

<<李嘉诚谈管理>>

图书基本信息

书名：<<李嘉诚谈管理>>

13位ISBN编号：9787807477693

10位ISBN编号：7807477695

出版时间：2010-3

出版时间：海天

作者：成力

页数：235

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>

<<李嘉诚谈管理>>

前言

他是华人圈里最耀眼的商业明星；他居华人首富多年，让几乎所有的华人企业家都心悦诚服；他是香港经济发展的晴雨表；他经营着世界最大的港口，垄断着面向内地的输电线；他从制造业到地产业、再到港口业、电信业，随后又进入零售业、互联网行业；他白手起家的经历鼓舞着无数中国逐梦者。

他是财富和成功的象征；尽管他在每一个行业都属于后来者，但他不断地超越自己和前人，最终成为每一个行业中的数一数二人物。

他就是中国商界的教父——李嘉诚。

全球知名财经杂志《福布斯》评价道：“环顾亚洲，甚至全球，只有少数企业家能够从艰困的童年，克服种种挑战而成功建立一个业务多元化及遍布全球54个国家的庞大商业王国。

李嘉诚在香港素有‘超人’的称号。

事实上，全球各地商界翘楚均视他为拥有卓越能力、广阔企业视野和超凡成就的强人。

” 中粮集团董事长宁高宁曾这样评价李嘉诚：“李嘉诚几乎是香港商人中唯一把产业发展到国际的企业家，其实地产在当时已足以让他成为香港前几位的富人，可他在多年前就看到了能源、码头和电讯，而且是在全球角度看的。

” 联想董事局主席柳传志亦十分推崇“李超人”。

曾在许多不同的场合表达自己的崇敬之情。

柳传志认为李嘉诚的独特之处在于两点：李嘉诚明显是个非常务实的人，他不会公司没做好就去忙慈善，但当他想做慈善的时候，又是很大的手笔。

除了务实，他没有只局限在香港的地产业务上，也证明了他的视野超越了同辈许多企业家。

万通集团董事长冯仑在见到李嘉诚后，对其做出了这样的评价：“当我见到李嘉诚以后，我要研究李嘉诚为什么成功，开始也是看看书，但是见到以后我就发现最重要的在李嘉诚身上的品质就是谦虚、谦和甚至谦恭，另外周到、细致，待人上的细节上完全的让人感动。

” 李嘉诚曾表示，很害怕被人定位为一个成功的商人。

他表示，自己首先是一个人，再而是一个商人。

有人说，传统文化和商业文化大相径庭，水火不容。

李嘉诚，却能将这两者很好地结合为一体。

在物欲横流的商界社会，他显示了中国人的传统美德！

无论李嘉诚是否以商人自居，他的作为都已超越了单纯的社会角色。

他与其他华人资本家一起，取代英资成为香港最重要的经济活动力量。

李嘉诚手下的长实集团是香港规模最大的地产发展商之一，号称香港每12个私人住宅中，便有一个由长实开发；和记黄埔经营多元化业务，包括全球多个市场最大的货柜码头经营商、零售连锁集团、地产发展与基建业务以及电信服务。

《李嘉诚谈管理》剖析了华人首富李嘉诚的管理思想、经营管理智慧、战略运筹思维、家族企业管理方法、做人与经商之道。

李嘉诚成功的关键，是他融会了中西文化的精华，采用西方先进的管理方式。

对此，李嘉诚说道：“我们的模式，应该说是一个国际公司、综合企业，我们公司的组织是：原则上是西方管理模式，但是加入中国文化哲学。

” 中国式管理强调管理是“修己”，李嘉诚认同“修己”是管理者的首要任务。

李嘉诚说：“在我看来，要成为好的管理者，首要的任务是自我管理，在变化万千的世界中，发现自己是谁，了解自己要成为什么模样，建立个人尊严。

” 李嘉诚在谈到用人之道时说：“我是杂牌军总司令，难道我的枪法会好得过机枪手吗？

难道我可以强过炮手吗？

总司令懂得指挥就可以了。

” 家族和企业本身是两个矛盾体，家族追求和谐，企业追求利润，家族是人情化的组织，企业是制度化的组织，需要非常明确的管理流程。

<<李嘉诚谈管理>>

而李嘉诚却将这两者统一。

了起来。

李嘉诚说：“可以毫不夸张地说，一个大企业就像一个大家庭，每一个员工都是家庭的一分子。就凭他们对整个家庭的巨大贡献，他们也实在应该取其所得，只有反过来说，是员工养活了整个公司，公司应该多谢他们才对。

” 李嘉诚一开始就超越了任人唯亲的做法，广泛地聚集全世界的人才。

李嘉诚说：“在我两个儿子加入公司前，我的公司内并没有聘用亲属，我认为，亲人并不一定就是亲信。

如果是一个跟你共同工作过的人，工作过一段时间后，你觉得他的人生方向，对你的感情都是正面的，你交给他的每一项重要的工作，他都会做，这个人才可以做你的亲信。

如果一个人有能力，但你要派三个人每天盯着他，那么这个企业怎么做得好啊！

” 谈到管理的艺术，是当老板还是做领袖，李嘉诚对此有着深刻的理解，他说：“我常常问自己，你是想当团队的老板还是一个团队的领袖？

一般而言，做老板简单得多，你的权力主要来自你的地位之便。

做领袖较为复杂，你的力量源自人性的魅力和号召力。

要做一个成功的管理者，态度与能力一样重要。

领袖领导众人，促动别人自觉甘心卖力；老板只懂支配众人，让别人感到渺小。

” 《李嘉诚谈管理》是目前国内少有的系统总结梳理了李嘉诚的管理哲学与思想图书，是读者学习商界“李超人”管理思想与经营智慧的最佳读本。

《李嘉诚谈管理》可以作为企业家、CEO、职业经理人学习李嘉诚超一流管理哲学的读物，同时也是青年创业者、商人的励志、创业与管理训练读本。

<<李嘉诚谈管理>>

内容概要

本书剖析了华人首富李嘉诚的管理思想、经营管理智慧、战略运筹思维、家族企业管理方法、做人与经商之道。

它是目前国内少有的系统总结梳理了李嘉诚的管理哲学与思想图书，是读者学习商界“李超人”管理思想与经营智慧的最佳读本。

本书可以作为企业家、CEO、职业经理人学习李嘉诚超一流管理哲学的读物，同时也是青年创业者、商人的励志、创业与管理训练读本。

<<李嘉诚谈管理>>

作者简介

成力，青年管理学者，咨询顾问。
长期致力于中国式管理的研究。

<<李嘉诚谈管理>>

书籍目录

前言第1章 东西结合的管理智慧——李嘉诚论管理思想 东西结合的管理之道 “修己”是管理者首要任务 西方的制度化管理 组织规模大，但绝不能臃肿 充分授权，发挥人才的才干 管理者的“杠杆”心态 延伸阅读‘李嘉诚：管理的艺术 延伸阅读二 张瑞敏：怎么样做适应于中国国情的管理 延伸阅读三 张瑞敏管理经典语录第2章 大企业就像大家庭——李嘉诚论家族企业管理 大企业就像一个大家庭 家族企业的传承之道 唯才是用，而非唯亲是用 归属感：忠诚犹如大厦的支柞 让下属分享利益第3章 不做老板做领袖——李嘉诚论领导力与做人准则 不做老板做领袖 要有容纳人才的心胸 行事一定要顾及信誉 重义轻利，一诺九鼎 以义统利 延伸阅读一 成功领导者必备的条件 延伸阅读二 马云：领导者要有眼光、胸怀、实力第4章 中西合璧的用人策略——李嘉诚论管人与用人 知人善任，量才为用 不同阶段使用不同的人才 中西合璧的用人策略 以诚待人，召集天下之士 附录李嘉诚给员工：经常以此激励自己 专题链接 管理者的用人准则第5章 商者无域，相融共生——李嘉诚论企业战略 不把所有鸡蛋放在一只篮子里 用全球资源对抗全球企业 低潮时做重大的投资第6章 用90%时间考量失败——李嘉诚论经营管理哲学 远瞻行业动态 用90%时间考量失败 注重创新 用别人的钱赚钱 顾及对方的利益 在合作中共赢 维持好名誉 延伸阅读一 李嘉诚：赚钱的艺术 延伸阅读二 巴非特的管理智慧与管理目标第7章 六大虎将——李嘉诚论核心团队 马世民：中西结合 李业广：王牌客卿 霍建宁：超级打工皇帝 洪小莲：打工女王 周年茂：打工皇帝 周凯旋：亚洲商界女强人第8章 知止不败，保持低调——李嘉诚论成功之道 稳步前进，控制浮躁 勤奋是个人成功的要素 “知止不败” 每天的生活比别人提前开始第9章 伟大者在于管理自己——李嘉诚论自我管理 “对自己节俭，对别人慷慨” “抢学问” 以最大的热情去做事 “惜时如金” 延伸阅读 冯仑：伟大是管理自己第10章 内心富贵才是真正的富贵——李嘉诚论财富管理 奉献的艺术 内心的富贵 强者的有为 李嘉诚基金会 捐助教育卫生事业第11章 企业家眼中的李嘉诚——企业家论李嘉诚 宁高宁：偶像亦凡人 冯仑：钱以外的能力 刘永好：李嘉诚是我的榜样 柳传志：我很佩服他附录一：李嘉诚：人性的迷失能否复归附录二：李嘉诚：全球化不承受之重压附录三：李嘉精彩语录附录四：李嘉诚活动年表参考文献后记

<<李嘉诚谈管理>>

章节摘录

不同阶段使用不同的人才 汉高祖刘邦曾经这样总结他从一个平民成为大汉王朝开国皇帝的原

因：“运筹帷幄之中，决胜千里之外，我不如张子房；筹集钱粮，保证大军的物质供应，我不如萧何；指挥军队，战必胜，攻必取，我不如韩信。

这三个人，都是人中的英杰，但是我能用他们，这就是我为什么能够夺取天下。” 李嘉诚的用人之道，与刘邦有着异曲同工之妙，这就是他为什么能够成为开创自己前无古人的商业帝国的根本原因。

创业伊始，李嘉诚选用忠心耿耿、埋头苦干的人才。宁损自己也不亏员工，留人先留心，使员工具有极大的积极性，从而企业也具有很强的活力。企业发展壮大后，老员工的知识 and 业务技能就不能适应企业的发展，李嘉诚又适时任用富于开拓精神的青年专门人才。

这时候，李嘉诚对公司的事务不再事必躬亲了，而是将自己的工作重心转移到了人事管理上。

创业之初，忠心苦干的左右手，可以帮助富豪“起家”，但元老重臣并不都能跟得上形势。到了某一个阶段，倘若企业家要在事业上再往前跨进一步，他便难免要向外招揽人才，一方面以补元老们胸襟见识上的不足，另一方面是利用有专才的干部，推动企业进一步发展。

故此，一个富豪便往往需要任用不同的人才…… 在李嘉诚看来，企业的发展，在不同的阶段，企业主扮演的角色不尽相同。

而企业主下属的辅佐人才，在不同的阶段，亦不相同。

在李嘉诚创业之初，长江公司的状况非常糟糕：资金短缺、厂房破旧、机器落后，没有专业的技术人员和足够的工人。

这个时候对于李嘉诚来说，智囊型的人才意义不大，他更需要的是能够和他自己一样吃苦耐劳的员工。

长江塑胶厂的第一批工人，全是门外汉，大多还是从田间洗脚上岸的农民，唯一精通整个生产流程的师傅是老板李嘉诚。

所以，李嘉诚手把手带领工人一起安装机器、调试，直到出产品。这种以诚相待、同甘共苦的生活只适宜于开始创业时的艰苦环境。

在创业初期，稳定人心是关键，不可能长期让工人吃苦受累。李嘉诚以诚待人。

也正是李嘉诚的一片诚心，使长江塑胶厂的员工们具备了强大的凝聚力。

工厂初期的艰苦条件没有让工人们退缩，他们紧紧团结在李嘉诚的周围，与塑胶厂同命运，共呼吸。

从20世纪50年代开始，上海人盛颂声和潮州人周千和就始终跟随着李嘉诚，成为辅佐他的左右手。

那时候李嘉诚任命盛颂声负责生产，周千和负责财务，两个人对自己的本职工作总是认真地尽全力完成。

除此之外，安装机器、蓝图设计、采购和推销，他们也一直和李嘉诚一起共同打拼、埋头苦干，从来没有一句怨言，辅佐李嘉诚创业，是长实劳苦功高的元勋。

白手起家的李嘉诚，在其长江实业集团发展到一定规模时，敏锐地意识到，企业要发展，人才是关键。

一个企业的发展在不同的阶段需要有不同的管理和专业人才，而他当时的企业所面临的人才困境较为严重。

李嘉诚克服重重阻力，劝退了一批创业之初帮助他一起打江山的“难兄难弟”，果断起用了一批年轻有为的专业人员，为集团的发展注入了新鲜血液。

与此同时，他制定了若干用人措施，诸如开办夜校培训在职工人，选送有培养前途的年轻人出国深造，而他自己也专门请了家庭教师学习知识、自学英语。

2008年8月11日，李嘉诚和香港一班中文大学行政人员工商管理硕士课程学生座谈，座谈题目是领导才能。

<<李嘉诚谈管理>>

李嘉诚在他的办公室所在地长江大厦70楼与学生见面。

针对学生提出的“怎样看待年纪很轻就能当领导”的问题，李嘉诚回答说：只要自身条件优越，有充足准备，在今天的知识型社会里，年轻人更容易突围而出，创造自己的事业，我就是喜欢这样的年轻人。

李嘉诚手下的得力干将中，有一位叫周年茂的年轻人。

周年茂的父亲是长江公司的元勋周千和，在周年茂的年轻时代，李嘉诚就已经把他当作长江实业未来的专业人士培养，并送他与周千和一起去国外学法律。

1981年，当他学成归国后李嘉诚就指定他为公司的发言人，两年后选他为长实董事，再过两年擢升为董事副总经理。

当时他只有30出头。

周年茂在任此职期间，策划落实了茶果岭丽港城、蓝田汇景花园、鸭删洲海怡半岛、天水围的嘉湖花园等几个大型住宅屋村项目。

他肩负的责任比他的前任盛颂声还大。

20世纪80年代中期，长实的管理层基本上实现了新老交替，各部门的负责人大都是30~40岁的少壮派。

李嘉诚用人不拘一格，敢于重用年轻人，使长实充满活力，使这个前无古人的商业帝国出现了锐意进取、不断开拓的新局面。

媒体关注与评论

环顾亚洲，甚至全球，只有少数企业家能够从艰困的童年，克服种种挑战而成功建立一个业务多元化及遍布全球54个国家的庞大商业王国。

李嘉诚在香港素有-超人-的称号。

事实上，全球各地商界翘楚均视他为拥有卓越能力、广阔企业视野和超凡成就的强人。

——美国权威财经杂志《福布斯》

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>