

<<李嘉诚管理日志>>

图书基本信息

书名：<<李嘉诚管理日志>>

13位ISBN编号：9787508621746

10位ISBN编号：7508621743

出版时间：2010-8

出版时间：中信

作者：张尚国

页数：244

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>

<<李嘉诚管理日志>>

前言

香港人喜欢把李嘉诚称为“超人”，由他统领的和记黄埔集团被美国《财富》杂志封为“全球最赚钱公司”，李嘉诚也当之无愧地被誉为“全球最佳企业家”。

2009年2月5日，美国财经杂志《福布斯》公布当年香港“四十大富豪榜”，李嘉诚蝉联榜首。

李嘉诚创造的神话，让全世界的人仰慕和惊叹。

如今，“李嘉诚”不仅是财富的代名词，更是创造财富的代名词。

在香港，人们对他的崇拜甚至超过世界首富比尔·盖茨。

李嘉诚演绎了一个白手起家而成功的经典神话，他用自己的传奇人生告诉人们，一个人的历史是如何由自己书写的，英雄是如何在多变的时代中磨练出来的。

对于数以万计的正在为前程苦苦奋斗的年轻人来说，李嘉诚的故事将是他们人生道路上的一盏明灯。

作为商人，李嘉诚无疑是最成功的，他不仅创造了大量的财富，而且还身体力行地践行着一套具有深厚内涵的经商哲学。

李嘉诚经历了太多的挫折，在社会这个大熔炉中他俨然把自己锻造成了一把锋利无比的剑，这使他能与狼共舞的商海中游刃有余。

李嘉诚出身寒微，没有很好的社会和家庭背景，但他总能看得比别人远，做得比别人高，想得比别人全。

或许是年龄的差异，我们这代人在解读李嘉诚时总是用一种仰望的姿态审视他——他是一个万众瞩目的神话，是一座无法逾越的巅峰，是一本引人入胜的皇皇巨著，是一部跌荡起伏的人生传奇。

遗憾的是，至今我还未能和李嘉诚谋面，认识他还是通过万通董事长冯仑先生写的《建立自我，追求无我》一篇文章，文中讲述了他与李嘉诚先生见面的经历，所写之言感人至深，它直接打破了我对李嘉诚这样一位“巨无霸”深沉、不可一世的印象。

然而就李嘉诚现在的身价、地位以及在华人企业家中的影响力而言，即使用再多的类似于清高、冷酷、张狂、自负之类的词语形容他，也不足为过。

但事实情况是，李嘉诚作为一名偶像级的企业家，表现得却是平易近人，一些细微至极的事他都会亲自去做，让人觉得惊讶甚至不可思议。

显然，李嘉诚的成功不仅仅是在商业成就上，更重要的在于他的人格魅力。

就让我们看看冯仑笔下的李嘉诚是什么样的。

我们进到电梯口，开电梯门的时候，李先生在门口待着，然后给我们发名片，这已经出乎我们意料——李先生的身家和地位已经不用名片了，但是他像做小买卖一样给我们发名片。

发名片后我们一个人抽了一个签，这个签就是一个号，就是我们照相站的位置，是随便抽的。

我当时想为什么照相还要抽签，后来才知道，这是用心良苦，为了大家都舒服，否则怎么站呢？

抽号照相后又抽个号，说是吃饭的位置，又为大家舒服。

最后让李先生说几句，他说也没有什么讲的，主要和大家见面，后来大家让他讲，他说我就把生活当中的一些体会与大家分享。

然后看着几个老外，用英语讲了几句，又用粤语讲了几句，把全场的人都照顾到了。

他讲的是“建立自我，追求无我”，就是让自己强大起来要建立自我，追求无我，把自己融入到生活和社会当中，不要给大家压力，让大家感觉不到他的存在，来接纳他、欢迎他。

之后我们就吃饭。

我抽到的正好是挨着他隔一个人，我以为可以就近聊天，但吃了一會兒，李先生起来了，说抱歉我要到那个桌子坐一会儿。

后来，我发现他们安排李先生在一个桌子坐15分钟，总共4桌，每桌15分钟，正好一小时。

临走的时候他说一定要与大家告别握手，每个人都要握到，包括边上的服务人员，然后送大家到电梯口，直到电梯关上才走。

这就是他追求无我，在这个过程中得到充分体现。

如今，李嘉诚已成为一个凝聚和代表着中国人奋斗精神、不断创造神话的卓越商人和企业家。

对此，李嘉诚也并不吝惜反复对外“公布”自己的“创富秘诀”：“发展中不忘稳健，稳健中不忘发

<<李嘉诚管理日志>>

展”、“知识改变命运”、“名誉是我的第二生命”……一些对李嘉诚关注的人还总结出“李氏成功定律”：对金钱的态度：李嘉诚坦言，自30岁起，他就再也没细数过自己的财富。

用钱的守则：李嘉诚一直遵循的“当你赚到钱，等有机会时，就要用钱，赚钱才有意义”。

内心的骄傲：李嘉诚不止一次说过，“我表面谦虚，其实很骄傲，别人天天保持现状，而自己老想着一直爬上去，所以当我做生意时，就警惕自己，若我继续有这个骄傲的心，迟早有一天是会碰壁的”。

对成功的定义：李嘉诚这样说，“要清楚，无论从事什么行业，都要比竞争对手做好一点。

有时候，好一点就行，像奥运赛跑一样，只要快1/10秒就会赢”。

时间观念：不论几点睡觉，他一定在清晨5点59分闹铃响后起床。

他每天都把闹钟调快8分钟，一直将这一习惯保留了大半个世纪。

这些话不免使一些把李嘉诚奉若神明的崇拜者感到扫兴，因为这都是一些老生常谈的话，没有什么高深的玄机，人人都能做得到！

他们其实是想从李嘉诚那里得到所谓的经商“葵花宝典”，问题是，“应该做得到”不等于“一定做得到”。

于是，我联想起美国通用电气公司前任CEO韦尔奇先生来华访问时的一段小插曲。

当时有很多慕名者纷纷高价购票到现场聆听韦尔奇的演讲，然而所得的结果却让中国企业家们感到失望。

有人直接问韦尔奇先生：“您讲的这些没有什么新鲜的东西，很多我们都知道。

”韦尔奇的回答平静而耐人寻味：“你们是知道，而我是做到！”

”这足以说明一个简朴的道理——知易行难！

李嘉诚就是这样践行着一个又一个的商业真理，看似简单，然而他却是少数几个能做到的，这个世界也就有了华人首富李嘉诚的骄傲。

正如阿里巴巴总裁马云所言：“商业才能是很多企业家都具备的，但是只有像李嘉诚那样，具有好的人品，才有可能做大。

毫无疑问，李嘉诚是华人世界最受尊重的企业家，要成为李嘉诚很难，因为他的时代具有独特性，但是我们有可能学习和超越他。

”最后，就让我们以李嘉诚的一首诗来共勉吧：当我们梦想更大成功的时候，我们有没有更刻苦地准备？

当我们梦想成为领袖的时候，我们有没有服务于人的谦恭？

我们常常只希望改变别人，我们知道什么时候改变自己吗？

<<李嘉诚管理日志>>

内容概要

《李嘉诚管理日志》通过对李嘉诚接近半个世纪的商业历程的研读，将李嘉诚的商业智慧、管理思想甚至为人处世所秉持的理念和价值观等，结合管理日志的独特形式进行了再次整合，呈现李嘉诚的经商之道。

<<李嘉诚管理日志>>

作者简介

张尚国，兰州商学院财经硕士，四方华章文化发展机构执行总编，企业管理咨询专家，文化研究者。

历任知识产权出版社、中国言实出版社、电子工业出版社、北京工业大学出版社等知名出版机构的特约撰稿人。

多年来致力于财经畅销书的创作和研发，主要作品有《杰出高层经理人手册》，《督现场，导生产——现代生产企业现场督导的8堂必修课》、《把财务植入营销——营销总监的6堂财务必修课》，代表作有《领导三力》、《有效领导细则》等。

本人擅长管理创作、广告文案写作、艺术鉴赏，并积极打造国内原创管理图书第一品牌。

<<李嘉诚管理日志>>

书籍目录

序 向李嘉诚学些什么一月 战略思维1月1日 正确的经营理念1月2日 洞察市场发展趋势1月3日 兼并是形成巨型企业的必由之路1月4日 找到顺流与逆流的规律1月5日 战略色彩的投机1月8日 机会与风险并存1月9日 用心思考未来1月10日 进场和退场的艺术1月11日 资金和策略的权衡1月12日 过硬的战略眼光1月15日 经商三谋略1月16日 嗅出商机，预谋制胜_1月17日 买进东西最终是要把它卖出去1月18日 有所为，有所不为1月19日 放弃眼前，才能收获长远1月22日 无论哪一行都商机无限1月23日 关键是眼光要准1月24日 在合作中壮大自己1月25日 重要的是要有远见1月26日 两条腿走路不摔跤1月29日 仁爱是治企之本1月30日 等待最佳时机二月 目标管理2月1日 有目标的人生才有希望2月2日 永不满足2月3日 明确目标，有的放矢2月4日 找到自己的目标2月5日 矢志不渝地坚持实现目标2月8日 自加压力2月9日 心中的靶子2月10日 步步为营2月11日 十年耕耘一朝收获2月12日 事在人为2月15日 看利益要立足长远2月16日 高成本下的投资目标2月17日 国家强盛，商人才会受到尊重2月18日 反其道投资2月19日 一辈子做对人民有益的事2月22日 兵不血刃，蛇吞象2月23日 有了目标，就不再犹豫2月24日 瞄准有利目标2月25日 学会忍受2月26日 顺应时势三月 决策3月1日 靠数字决策3月2日 有所选择，有所放弃3月3日 随机应变3月4日 旱则资舟，水则资车3月5日 进退自如3月8日 了解你的竞争对手3月9日 独具慧眼作决策3月10日 善于作出正确的决策3月11日 抓住市场信息3月12日 耐心等待，伺机行动3月15日 抓住机会3月16日 学习和总结3月17日 挑战风险3月18日 集思广益3月19日 信息是决策的基础3月22日 耐心3月23日 保持清醒的头脑3月24日 吃亏是福3月25日 出其不意3月26日 理性决策3月29日 趁热才能打好铁3月30日 总在抢学问四月 领导力五月 人才观六月 诚信七月 自我管理八月 投资艺术九月 创新理念十月 财务策略十一月 危险与风险十二月 企业文化

<<李嘉诚管理日志>>

章节摘录

5月25日 犯错才能学习 作为一名企业家就要做到“用人不疑，疑人不用”，只要你选定的人才就要敢放手让他们去干，不要怕他们犯错误。

一次犯错，两次犯错，不可能永远都犯错。

——《亿万身价成功术——通透亚洲首富李嘉诚的经商智慧》背景分析 企业培养一个好的员工不容易，当然也不希望他犯错，但是这几乎不可能办到。

有些公司领导者就认为只要是曾经出现过失误的员工，以后是很难担当大任的。

但李嘉诚却不这样认为，他不怕员工犯错，他认为没有谁会希望自己经常犯错，只有经历过失误，并且能够从中学会新的东西，以后才不会在同样的路上摔倒第二次，企业为员工的错误埋单也就值得了。

长江实业集团一位年轻的经理曾经在和外商谈判的时候，由于外商的傲慢无理，使得这位经理大发脾气，再加上年轻人在处理这方面的经验不足，最终在谈判桌上和这位外商争吵起来，合同自然也没有谈成。

当时，这位年轻的经理以为必会受到李嘉诚的严惩。

但李嘉诚却只是让这位经理回家好好总结一下经验教训，叮嘱他多注意谈判技巧，然后继续和这位外商谈判，最终这位经理出乎意料地和外商达成了协议。

行动指南 人非圣贤，孰能无过。

在通往成功的道路上谁都有可能有过失。

在犯了错的时候能够及时意识到错误，并且及时更正，并反省自己错误的人，才是能够成功的人。

5月26日 巧用人才 用人的艺术，就是把最适合的人摆在最该出现的位置。

——《亿万身价成功术——通透亚洲首富李嘉诚的经商智慧》背景分析 李嘉诚在人才任用方面有独到的心得：非常器重功勋元老，但是又时刻不忘提拔重用青年才俊；员工以中国人为主体，但为了业务发展需要，也会聘用很多洋人管理。

他的用人准则是，根据个人的才能把他们安排到适合个人发展的职位，根据当时的条件任用合适的人才。

人才各尽其能才会发挥出最大效益。

李嘉诚会安排那些善于财务分析且做事谨慎的人担任财务方面的职务，进行企业融资工作；那些天性活泼，反应灵活，口才好的员工便让他们去做业务，开拓市场。

20世纪80年代是长江实业房地产业务发展最辉煌的时候，李嘉诚大胆地起用了一批青年才俊，想凭借他们的锐气来抢占市场份额。

到公司的业务相对平稳时，他又进一步慰问老将、重用年轻人，使他们能够进行良好的配合，继续推动公司的发展。

后来随着公司进军国际市场的步伐不断加快，在收购了大批外企后，李嘉诚又破格留下了那些外企的人才为己用。

这样一来，因外企员工的加入给李氏集团带来的就不仅是西方先进的管理经验，更为重要的是可以和东方企业的文化进行碰撞而产生出新的企业文化和观念。

这种因时、因地制宜的用人方法，让李嘉诚的企业有效地避免了管理老化、僵化的困境。

行动指南 作为企业的管理者，就要懂得适时、顺势地起用相应的人才来为企业服务。

5月29日 培训 知识改变命运，这是从我自己的经验得来的。

——2007年6月，《联合早报》文章背景分析 在人才培育模式上，李嘉诚顺应时代发展的潮流，并结合自己企业的特点，创立了一套适合本企业实际发展需要的、新型人才培育模式，不断为长江实业的发展输送不同的人才。

李嘉诚曾选送长江实业元老周千和及儿子周年茂赴英国进修法律，这一点就足见李嘉诚在人才培育方面的超人眼光和魄力。

当年，周年茂还是一介书生，李嘉诚就相中了他，并把他作为长江实业储备人才来培养。

这种父子双双被送往国外进修的事情在长江实业是前所未有的。

<<李嘉诚管理日志>>

而周年茂也没辜负李嘉诚对他的一片厚望，学成归国后就被李嘉诚钦定为长江实业董事，而其父周千和也晋升为长江实业董事副总经理。

父子俩感恩于李嘉诚的厚爱，在长江实业创下了无数优秀成绩。

此外，李嘉诚对自己的两个儿子的培育方式更是值得借鉴，在兄弟俩还很小的时候，就被李嘉诚携带左右参加董事会议，让他们从小就成为见习董事长。

如此独具匠心的安排，非常值得当前“富二代”的父辈们应当学习和效仿。

行动指南 知识改变命运，学习成就未来。

这是李嘉诚的名言，也是对企业管理者提出的要求。

要想用好人才，就得适时地让人才充电——培训。

企业对人才的培训，其实质是对人才资本的升值进行的投资。

因为只有那些真正对员工的技能、知识培训十分重视的企业，才是具有长远目光的企业，同时也是对员工负责的企业。

5月30日 重用有本事的人 重水平不唯文凭，重能力不唯年龄，重道德不唯技术。

——《李嘉诚经商智慧全书》背景分析 在人才招聘方面，许多企业领导者犯的最大错误便是不敢招聘才识与能力比自己强的人，他们生怕这些人将来抢走自己的地位、颜面。

殊不知，这样做恰恰使自己丢了地位和颜面，更不用说财富了。

纵观李嘉诚的用人观，我们就能从中了解到，为什么李氏集团发展如此迅速良好，且在每一财年都没有利润削减的现象发生。

李嘉诚的用人观就是唯才是用、唯贤是用。

譬如负责长江实业财务规划的霍建宁，他在香港大学毕业后就赴美进修，后被李嘉诚招致旗下担任会计主任。

后来霍建宁通过自修考取了澳大利亚特许会计师资格，这时的他可谓意气风发，因为凭借会计师资格证他可以去英联邦国家或地区担任专业的会计师。

李嘉诚同样也非常赏识他，在1985年委任刚过而立之年的霍建宁为长江实业董事，后来又提升为董事副经理。

洪小莲在长江实业是举足轻重的人物，当年她只不过是李嘉诚身边的一个秘书，后来洪小莲几经努力，学识大增，终被李嘉诚重用，担任了长江实业的董事。

洪小莲属于从基层发展起来的人物，她全面负责楼宇销售时还不到40岁。

从中我们不难看出李嘉诚破格擢升人才的气魄和胸襟。

也正是这些专业才能比李嘉诚强的人才的注入，才使得李氏的商业航母能够乘风破浪。

行动指南 企业领导者选拔任用人才的目的是使企业更好地向前发展。

在选拔的原则上则要综合考察，学会把因事择人与因人任职相结合，从实际工作中考察人才，有效处理好“能力与学历”之间的关系。

P96-99

<<李嘉诚管理日志>>

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>