

<<生与死>>

图书基本信息

书名：<<生与死>>

13位ISBN编号：9787807285113

10位ISBN编号：7807285117

出版时间：2007-2

出版时间：广东经济出版社有限公

作者：李敏

页数：245

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>

## <<生与死>>

### 内容概要

《生与死：中国企业到底能活多久》共有大小案例102个，特别是涉及到的“失败企业”大多数还没有完全退出市场舞台，所以，“失败”仅仅是对它们成长过程中某一阶段或某一事件的描述，我祝福它们能够一一地从这个“失败”的阴影中站起来。

本人作为局外人和研究者，则用“解剖刀”和“显微镜”从他们各自的“败局”中提取了宝贵的“失败基因”。

我非常尊重书中所提到的企业和企业家，我决无任何诋毁他们的想法和行动，作为一名企业的管理者、研究者，我怀着十分敬佩的心情去善意地研究企业成功和失败的案例，并希望企业更好地成长。

如有某些内容无意中冒犯了这些企业或企业领导朋友，实非出于我的本意，还望海涵和谅解，编写此书的目的就是为了帮助所有的企业健康成长，衷心祝愿企业界人士取得更大成功。

<<生与死>>

作者简介

李敏，湖南人，国际工商管理博士，曾在国家特大型骨干企业、中国500强企业、著名民营企业、大型合资企业工作十多年，先后任技术员、高级项目经理、副总经理、副总裁、首席培训顾问、管理学院院长等职，完成了微机控制东风汽车变截面板簧生产线和国家星火计划项目电脑控制景瑞汽车部件生产线等十多个科研和管理咨询项目，多次走上国际讲台并获奖，在国际国内发表科技和管理论文50多篇，出版了《现代企业知识管理》等专著。

李博士系湖南大学和中南大学兼职教授、湖南电视台MBA大讲堂特约嘉宾、中国电子学会高级会员、中国智能机器人学会理事、共和国专家、中国世纪专家、世界经济研究中心研究员、国际人才研究院院士、国际刊物《管理智慧》执行总编，2002年入选《华夏英杰》，2004年入选《世界名人录》，2005年入选《世界华人突出贡献专家名典》。

## 书籍目录

第一章 健康是企业基石第一节 中国企业家生命质量不容乐观1.11 身心健康是合格企业家的重要标志案例1：身心疲惫导致“过劳死”1.12 社会影响力是成功企业家的标准1.13 中国企业家生存状况不容乐观案例2：企业家的致命心病1.14 健康到底是什么1.15 快速成功是以消耗健康积蓄为代价的案例3：短命的有钱人案例4：可怜的富人1.16幸福方程式案例5：日本财富增加，幸福指数降低1.17幸福在哪里案例6：小狮与大师第二节 中国企业健康状况令人担忧1.21 小错误不断大错误不犯企业就进步了1.22 企业千差万别但结局都是死亡1.23 企业的终极目标是延长寿命实现价值最大化1.24 超速成功导致快速死亡案例7：办企业就像骑自行车，要有合适的速度1.25 财富是时间的函数案例8：小姐、二奶、老婆案例9：虎牌小火机成为世界行业老大1.26 何为健康企业1.27 健康企业检验指标1.28 企业“亚健康”成因1.29 防治企业亚健康关键在人第二章 中国企业生存名位和维度选择第一节 学习“王大妈”实现企业梦想2.11 世界企业流行色是“王大妈案例1：“王大妈”成功秘诀2.12 中国企业有三个梦想2.13 寻找企业核心竞争力案例2：联想请一路走好2.14 中国人才竞争力第二节 企业强大久维度和指标2.21 强大久维度和指标构成体系2.22 中国民企强大标准2.23 中国富豪榜2.24 中国上市公司比较2.25 中国区域经济发展态势第三节 中国企业同世界的差距2.31 全球500强企业排名2.32 人选全球500强的中国企业2.33 中国500强同世界500强两者的比较2.34 中国500强同世界500强的差距2.35 世界500强企业同一般企业的比较2.36 对中国企业的评价2.37 近百年的500强获得竞争优势的因素2.38 贫穷不是社会主义弱小没有竞争力……第三章 诠释企业寿命现状第四章 把脉病理诊断第五章 破译生命型企业基因密码第六章 仿真企业生命律

## 章节摘录

6.33企业文化法则激励法则：激励全体员工全力以赴实现企业目标；层次法则：管理环境决定企业文化层次；价值法则：要建立和奉行鲜明的企业价值理念；绩效法则：企业文化以绩效为轴向。员工是不假思索地奉命行事，还是应该提出更好、更有效的工作方法？员工是为了薪水而工作好，还是认同企业目标？在糅合了观念和情感的企业文化中，其主要的因素就是领导的行为和员工的态度。因此，必须营造高效环境，通过企业核心价值的导向和目标的牵引，激活员工能动性，实现效益最大化。

企业的效益在其本源上直接决定于企业绩效，企业绩效的关键依赖于员工的努力，而员工的努力程度，又取决于员工的态度，企业文化又决定着员工的态度。

因此，必须运用企业文化武装员工的思想，提高员工对企业的认同感。

而员工绩效不彰，往往是缺乏动力所致，因此，应对员工不同阶段，根据其表现出的不同信号，运用激励技巧，增强工作动力，来提高工作业绩。

而激励可用精神加物质的方式进行，激励是具体而明显的，收入增高，生活可以更舒适，从而干劲更高，因为，激励是动力油，鼓舞人不断向前，可把工作干得更好，所以，要不断输入动力油。

但油质不好也不行，会影响质量和速度。

同时，企业也需要润滑油。运作起来有摩擦，不加润滑油就会发热、磨损，甚至爆缸、切轴。

所以，干好工作要有一个好的氛围和环境，就会感到工作是快乐的。

当然，没有阻力也不行，就像在冰上开汽车一样危险。

激励：就是给员工加油；动力油——使企业前进；润滑油——让企业减少阻力。

管理环境决定企业文化的层次，高绩效文化和高焦虑文化往往只有一线之隔，一厘之差，阻力太大，弄不好就会掉入陷阱。

因此，要加强同员工的沟通，把企业核心价值向员工说明，在工作中融入这些价值理念。

企业文化是否以绩效为轴向，关键是看如何处理绩效不佳的员工。

奖励优秀员工是容易的，但是处理业绩不佳的员工，甚至是开除业绩不佳的员工是要有勇气的，尤其是不遵从价值观的员工。

如果企业无法开除这种员工，企业文化就逐渐腐蚀，削弱员工的绩效。

绩效是全员的事，是团队的事，绩效好坏不仅是领导负责，而是所有员工要担当责任，因此就必须授权员工做更独立决策的事，激励员工找出改善公司运营和本职工作更有效的方法，从而对公司产生忠诚感。

有很多企业看到今年的财务状况比去年好，就自认为很不错了，其实，这样是不行的。

我们不仅要同自己过去比，来看自己的未来，更重要的是同竞争对手比。

假如去年收入是1000万元，增长2%，占同行业的0.5%，而同行业的增长水平是5%，说明企业加速度太低，你在落后，而且你的市场占有率太低，弄不好就会很快出局。

比如在彩电在大潮中，由于中国市场容量大，所以，许多企业是在增长，但相对同行是负增长，最后由于发展太慢等原因，还是不得不退出市场。

因此，企业要采取延滞量尺法来衡量企业绩效就能收到比较好的效果。

.....

## <<生与死>>

### 媒体关注与评论

如果将来全球的家电业像汽车业一样，只剩下四五家巨头的话，那么中国企业的生存将会非常困难，要么被巨头尽收囊中，要么同巨无霸拥有同样的竞争力，因此，李敏博士的《生与死》一书值得大家一读。

——海尔集团首席执行官 张瑞敏                      生命有规律，大规律就是大趋势。

顺势而为，150%的努力85%的收获：逆势而为，85%的努力15%的收获。

——蒙牛乳业（集团）股份有限公司董事长 牛根生                      如果企业不懂得生命律，是不可能做大做强。也不可能生存长久的，所以说，《生与死》是每个管理者的必备书。

——娃哈哈集团董事长 宗庆后                      对公司来讲，长期要研究的是如何活下去，寻找我们活下去的理由和活下去的价值，这就是《生与死》的意义。

——腾讯控股有限公司董事会主席 马化腾

<<生与死>>

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>