

<<总裁演讲录>>

图书基本信息

书名：<<总裁演讲录>>

13位ISBN编号：9787115185099

10位ISBN编号：7115185093

出版时间：2008-9

出版时间：人民邮电出版社

作者：郑月玲

页数：300

字数：270000

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>

## <<总裁演讲录>>

### 内容概要

本书是一本商界知名人物的演讲稿合集。

全书选取了超过60篇的商业演讲稿，这些演讲的作者都是过去及当今全球商界业绩卓著的人物，演讲稿涉及的内容非常丰富，涵盖了企业经营管理领域的方方面面，对于读者了解这些人物的商业理念、感受他们的商业魅力、提升自身的领导力有着很好的借鉴意义和参考价值。

本书适合企业的中高层管理者、商业史研究方面的专家以及商学院的师生阅读。

## &lt;&lt;总裁演讲录&gt;&gt;

## 书籍目录

第一辑 成功秘诀 商业成功之道 安德鲁·卡内基卡内基钢铁公司创始人兼总裁 股票投资的成功诀窍 沃伦·巴菲特美国伯克希尔·哈撒韦公司现任董事长兼总裁 经营管理的秘诀 李·艾科卡美国克莱斯勒汽车公司前董事长兼总裁 远见是一个企业成功的关键 雷伊·杰迪斯英国邓洛普公司前总裁 成功的代价 汤姆·彼得斯彼得斯集团现任董事长兼总裁 第二辑 创新意识 阿里巴巴的创新成功之道 马云阿里巴巴网站创始人、CEO 海尔的创新意识与跨国战略 张瑞敏海尔集团现任董事局主席兼CEO 技术立企与自主创新 周厚健海信集团现任董事长 伊利的营销创新与精细化管理 潘刚伊利集团现任董事长兼总裁 百度的创新之道 李彦宏百度公司创始人、董事长兼CEO 创造适当的创新环境与气氛 李维士·李尔美国3M公司前总裁 第三辑 领导艺术 怎样才是好主管 保罗·盖蒂美国盖蒂石油公司创始人兼总裁 做个合格的企业领导 亨利·法约尔法国著名企业家 对领导职责的承诺 理查德·布朗美国EDS公司前总裁 与员工交流的要求只会越来越高 杰弗里·伊梅尔特美国通用电气公司现任董事长、CEO、总裁 公司和人才是一个整体 玫琳凯·艾施玫琳凯化妆品公司创始人、董事长、总裁 第四辑 诚信道德 重建信任的工作始于我们 道格拉斯·达夫特可口可乐公司前董事长兼CEO 诚信的力量 查尔斯·克鲁拉克MBNA公司前副董事长 坦诚的价值 约翰·鲍格尔美国先锋集团创始人兼董事长 面对诚信危机的自我纠正 亨利·鲍尔森高盛集团合伙人 第五辑 人才培养 培育人才 松下幸之助松下公司创始人、董事长、总裁 企业的成败关键在于人才培养 王永庆台塑集团创始人兼董事长 杰出经理人必须具备的一些能力 大卫·斯蒂尔英国石油公司(BP)前总裁 企业未来的后继接任人选相当重要 奥斯汀·皮尔斯英国宇宙航空公司总裁 第六辑 危机应对 化解难题的最佳方法 梅耶英国环球航空公司前董事长兼总裁 克莱斯勒里程表丑闻 李·艾科卡美国克莱斯勒汽车公司前董事长 向所有美国航空公司的员工表示歉意 唐纳德·卡蒂美国航空公司前CEO兼总裁 第七辑 科学技术 信息整合之梦 比尔·盖茨微软公司创始人、董事会主席 科学与技术：今天的基础，明天的道路 李·R·雷蒙埃克森美孚石油公司前董事长兼CEO 技术与管理 盛田昭夫日本索尼公司创始人之一兼公司董事长 第八辑 产品质量 产品取得成功销售的秘诀 爱德华·汉尼思曾任美国宝洁(P&G)公司总裁 质量第一 石川馨日本著名企业家 新经济时代的销售队伍：呼唤英雄的到来 威斯·哈特美国特许通讯公司副总裁 第九辑 经营管理 企业为何患病 立石一真日本欧姆龙株式会社(原名立石电机株式会社)创始人 顾客才是唯一的老板 雷富礼宝洁公司现任董事长兼CEO 坏消息比好消息更该被听到 哈维·麦凯美国信封公司现任董事长 科学管理的实质 泰勒美国工程师兼企业家 救活企业的唯一办法 酒井邦恭日本太阳喷漆工业公司创始人 跨国企业必须承担更多的责任 约翰·史密斯美国通用汽车公司前任董事长 第十辑 组织愿景 进入任何一个你能够进入的市场 萨莫·雷士东国家娱乐公司总裁 建立我们的能力 理查德·瓦格纳美国通用汽车公司现任董事长 我们必须承担起商业领袖的角色：未来不会等待 杰里·约肯斯德州仪器公司前董事长、总裁 开心一点：在糟糕的时代做出优秀的决策 哈里·斯通塞弗波音公司前总裁兼CEO 第十一辑 有效激励 梦想的勇气 唐纳德·基奥美国可口可乐公司前总裁 美国人要成为赢家，而不能一味发牢骚 杰克·韦尔奇美国通用电气公司前董事长兼CEO 造就自己 井植薰日本三洋集团创始人 大象也可以跳舞：UPS及电子商务联盟 迈克尔·艾斯古美国联合包裹运送服务公司(UPS)现任CEO 拥抱多样性 比尔·斯塔斯尔博思艾伦咨询公司前董事长兼CEO 第十二辑 综合 通过自由贸易连接世界 吉姆·凯利美国联合包裹公司(UPS)前董事长兼CEO 为终身学习开辟一个新领域 菲利普·康迪特波音公司前董事长兼CEO 家族的信条 小约翰·洛克菲勒 向最伟大的CEO豪顿致敬 罗杰·阿克曼康宁公司前董事长 处理人际关系的艺术 诺斯克特·帕金森英国著名企业家、经济学家 做一个世界级的谈判高手 马克·H·麦克科迈克美国国际管理集团创始人 珍惜不确定的环境 菲利普·瓦特荷兰皇家壳牌集团前常务董事会主席 洞察力决定行为，事实决定后果 吉姆·科普兰美国德勤会计师事务所前CEO 人生是提取精华的过程 卡莉·费欧莉娜惠普公司前总裁



## &lt;&lt;总裁演讲录&gt;&gt;

## 章节摘录

第一辑 成功秘诀 商业成功之道 安德鲁·卡内基卡内基钢铁公司创始人兼总裁 演讲背景 演讲人 安德鲁·卡内基(1835.11.25-1919.8.11) 国籍 美国 担任职务 卡内基钢铁公司创始人兼总裁 演讲时间 1885年6月23日 演讲地点 柯里商业学院 演讲听众 柯里商业学院即将毕业的学生 演讲目的 向学生们传授商业成功之道 公司介绍卡内基钢铁公司成立于1864年,是一家大型钢铁联合企业,成立后曾数十年保持世界最大钢铁厂的地位。1901年更名为美国钢铁公司,成为美国最大的钢铁垄断跨国企业。

个人介绍 安德鲁·卡内基是美国钢铁大王、哲学家和慈善家,美国任何一个城市中几乎都有以他的名字命名的图书馆。

在他所处的那个时代,人们对他的商业理念推崇备至,迷恋于他的只言片语,他的所有演讲都座无虚席。

1985年,雀巢国评选的历史上对美国社会影响最大的10名企业家中,卡内基列于“汽车大王”福特、“石油大王”洛克菲勒之后,位居第三。

演讲正文 我可以告诉大家这样一个秘诀。

其关键是不问“我必须为老板做什么”,而应问“我能做什么”。

对工作尽职尽责当然很好,但别人对此的判断往往是,既然你在现在的职位上做得这么好,那么你最好继续做这些工作。

年轻人,如今这一套已行不通了,未来的工作者对此必须有所超越。

我们课上培养的是办事员、簿记员、财会人员和银行出纳员等等。

如果仅仅在自己的岗位范围内来做事,那么有些人终其一生也就不过如此了。

所以,你们必须对自己的工作有所超越。

一个运输公司的办事员可以做到这一点,如果他在发票上发现了与自己的工作毫不相干的错误,而这个错误却逃过了主管人员的眼睛;一个过磅员可以做到这一点,如果他怀疑到磅秤调整有误并让人调准后为公司节约了开支,尽管这本是主管技工的事;一个邮差,也可以由不照章办事而帮人得到期盼的回信而播下升迁的种子。

没有哪种工作生来就是低贱或是简单的,也没有哪样工作是如此的高不可攀,以至于有能力又有干劲的年轻人不能早日证明自己值得更受信赖和得到重用,最重要的是,要显示自己有不断进取的坚强决心。

如果有一天,你被要求在自己的部门中指出有损公司利益的事,你的机会就来了。

这时,你要像个男子汉那样,挺身而出、直言不讳。

勇敢地指出问题之所在,说出自己的理由,向你的老板证明,在他忙于考虑其他事情的时候,你却在他或许觉得你在睡觉的时候苦思冥想如何增加他的利益。

你的意见或许是对的或许是错的,但不论如何,你已经达到了成功的第一个条件,你已经引起了人们的注意。

你的老板已经发现他所请来的不只是个简单的打工仔,而是个有心人;不是个仅仅满足于干活挣钱的家伙,而是个把业余时间和全部注意力都扑在工作上的人。

这样的员工应该得到重视和善待。

很快,你的意见就会在本部门进行求证,如果效果很好,那么你对其他方面问题的意见和建议会得到更多的证实和采纳。

这就意味着你正在构建一种合伙关系,如果不是和现在的老板,就是和别的老板。

这时,你的脚就已经踏上了阶梯,能攀登多高就完全取决于你自己了。

大家可能常听到这样一种错误论调,“如果要讨老板欢心的话,就对他言听计从”。

我要告诫你们的是,千万不要这样,这不是你们应遵守的规则。

只有不断打破成规才能拯救老板。

伟大的人物总要不时革故布新。

老规矩只适合那些没有追求的人,别忘记,你注定是要做老板的。

## &lt;&lt;总裁演讲录&gt;&gt;

一旦你确信老板的利益会因此而得到增加，并且你也确信其结果也会对你有益时，就要毫不犹豫地去做。

只有你对自己所属部门的事情比老板还清楚时，你才能成为一个合伙人。

如果你被要求谈谈自己独立做事的情况，就要展示一下自己的才能，告诉老板你知道本该这样做，而那些命令又是如何的荒谬。

卡内基公司中的年轻人之所以赢得声誉，是因为他们证明我们对想要知道的事情还不及他们所了解的一半多。

他们之中有些人有时表现得好像他们才是企业的主人而我倒像个一知半解的、敷衍虚伪的纽约客。

当然，他们现在不受什么束缚了，他们才是真正的老板——这正是我们要寻找的员工。

未来合伙人和未来百万富翁们的一个明确的标志是，他的收入永远超过支出。

他早早就开始攒钱，几乎从刚挣钱时就开始攒钱。

哪怕只能一丁一点儿地积攒，就从那一丁点儿做起。

稳妥地将其投资，不一定要投在债券上，可以投在你有理由认为会盈利的任何方面，但记住不要用它赌博。

难得的投资机会很快就会出现。

你积攒的那点钱，将积少成多并成为你意想不到的信用基础。

资本经营者信任攒钱的年轻人。

对于你辛辛苦苦积攒的每100美元，正在寻找合伙人的米达斯公司都可以贷给你1000美元；有了1000美元，就可贷给你5万美元。

你的上司所要求的并不是你有多少资本，而是你要能证明自己有创造资本的商业习惯，并能够以最佳途径创造资本，是那种能够使自己的习惯服从于手段的人。

先生们，最早积攒的几百美元很能说明问题，从现在开始就做些事情吧。

那些像蜜蜂一样辛勤积累的人将占据未来百万富翁中的大多数。

当然，还有比攒钱更好、更高的目标。

将极端的敛财作为最终目标是可耻的。

我想，一个人之所以攒钱和想致富，只是为了使自己在有生之年能更好地有所作为。

请大家记住这样一个基本原则：永远量入为出。

如果你年复一年仍在低级职位上停滞不前，就可能变得不耐烦或有挫折感。

毫无疑问，当商业活动越来越集中于大公司时，年轻人要白手起家已越来越困难。

在匹兹堡这个巨额资本成为必需之物的城市，其难度更是不同寻常。

然而，我愿与大家共勉的是，世界上没有哪个国家的有才干又精力充沛的年轻人能够比在美国更迅速地崛起，也没有哪个城市会有更多的、更高的发展余地。

对一流（请注意这个形容词）簿记员的需求永远是无法满足的，供给从未能满足需求。

年轻人常常列举种种理由说明自己未能成功显然是由于特殊情况所致。

一些人说，他们从未有过机会。

这简直是胡说八道。

没有哪个年轻人（如果他曾经有过工作的话）从没有得到过机会，甚至是非常好的机会。

从工作的第一天起，他的直接上司就会对他进行分析评价。

工作一段时间之后，如果有优点，公司也会对他有所评价。

他能力如何，诚实与否，他的习惯、交际能力乃至脾气和禀性，都会得到考察和分析。

那个从没有机会的年轻人，实际上曾被上司认真考察过，但由于他的某些令人不快的行为、习惯或交往，而被上司认为缺乏必要条件或被认为公司不值得与之进一步发展关系。

另一类年轻人将失败归咎于老板不公正地提拔了那些他们偏爱或有特殊关系的人。

他们还坚持认为老板不喜欢比自己聪明的人、总是冷落有抱负的天才并以压制年轻人为乐。

然而，情况根本不是这样。

相反，没有哪个老板不为寻找人才而心急如焚。

在今天的匹兹堡，没有一家企业不在苦苦寻觅商业人才。

## &lt;&lt;总裁演讲录&gt;&gt;

他们中任何一家都会说，市场上从没有哪样东西像人才这样稀缺。

企业对人才的需求永远是旺盛的。

他们或许不会像野燕麦那样永远都能丰产丰收，但他们在市场上却有着得天独厚的优势。

不要对从事任何合法生意犹豫不决，因为在美国没有哪个行业会在人们为其专心致志地不懈努力之后仍无法取得较好的收益。

每一个行业都会有不景气的时候，其间，工商业界饱经磨难，工厂亏损经营，只是为把工厂和员工拢在一起，让工人有事可做，使企业可以保持其产品的市场占有率。

但另一方面，经营人们所需产品的任何合法企业，肯定都会有相当赚钱的时候。

下面讲的是成功的最主要的条件，也是一个重要的秘诀：把所有的精力、思想和资本全部集中到你所从事的事业上。

一旦开始，就要决心干出个名堂来，占据领先地位，想方设法去改善企业，用最好的机器，并尽可能地用好它。

失败的企业正是那些分散使用资本的企业，这意味着他们也分散了自己的人才和精力。

他们把资金这儿投一点、那儿投一点，东投一点、西投一点，哪儿都有点。

注意观察周围的情况，这样的人是不会失败的，因为只挎着一个篮子很容易。

在美国，试图挎着太多的篮子才是打破大部分鸡蛋的原因。

如果一个人要带三个篮子，就得将其中一个放在头顶上，这样就更容易摔跟头。

在美国，商人们常犯的一个错误就在于精力不能集中。

我的演讲总结起来就是：瞄准最高的目标，永不进酒吧，不要沾酒，或仅在吃饭时来点儿酒；不投机取巧，不签空头支票，对待企业利益如自己的利益，为解救老板而打破成规；集中精力，把所有的鸡蛋放在一个篮子里，并看好篮子，永远量人为出；最后一条，永远不要不耐烦，因为，如爱默生所言：“除了你自己，没人能将最后的成功从你手中夺走。”

有些年轻人，他们家境贫寒以致必须从事艰苦的工作。

我在这里要向这些寒门子弟表示祝贺。

金钱是年轻人最沉重的负担。

这样的压力之下，年轻人常常会步履蹒跚。

匹兹堡有许多关于年轻人经过奋斗而成功的真实例子，他们值得称赞。

而大多数的富家子弟却未能抵御金钱的诱惑，沉溺于碌碌无为的生活。

我不久也可能会给一个富家子弟留下诅咒，让他承受金钱万能的重压。

我对家境贫寒的年轻人的告诫就是：“你们最可畏的竞争对手并不是来自你们的班级。

富家子弟不会太难对付，值得注意的是那些出身贫寒、比你们还贫寒得多、其父母甚至无法出钱让他们到这所学校就读的孩子。

你们得天独厚的优势应已使你们在竞争中处于明显的领先地位，但要留心别让这种孩子在关键时刻挑战并超过你。

注意那些中学刚毕业就不得不参加工作和那些从打扫办公室做起的孩子，他们可能才是你应当注意的黑马。

演讲赏析 卡内基土来即告诉听众“我可以告诉大家这样一个秘诀”，将听众的注意力吸引过来；接下来将自己理解的成功之道娓娓道来，语言诚挚可信，具有强烈的感染力。

在这次震撼人心的演讲中，钢铁大王卡内基向人们阐述了著名的“为拯救老板而打破成规”的观点，总结了取得晋升的原则，告诫年轻人要积极进取，不要沾染恶习，并探讨了独立行动的重要意义。这些观点至今仍有很好的借鉴意义。

股票投资的成功诀窍 沃伦·巴菲特 美国伯克希尔·哈撒韦公司现任董事长兼总裁 演讲

背景 演讲人 沃伦·巴菲特 担任职务 美国伯克希尔·哈撒韦公司现任董事长兼总裁 国

籍 美国 演讲时间 1998年 演讲地点 美国佛罗里达州立大学（University of Florida） 演

演讲听众 佛罗里达州立大学学生 演讲目的 介绍自己的股票投资理念 个人介绍 巴菲特

于1930年8月30日出生于美国内布拉斯加州的奥玛哈市，从11岁开始股票投资，一直鲜尝败绩。

可以毫不夸张地说，巴菲特是人类有史以来最出色的股票投资大师。

## &lt;&lt;总裁演讲录&gt;&gt;

2007年3月5日，在《福布斯》杂志公布的最新全球亿万富豪排行榜中，沃伦·巴菲特凭借620亿美元的个人财富成为全球新首富，这是微软总裁比尔·盖茨蝉联全球首富13年后的首次“让位”。本篇演讲可以说是巴菲特投资思想的大汇集，囊括了他一往的投资理念和成功经验，流传甚广。

公司介绍 美国伯克希尔·哈撒韦公司原是一家快要倒闭的纺织品制造公司，经巴菲特改造后，现已成为世界上最赚钱的公司之一，其每股股票价格高达80多万元人民币，是迄今为止全球最贵的股票。

演讲正文 你会先卖出谁 我想先讲几分钟的套话，然后再接受来自你们的提问。我想谈的是你们的所思所想。

我希望你们扔些高难度的球，如果你们的投球带些速度的话，我回答起来会更有兴致。

你们几乎可以向我提任何问题，当然除了上个礼拜的Texas A&M的橄榄球赛——那超出我能接受的极限了。

我们这里来了几个SunTrust（美国一家大型商业银行——编者注）的人。

我刚刚参加完可口可乐公司的股东大会（巴菲特是可口可乐公司的大股东——编者注），我坐在吉米·威廉姆斯边上。

吉米领导了SunTrust很多年。

他一定让我穿上这件SunTrust的T恤到这里来。

我一直试着让老年高尔夫联盟给我赞助，但是徒劳无功。

没想到我在SunTrust却做得不错。

吉米说，基于SunTrust存款的增长，我会得到一定比例的酬劳。

所以我为SunTrust加油。

（巴菲特在开玩笑——编者注）关于你们走出校门后的前程问题，我在这里只想讲一分钟。

你们在这里已经学了很多关于投资方面的知识，你们学会怎样做好事情，你们有足够的智商能做好，你们也有动力和精力来做好，否则你们就不会在这里了。

你们中的许多人都将最终实现自己的理想。

但是在智能和潜能之外，还有更多的东西来决定你们是否成功，我想谈谈那些东西。

实际上，在我们奥玛哈（巴菲特的家乡与伯克希尔·哈撒韦公司总部所在地——编者注）有一位先生说，当他雇人时，他会看三个方面：诚信、智能和精力。

雇一个只有智能和精力，却没有诚信的人会毁了雇者。

一个没有诚信的人，你只能希望他愚蠢和懒惰，而不是聪明和精力充沛。

所以，我想谈的是第一点，因为我知道你们都具备后两点。

在考虑这个问题时，请你们和我一起玩这个游戏。

你们现在都是在MBA的第二年，所以你们对自己的同学也应该都了解了。

现在我给你们一个买进你的一个同学未来财富10%的权利，一直到他的生命结束。

你不能选那些有着富有老爸的同学，每个人的成果都要靠他自己的努力。

我给你一个小时来想这个问题，你愿意买进哪一个同学未来的10%？

你会给他们做一个智商测试吗？

选那个智商值最高的？

我很怀疑。

你会挑那个学习成绩最好的吗？

我也怀疑。

你也不一定会选那个精力最充沛的，因为你自己本身就已经动力十足了。

你可能会去寻找那些质化的因素，因为这里的每个人都是很有智慧的。

你想了一个小时之后，当你下注码时，可能会选择那个你最有认同感的人，那个最有领导才能的人，那个能实现他人利益的人，那个慷慨、诚实，即使是他自己的主意，也会把功劳分予他人的人。

所有这些素质，你可以把这些你所钦佩的素质都写下来。

你会选择那个你最钦佩的人。

然后，我这里再给你们下个绊儿。



## <<总裁演讲录>>

在你买进10%你的同学时，你还要卖出10%的另外一个人。

这不是很有趣吗？

你会想我到底卖谁呢？

你可能还是不会找智商最低的。

你可能会选那个让你厌恶的同学，以及那些令你讨厌的品质。

那个你不愿打交道的人，其他人也不愿意与之打交道的人。

是什么品质导致了这样的结果呢？

你能想出一堆来，比如不够诚实，爱占小便宜等等，你可以把它们写在纸的右栏。

当你端详纸的左栏和右栏时，会有一个有趣的发现。

能否将橄榄球扔出60码之外并不重要，是否能在9.3秒之内跑100码也不重要，是否是班上最好看的也无关大局。

真正重要的是那些在纸上左栏里的品质。

如果你愿意的话，你可以拥有所有那些品质。

那些行动、脾气和性格的品质，都是可以做到的。

它们不是我们在座的每一位力所不及的。

再看看右栏里那些让你厌恶的品质，没有一项是你不得不要的。

如果你有的话，你也可以改掉。

在你们这个年纪，改起来比在我这个年纪容易得多，因为这些行为中的大多数都是逐渐养成并固定下来的。

人们都说习惯的枷锁开始轻得让人感受不到，一旦你感觉到的时候，已经是沉重得无法去掉了。我认为这说得很对。

我见过很多我这个年纪或者比我还年轻10岁甚至20岁的人，有着自我破坏性的习惯而又难以自拔，他们走到哪里都招人厌恶。

他们本不必那样，但是他们已经无可救药。

但是，在你们这个年纪，任何习惯和行为模式都可以有，只要你们愿意，就只是一个选择的问题。

就像本杰明·格雷厄姆（巴菲特的导师、美国著名投资大师——编者注）一样，在他还是十几岁的少年时，他便四处寻找并学习那些让人尊敬的人，他想自己也要做一个被人尊敬的人，为什么不像那些人一样行事呢？

他发现那样去做并不是不可能的。

他对那些令人讨厌的品质采取了与此相反的方式而加以摒弃。

<<总裁演讲录>>

编辑推荐

睿智的商业领袖，精彩的商业演讲。

想知道如何创业成功吗？

让创业教父马云亲口告诉你；想知道商业成功之道吗？

让钢铁大王安德鲁·卡内基亲口告诉你；想知道企业经营管理的秘诀吗？

让克莱斯勒总裁李·艾科卡亲口告诉你；想知道怎样才能做个好领导吗？

让石油大王保罗·盖蒂亲口告诉你；想知道怎样培育人才吗？

让经营之神松下幸之助亲口告诉你；想知道怎样才能成为谈判高手吗？

让国际管理集团总裁麦克科迈克亲口告诉你。

<<总裁演讲录>>

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>