

<<任正非如是说>>

图书基本信息

书名：<<任正非如是说>>

13位ISBN编号：9787213037481

10位ISBN编号：721303748X

出版时间：2008-4

出版时间：浙江人民出版社

作者：程东升,朱月容

页数：237

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>

## <<任正非如是说>>

### 内容概要

华为首席执行官任正非先生，堪称中国企业界迈向国际化的杰出代表。

他领导下的华为公司从一家海外销售额仅仅0.53亿美元的中国公司，在短短20年时间内，迅速成长为销售规模近100亿美元的中国籍跨国公司，成为中国企业走向全球化的标杆。

任正非主导的华为特色的企业文化和任氏风格的管理思想，如“小胜在智，大胜在德”、“进了华为就是进了坟墓”、“满足客户需求是华为存在的唯一理由”、“群体接班”、“静水潜流的企业文化”、“棉袄就是现金流”等等，深刻地影响着中国企业界，他所具有的卓越领导力和永不枯竭的创新精神，已成为中国企业家的学习样本。

在《任正非如是说》中，作者尽量“原汁原味”地记录了任正非对企业文化、人才战略、财务管理与资本运营、客户服务与营销战略、经营策略等的思索和探求，辅之以精彩的背景介绍和理性分析

。书中特别披露了任正非领导华为在国际化道路上曲折探索的心路历程。

这是一本综合反映任正非管理思想的精华之作，也是客观、全面了解华为的“真经”。

<<任正非如是说>>

作者简介

程东升，现就职于《21世纪经济报道》，深商研究会成员，《南方都市报》深圳智库特聘专家。出版了《华为真相》、《华为经营管理智慧》等书，是中国企业发展史的忠实记录者和立体研究者，通过研究不同社会发展阶段的代表企业和企业家，探询、梳理中国商业思想家的成长历程。

朱月容，南方企业案例研究中心研究员香港科技大学商学院硕士。

## &lt;&lt;任正非如是说&gt;&gt;

## 书籍目录

序 中国企业国际化密码第一章华为总会有冬天——任正非论华为的危机意识居安思危，不是危言耸听准备棉衣屡战屡败，屡败屡战变危机为机遇在危机中越变越强第二章没有管理形不成力量——任正非论华为的企业管理管理成力量，服务达目标向精细化管理转变开放周长，控制圆心战略与执行力缺一不可矩阵管理结构是唯一出路中高层管理要做势，基层管理要做实注重个人成就感的人不能当领袖我是个改良主义者摸着石头过河学会灰色管理从必然王国走向自由王国第三章 必须靠规范的管理——任正非论华为的制度建设对事负责的流程责任制对流程进行管理绩效导向制考评制度化华为不是一个养老所利益共同体小改进大奖励，大建议只鼓励遵守公司的各项制度与管理第四章最大限度地满足客户需求——任正非论华为的客户服务与营销战略用新思维理解市场为客户服务是华为存在的唯一理由服务创造价值产品服务化，服务差异化“三统一”服务体系比客户还要着急最小的客户我都见给我机会，我会感动你把碉堡建到每一个前沿阵地去利益均沾原则没有良好的服务，销售不敢做大“ ”营销模式培育渠道生态系统未来是供应链与供应链的竞争第五章重视自主的技术路线——任正非论华为的技术研发既是产品专家，又是工程专家持续投入，不断创新融合是转型必经之路世界是平的，也是宽的产学研相结合核心技术是生命深度开发才能带来优势广泛合作原则研发方向应与产品应用相结合没有产品的成功就没有个人的成功做产品如树人，好人品造好产品预防谷贱伤农领先要“适度”允许对研发体系改革研发评价体系要均衡完善竞争性的理性选择程序第六章打造职业化铁军——任正非论华为的人才观干部和后备队培养是全球化的重中之重绝不允许“堡垒从内部攻破”让基层团队有明确的目标职务变动有利于干部快速成长两条平行的职业通道举贤不避亲发展潜力重于经验名牌学校前几名学生华为不要“牛犊精神”以贡献定报酬，凭责任定待遇不轻易放弃任何一名员工给员工当老板的机会不能让员工贪得无厌不经磨难，何以成才队形不乱是最后胜利的基础重视普通员工和普通岗位培训走出去的是好汉，留下来者亦是英雄上下同欲者胜职业化是必然之路营造归属感第七章没有新陈代谢，生命就会停止——任正非论华为的人力资源管理主管是人力资源管理第一责任人 必须修正今天实行人员内部流动和平衡各级干部要认清责任激活“沉淀员工”不搞终身雇用制第八章胸怀大志，放眼世界——任正非论华为的国际化寻找生存平衡与海外友商共存双赢建立全球性商业生态系统在艰苦的地方奋斗改变全球竞争格局争夺一个一个小点不需要利润最大化国际化拒绝机会主义像孩子与狼一样搏斗在残酷的竞争中学习不克服困难，华为可能昙花一现实现可持续发展第九章棉袄就是现金流——任正非论华为的财务管理与资本运营家有粮，心不慌以守为攻充分利用出口信贷必须要有销售规模实现财务四统一成本控制是铁律加强全员成本意识找一个合适的机会上市稳健推行负债经营第十章唯有文化生生不息——任正非论华为的企业文化除了艰苦奋斗还是艰苦奋斗服务的华为诚信，从我做起小胜靠智，大胜在德不准在公司加班过夜不要对生活失去信心闲情偶寄于高雅唯有文化生生不息文化要落实在奉献静水潜流附录一 华为辞典附录二 任正非精妙言论附录三 任正非管理思想十大要点

## &lt;&lt;任正非如是说&gt;&gt;

## 章节摘录

据华为官方数据显示：2005年，华为实现合同销售额82亿美元。

2006年，华为实现合同销售额110亿美元，同比增长34%，其中65%的销售额来自国际市场。

2006年年中，华为的市场捷报频传、新员工不断加入，华为上下洋溢着喜庆的气氛。

根据华为财务部的统计，无论是国内外营销、海内外用户，还是产品体系，在诸如人均移动电话费、人均差旅费、人均办公、低值易耗品等方面都出现了大幅度增长。

此时，很多人认为，这是华为的好时光。

现在是不是华为的好时光呢？

是不是如夏花般灿烂的好时节呢？

绝对不是。

在电信行业热热闹闹、风风光光的背后，是残酷、冰冷的现实。

如何让生命不断延续，是人类的追求和梦想。

企业也有生命，如何让企业成为百年老店、基业长青，活得长一些，活得久一些，是所有管理者的使命。

生命受自然规律的制约，动物有动物的生存法则，你吃我，我吃你，只要我吃了你，就会活下去，而一旦被你吃，就会死亡。

这看起来似乎不够公平，缺少温情，但这恰恰是不以人的意志为转移的客观规律，是一种自然法则，没有“公平不公平”之言。

狮子如果能追上羚羊，它就生存，如果它跑不过羚羊，只能饿死。

羚羊如果抱怨不公平，那青草——羚羊的“早餐”该向谁抱怨？

羚羊还能跑，青草连逃跑的机会都没有！

如果羚羊只懂得抱怨，只会让自己死得更快，因为有限的生机在抱怨中丧失。

羚羊要想活下去，只有平时加强训练，提高奔跑的速度，让自己跑得更快，即使跑不过狮子，也要比其他羚羊跑得快，只有这样才能得以生存。

正是隐藏在“不公平”现象后的规则，才让生物不断进化，才有生命的丰富多彩。

正如任正非所预知的那样，“电信业正在变穷”。

根据咨询公司2006年的报告，全球电信设备市场虽然保持着增长，但电信设备的价格呈快速下滑的趋势。

从2004年到2005年，GSM-BSS和CDMA-BSS用户价格平均每年下滑44%和43%，宽带接入下降速度稍缓，平均每年下滑29%。

这样的价格下滑速度意味着2003年年底售价为100美元的GSM-BSS到2005年年底只能卖31美元！

即便已是如此低的设备价格，运营商本身的日子也很难过。

电信运营业的毛利率在快速下滑，电信业正变得越来越穷，陷入汽车业走过的老路（汽车业的平均利润从1960年的17%下降至目前的5%）。

企业的生存与动物的生存有着相似的规则，它和达尔文的进化论一样简单、奇妙。

企业竞争是残酷的，有些企业在“襁褓”中夭折，很多企业“英年早逝”，只有极少数企业能基业长青。

这就是企业面临的生存现实，是血淋淋的事实，不因我们的个人意愿而改变。

做生意也不要抱怨所谓的公平与不公平，正如羚羊只能不断奔跑而不能抱怨一样，企业也需要不断练好内功，为了生存，我们需要超越对手；为了生存，我们还需要联合“对手”，虚心学习“对手”的长处。

这一切的行为，是服务于生存的需要，而不是其他。

只有锁定靶心，才能避免迷失方向，这个靶心就是企业的生存。

去掉某些华丽的面纱，看清楚企业的生存环境，实质上也与动物界差不多，内在的规律与本来的面目，或许不够清晰，或许缺少一些温情，但却是真理。

任正非作为一个忧患意识与危机意识极强的企业家，在公认的“好时光”里，警示员工：我

<<任正非如是说>>

们用了10余年时间，终于在2005年实现销售收入首次突破50亿美元，但这与通信巨头的差距仍然很大

。最近不到一年时间里，业界发生几次大兼并：爱立信兼并马可尼、阿尔卡特与朗讯合并、诺基亚与西门子合并，这使得已经缩小的差距一下子又被拉大了。

我们刚指望喘息一下，直一直腰板，拍打拍打身上的泥土，没想到又要开始更加漫长的艰苦跋涉

<<任正非如是说>>

编辑推荐

国内第一本全面解读和诠释任正非管理思想的作品，完整展示中国最杰出CEO任正非的思维和行动轨迹，独家披露任正非面对华为20年来诸多难题的求索历程。

<<任正非如是说>>

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>