

<<马云谈管理>>

图书基本信息

书名：<<马云谈管理>>

13位ISBN编号：9787807473039

10位ISBN编号：7807473037

出版时间：2008-10

出版时间：深圳出版发行集团，海天出版社

作者：朱甫

页数：249

字数：190000

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>

## <<马云谈管理>>

### 前言

他是全球第一的电子商务平台阿里巴巴的创始人； 他是中国内地第一位登上《福布斯》封面的企业家； 他是中国第一位被冠以“骗子”、“疯子”、“狂人”的创业“导师”； 他在CCTV《赢在中国》现场征服了几乎所有的选手和电视观众； 他用自己的成功告诉所有人：“如果我可以成功，那么80%的创业者都可以成功！”

” 他，就是马云，阿里巴巴集团董事局主席兼首席执行官，中国的创业教父。

## <<马云谈管理>>

### 内容概要

马云是个传奇性人物，曾被说成是“骗子”、“疯子”和“狂人”，而如今，他带领着阿里巴巴团队一路走来，从资本额只有50万元人民币的小企业，变成了市值超过200亿美元的大企业，创下了全球互联网融资额的最高纪录。

他靠什么实现了大成功，创造了一个又一个令人不可思议的商业奇迹呢？

《马云如是说》一书，为您更为准确的了解马云和他的阿里巴巴。

<<马云谈管理>>

作者简介

朱甫，畅销书作家，商学院MBA，互联网创业观察专业人士，对阿里巴巴集团进行为期四年的重点跟踪研究，最为佩服创业教父马云。  
著有《马云如是说》。

## &lt;&lt;马云谈管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 企业为什么而生存——马云论管理思想 为使命而生存 尊重内行 不靠控股来管理 我是首席教育官 “客户第一” 阿里巴巴基本法 目标：基业102年 延伸阅读：马云谈CEO第二章 “升职路线图”——马云论员工管理 “升职路线图” 拒绝高薪挖人 “大裁员” 不让雷锋穿补丁上街 开除MBA 鼓励员工创业第三章 把钱投在人身上是最赚的——马云论人才培养 把钱投在人身上 每个员工都有潜力 干部队伍培养 四乘一百米接力赛 销售人员培养 企业文化培养第四章 最好的团队是唐僧团队——马云论团队与执行 团队把我变成英雄 不用精英团队 唐僧是个好领导 好公司就像动物园 一流的执行水平第五章 优秀的人不是为钱而来——马云论招聘与考核 不给任何人许诺 给年轻人一个机会 共同的价值观 “野狗”与“小白兔” 一切围绕社会责任去做第六章 战略决定成败——马云论企业战略 只做信息流 安全支付 Work at Alibaba B2B-C2C-B2C第七章 将电子商务还给商人——马云论运营管理 不做电子政务 免费的目的是培养客户 教“客户”钓鱼 将目标定得高一点 将电子商务还给商人 按照既定梦想往前走 延伸阅读：马云谈办公室风水第八章 “马式营销”——马云论营销策略 “西湖论剑” “网商大会” “马式豪言” 非常时期的广告投放 “农村”包围“城市” 将娱乐进行到底第九章 亚洲的独特模式——马云论创新与管理 蓝海=创新 亚洲的独特模式 支付宝的创新 客户导向的思考第十章 “六脉神剑”——马云论企业文化 核心竞争力是价值观 可信、亲切与简单 “倒立”文化 拥抱变化 “整风运动” 有雅虎特色的阿里文化 文化稀释 延伸阅读：阿里巴巴的四项原则与三个代表第十一章 高层管理者——马云论阿里巴巴高层 蔡崇信 延伸阅读：蔡崇信论马云 吴炯 关明生 卫哲 崔仁辅 陆兆禧 延伸阅读：卫哲：中小企业为新的全球化受益者第十二章 “东方的智慧，西方的运作”——马云论全球化攻略 全球眼光 当地制胜 全球化的问题第十三章 公司的守门员——马云论企业家精神与领导力 我就像守门员 在公司的作用像水泥 最大的善举决不在于捐款 延伸阅读：认真做事、大度做人 附录一 马云精彩语录 附录二 马云个人档案后记参考文献

## <<马云谈管理>>

### 章节摘录

第一章 企业为什么而生存——马云论管理思想 为使命而生存 现代管理学之父彼得·德鲁克对管理所下的经典定义就是：“管理就是界定企业的使命，并激励和组织人力资源去实现这个使命。

界定使命是企业家的任务，而激励与组织人力资源是领导力的范畴，二者的结合就是管理。

” 使命是企业存在的原因，企业使命是企业存在的意义和价值，是企业肩负的最大责任，是企业存在的最根本目的。

它告诉人们“企业为什么存在”，深层次地反映了企业的任务和目标，表达了企业的社会态度和企业的主体意识。

一个企业为什么而生存？

使命！

这一点我很自信。

我参加过很多世界性的论坛，全球大企业的CEO讲的就是这些东西，而中国的企业都不相信。

是我们犯过的一些刻骨铭心的错误，促使我们提出价值观、使命感和共同目标。

我做企业带着一种使命感去做，我坚信电子商务会影响中国、改变社会。

2003年，阿里巴巴在B2B领域发展已经是很好了。

怎么走下去，马云当时很迷惘。

当你站在第一的位置上，往往不知道该往哪里走，凶为第二、第三可以跟着第一走，但是第一没有可参照对象。

新浪、搜狐、网易他们比我们运气（好），他们可以模仿雅虎，但是阿里巴巴B2B是我们自己想出来的。

阿里巴巴到底往哪个方向去？

我郁闷了一个月，直到（在）纽约论坛的时候我碰到克林顿夫妇，我向克林顿问了这个问题，他说这是（一个）好问题。

那天早上克林顿夫妇请我们吃早餐，克林顿讲到一点，说美国在很多方面是领导者，但有时领导者不知道该往哪儿走，没有什么引导他们，他们没有榜样可以效仿。

“这个时候，是什么让你作出决定呢”，克林顿说，“是使命感。

”

## <<马云谈管理>>

### 编辑推荐

《马云谈管理》一书，为您更为准确的了解马云和他的阿里巴巴。

马云·管理语录： 一个企业为什么而生存？

使命！

公司如果只以赚钱为目的做不大的，而如果以使命为驱动才有可能做大。

只有两个情况下你是CEO。

第一你做决定的时候你是CEO。

平时你不是CEO。

第二个在你犯错误的时候，你是CEO。

你说这是我的错。

造就一个优秀的企业。

并不是要打败所有的对手。

而是形成自身独特的竞争力优势。

建立自己的团队、机制、文化。

可能有些人会批评我是外行领导内行。

但我认为，外行当然可以领导内行，关键在于尊不尊重专业。

管理50个傻瓜是最痛苦的，更痛苦的是管理 一个聪明人。

而且有才华的人都有一点怪异，大家都互相不服。

什么是团队呢？

团队就是不要让另外一个人失败。

不要让团队任何一个人失败。

那些职业经理人管理水平确实很高。

就如同飞机引擎一样，但是如此高性能的引擎就适合拖拉机吗？

唐僧这个人不像很能讲话，也好像不像个领导的样子，但是他很懂得领导这个团队。

这个团队到西天取经。

这么多天没有散掉就是好领导。

外界看我们，是阿里巴巴网站。

是淘宝，但只有我们自己知道。

我们的核心竞争力是我们的价值观。

从第一天开始，我就没想过用控股的方式控制公司。

我觉得管理和控制一家公司是靠智慧。

CEO的主要任务不是寻找机会。

而是对机会说No，机会太多，只能抓一个。

如果一个方案有90%的人说好，我一定要把它扔到垃圾桶里去。

因为这么多人说好的方案，必然有很多人在做了，机会肯定不会是我们的了。

把钱存在银行里，不如把钱花在培养员工身上。

把钱投在人身上是最赚的。

我在公司里的作用就像水泥。

把许多优秀的人才粘合起来。

使他们力气往一个地方使。

领导要能把人身上最好的东西发现出来。

你要找这个人的优点，找到这个人自己都不知道的优点，这是你的厉害之处。

阻碍阿里巴巴的一个人就是马云，如果我不换掉我的脑袋，所有的改革都是一句空话。

我始终认为企业最值钱的是人才。

但为了保持企业的竞争力和一支优秀的员工队伍。

我们会坚持实行“末位淘汰”制，将后10%的员工淘汰，因为我们不淘汰他们。

<<马云谈管理>>

市场和股东就会淘汰我们。

我们遵循的最高准则：第一条是“唯一不变的是变化”；第二条是“永远不把赚钱作为第一目标”；第三条是“永远赚取公平合理的利润”。



<<马云谈管理>>

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>