

<<从优秀到卓越>>

图书基本信息

书名：<<从优秀到卓越>>

13位ISBN编号：9787800735547

10位ISBN编号：7800735540

出版时间：2006-7

出版时间：中信出版社

作者：[美] 吉姆·柯林斯

译者：俞利军

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>

<<从优秀到卓越>>

前言

本书的手稿即将完成之际，我来到位于科罗拉多博尔德的埃尔多拉多一斯普林斯峡谷。

这个峡谷就在我家南面。

我沿着一条陡峭多石的山间小路登上山顶，在我最喜爱的一个休息地驻足。

远方腹地依然是一派银妆素裹的景象。

正在那时，一个奇怪的问题突然闪现在我脑海中：要出多少钱才能让我放弃出版《从优秀到卓越》这本书呢？这个问题的确很有趣，因为此前我已花了5年时间用于调研和撰写本书。

不是说给多少钱我都会不为所动，而是当我的思绪跨越上亿美元的门槛后，已经到了我该沿原路返回的时候了。

不过，即使有那么多的钱也不能令我放弃这个项目。

本来就乐于传道授业的我，无法想像如果不能把自己的知识与全世界的好学之士一同分享会是怎样。

而本书也正是在这种学而不厌、诲人不倦的精神鼓舞下才得以问世。

在度过几个月僧侣式的隐居生活后，我很乐意得到人们的反馈，了解本书哪些部分能给他们带来益处，哪些不能。

我希望大家能从本书中获益，并将学到的知识运用于大到公司事务、社会事业，小到生活琐事的处理之中。

吉姆·柯林斯 jimcollins@a01.com www.jimcollins.com 科罗拉多州博尔

<<从优秀到卓越>>

内容概要

本书是超级畅销书《基业长青》的作者柯林斯的又一力作，它描绘了优秀公司实现向卓越公司跨越的宏伟蓝图。

《基业长青》揭示了公司保持卓越的秘诀，但书中提到的公司自始至终都出类拔萃。

对于那些业绩平平的公司，如何才能实现从优秀到卓越的跨越呢？

是不是卓越的企业都有所谓的特殊“卓越气质”？

发展的瓶颈是不是真的难以突破？

针对这一问题，在5年时间里，柯林斯和21人的研究团队进行了一项规模巨大的研究，对1965年以来《财富》杂志历年500强排名中的每一家公司（共1400多家）逐一分析。

研究结果令人震惊——只有11家公司实现

作者简介

作者：(美国)柯林斯 译者：俞利军吉姆·柯林斯，著名商业畅销书作家。
柯林斯早年在斯坦福大学商学院从事教学与研究，并获得杰出教学奖。
1996年，他回到家乡科罗拉多州的博尔德市，创办了自己的管理实验室，与各种企业和社会机构的领导人一起开展对商业生活的研究。
曾在默克公司、星巴克、时代明镜集团、麦肯锡公司等世界知名公司任高级经理和CEO。
他的上一本书《基业长青》是公认的一部经典商业著作，重印近百次，被译为16种文字在全球发行。
他的著作被《财富》、《经济学人》、《商业周刊》、《今日美国》、《哈佛商业评论》、《产业周刊》、《Inc.》等杂志广泛报道，引起巨大反响。

<<从优秀到卓越>>

书籍目录

鸣谢前言第一章 优秀是卓越的大敌无所畏惧的好奇心从优秀到卓越的永恒的“物理学”第二章 第5级经理人出人意料谦逊+意志=第5级经理人培养第5级经理人小结第三章 先人后事不是“1个天才与1000个助手”重要的是给何人付酬，而不在于如何支付严格，但不冷酷无情先人后事、卓越的公司和美好的生活小结第四章 直面残酷的现实（但决不失去信念）事实胜于美梦营造良好氛围，弄清问题真相面对残酷现实，保持坚定信念 斯托克代尔悖论小结第五章 刺猬理念（三环内部的简化）三环理论明白你能（或不能）在什么方面成为最优秀的对于经济引擎的洞见：你的指标是什么洞察你的热情深刻感悟而非虚张声势小结第六章 训练有素的文化框架之下的自由（和责任）清除你的松软干酪是文化而不是暴政疯狂坚持刺猬理念列出不该做的事项小结第七章 技术加速器技术与刺猬理念技术是发展动力的加速器，而不是创造者技术陷阱技术和对落后的恐惧小结第八章 飞轮和厄运之轮累积和突破并非天赐良机“飞轮效应”厄运之轮一个视野宽广的飞轮观念小结第九章 从《从优秀到卓越》到《基业长青》基业长青早期的从优秀到卓越核心意识：持久卓越的额外度大胆创新的宏伟目标、危险鲁莽的宏伟目标及其他理念关联为什么要实现卓越后记 答疑篇附录译后记

<<从优秀到卓越>>

章节摘录

优秀是卓越的大敌 优秀是卓越的大敌。

这就是为什么鲜有优秀者实现卓越的主要原因。

我们没有卓越的学校，主要是因为我们有优秀的学校。

我们没有卓越的政府，大抵是因为我们有优秀的政府。

很少有人能过上美满的生活，基本原因是过上好生活很容易。

绝大多数公司始终未能成为卓越的公司，全是因为它们绝大多数都是优秀的公司——而这正是它们的主要问题。

1996年，这一想法在我头脑中已经变得相当清晰明确。

当时，我正与思想界的一群领袖一道进餐，讨论组织业绩问题。

麦肯锡公司旧金山办事处的总经理比尔·米汉探过身来，漫不经心地向我吐露：“喂，吉姆，我们都很喜欢《基业长青》这本书。

你和另一位作者在调研和著书方面都干得非常出色。

但遗憾的是，这本书毫无用处。

” 我很好奇，请他解释一下。

“你所写的大部分公司自始至终都非常卓越，”他说，“它们不必将自己从优秀公司变为卓越公司。

这些公司有像戴维·帕卡德(Dave Packard，惠普公司创始人)和乔治·默克(George W. Merck，默克制药公司创始人)那样的创始人，从一开始就塑造了公司的卓越气质。

但是大多数公司都是中途觉醒，发现自己只是优秀公司而非卓越公司。

它们该怎么办呢？” 回想当时的情景，我感到米汉作出“毫无用处”的评价的确有些夸张，但他的观察是正确的——大部分真正卓越的公司由始至终都是卓越的，而大多数公司却一如既往始终未能成为卓越公司。

米汉的评价的确是千金难买。

他的那个问题犹如播下的一粒种子成长为这本书的根基，那就是：“优秀公司能否转变为卓越公司，如果可以，怎样才能做到？”或者换句话说，“安于现状”的顽疾是否真的无药可治？在5年后的今天，我们可以很肯定地说，优秀公司变为卓越公司的案例确实存在，而且我们已经掌握了促成这种转变的潜在因素。

受到米汉的启发，我和我的研究小组开始了一项历时5年的研究工作，力图探索从优秀公司成长为卓越公司的内在机制。

<<从优秀到卓越>>

后记

一个作者在出版了成名作后，若想再创辉煌，往往像跳高运动员要想打破自己创造的纪录一样困难重重。

但是，吉姆·柯林斯是个例外。

1994年他和杰里·波勒斯出版了《基业长青》这本20世纪90年代的管理力作后，2001年年初又出人意料地推出了又一力作——《从优秀到卓越》。

《基业长青》对美国一些大公司永续成功经营的深层原因进行了探索，得出的结论真实可信，具有很大的现实指导意义。

该书出版后的第2年即被《产业周刊》评为1995年头号商业畅销书，《今日美国》更是称其为“继《追求卓越》之后最引人瞩目的企业研究力作。

”《华尔街日报》称其为“一本异乎寻常的书，很值得一读。

”目前它的英文版重印超过70次，销售100多万册，并且已被译成16种外文在全球发行。

简单地说，《基业长青》说明了卓越的公司为何历经上百年而长盛不衰，它们又是如何从创业时就将长期可持续的业绩注入企业的DNA这样一个道理。

但是，生来并不具备卓越的DNA的公司怎么办？

优秀的公司，一般性的公司，甚至是很糟糕的公司，怎样成为一个能持续创造非凡业绩的企业？

为什么有的公司实现了大跨越，而别的公司却没有？

在长达5年的时间里，这个问题一直困扰着柯林斯的头脑。

哪些公司可以摆脱平庸的万有引力，从大众化的泥沼中脱颖而出，实现长期的卓越？

如果那样的话，这些公司又具有哪些普遍的显著特征，使得它们能够从优秀转变为卓越的呢？

怀着这样的好奇心和追求真理的决心，柯林斯和他的21人的研究小组，对1965年至1995年30年间出现在《财富》500强排行榜上的1435家企业进行了逐一分析，找出11家企业，它们实现了从优秀业绩到卓越业绩的跨越，并保持15年以上。

在此期间，这些公司的平均股票收益是大盘股指的6.9倍，而像通用电气这样的超级公司也只有2.8倍。

沃尔格林、电器城、联邦国民抵押协会等11家实现跨越的公司为什么比耀眼的巨星如英特尔、可口可乐、通用电气和默克的综合股指还要高出2倍以上呢？

为了发现黑匣子里的奥秘，柯林斯和他的研究小组将实现跨越公司与两组精心挑选出来的对照公司，即“直接对照公司”和“未能保持卓越的对照公司”进行对比，分析它们之间的差别。

经过仔细分析28家公司的整个历史，包括数以吨计的全部资料和几万页的采访记录，他们终于发现了从优秀到卓越的内在机制和决定性因素：·第5级经理人：与一些个性十足、上头条、做名流的公司领导人相比，实现从优秀到卓越跨越公司的领导人似乎是从火星上来的。

这些领导人都是矛盾的混合体：个性谦逊，但又表现专业，·先人后事：一般人会以为，实现跨越公司的领导人会从建立一套新构想、新策略入手。

相反，他们首先请进合适的人选，请出不合适的人选，并令合适的人选各就其位。

尤其重要的是，这些慧眼识珠的领导人对待人才的理念：他们看重的是人才的内在素质，而非学历、专业背景和工作经历。

（这对目前中国企业以及其他所有的组织形式主义的用人制度是个极大的提醒。

）·刺猬理念：要想完成从优秀到卓越的转变，就必须超越仅仅是称职这一局限，如果因为某项业务是你的主营业务，或仅仅因为你在这一行已经干了好几年或几十年，就认为自己在这一行能做到最好，那就大错特错了。

关键是要找到自己擅长的业务，只有心醉神迷的事业才会是你的前途所在。

·训练有素的文化：有着训练有素的文化的公司并不多见，把训练有素的文化和企业家的职业道德融合在一起时，你就得到了神奇的创造卓越业绩的炼金术。

·技术加速器：实现跨越的公司对技术的作用有不同的理解，它们不把技术作为引发变革的首要工具，但它们均是运用技术的先锋。

·飞轮与厄运之轮：那些发起革命、推行激动人心的变革和实行翻天覆地重组的公司，几乎注定不能

<<从优秀到卓越>>

完成从优秀到卓越的飞跃。

只有当你做事的方式可以使人看得到并且感觉得到动量在积蓄时，人们就会站在你的一边支持你。

相反，那些希望略过积累阶段，直接跳跃到突破阶段的公司注定会陷入厄运之轮。

诚然，该书给我们的启发远远不止这些要点。

一向话语犀利而刻薄的管理大师彼得·德鲁克对该书给予了高度评价，他认为：“这本书经过精心研究，写得很好。

它瓦解了时下绝大多数热门管理理论和实践——从对超级CEO的崇拜，对IT的热炒，到兼并和收购的狂潮，不一而足。

它不会使平庸的公司成为优秀的公司，但是，它却会使优秀的公司成为卓越的公司，”说到底，宇宙间的道理是相通的：无论是公司还是其他组织，甚至是个人的行为，书中的道理均有很大的实战意义

。因为所谓战略根本一点就是以奇用兵，出奇制胜。

追随别人的道路，做到最好，也只是一流的二流子。

流行的时候一哄而上，往往赶上个溃烂的尾巴。

这就是中国很少有大企业和名牌产品的主要原因，相反，战略定位意味着采取与竞争对手不同的行动，或以不同的方式从事相同的行为，就像古代中国的伟大诗人很少是科班出身一样，今天的商学院也很难培养出伟大的企业家。

因此，这本另类的管理宝典可能比流行的MBA课程有意义得多，值得每一个追求极致和辉煌的人一读

。

<<从优秀到卓越>>

媒体关注与评论

简评 就像《基业长青》一样，《从优秀到卓越》是那种经理人和CEO们在若干年内需要一读再读的著作。

——亚马逊网上书店 毫无疑问，所有的管理人员都会从本书中获益。

——《出版家周刊》

<<从优秀到卓越>>

编辑推荐

《从优秀到卓越》不会使平庸的公司成为优秀的公司。
但是，它却会使优秀的公司成为卓越的公司。
——彼得·德鲁克

<<从优秀到卓越>>

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>