真经>>

### 章节摘录

柳传志根据自己的实践和学习，把联想的管理定为一个大的概念，并把管理的核心归纳为三个要素：建班子、定战略、带队伍。

柳传志说：“建班子的内容保证了联想有一个坚强的意志统一的领导核心。

定战略是如何有指导思想地建立起远、中、近期战略目标，并制定作的战术步骤，分步执行。

带队伍是如何通过规章制度、企业文化、激励方式，最有效地调动员积极性，保证战略的实施。

”对比现代企业管理理论，柳传志的管理三要似乎有些“老土”，但正是这“土的掉渣”的理论，成就了联想这一中国IT业最大的民族企业。

更让人惊奇的在联想，在联想管理体制改革的过程中，柳传志曾经尝试过无数次的改变，但唯一不变的就是贯穿联想始终的管理三要素。

如果按照纯理论的逻辑对管理三要素进行排序，“定战略”似乎应该派在“建班子”之前，因为先有战略目标，下一步才能找人去做。

但是，柳传志却把“建班子”提到了至关重要的位置，他在清华大学发表的《怎样做一名好总裁》的演讲中这样说道：“一把手是有战斗力的班子的核心，一把手应该具备什么条件，应该如何进行自身修养？

第一把手应该如何选择班子的其他成员，其他成员不合标准怎么办？

如何对班子的成员进行考核？

没有一个意志统一的、有战斗力的班子，什么定战略，带队伍都做不出来。

宗派是形成团结班子的绝症，要杜绝一切可能产生宗派的因素。

这些都是建班子要解决的问题。

”

<<柳传志商道真经>>

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>