

昆仑策企业参谋管理方略

序号	标题	内容简介
1	华为砸碎了人才定义的牢笼，任正非：颠覆旧中国的是两个医生	“钱给多了，不是人才也变成了人才”看似直白，实则暗藏深刻的管理智慧。任正非对人性的洞察远超简单的物质激励——高薪不仅是对劳动价值的认可，更是一种信任与期待的传递。
2	媒体和大厂为何屡屡拳脚相加？ 任正非：低作堰，而不是高筑坝	这种“疏”而非“堵”的理念，以及在与媒体关系上“低作堰，而不是高筑坝”的姿态，为我们审视和改善当下紧张的媒企关系提供了宝贵的镜鉴。
3	程毫 计划管理，需要中国方法	计划的目的是为了 实现所提出的各项目标 ，每一项计划都是针对某一个特定目标，在目标明确以后，在计划中还必须说明如何做、谁做、何时做、在何地做、需投入多少资源等基本问题
4	彭剑锋：没有哪个组织管理理论，超越得了毛泽东这8个字	组织的凝聚力、战斗力、创造力、活力来自于哪里？如何打造一支能持续打胜仗的高绩效铁军？始终充满效率、活力和战斗力的高绩效组织特征是什么？
5	所有的管理问题，最终都是人的问题	你是把员工当做一个完成事的“工具”，还是把他当成一个人，去理解他，去真正的帮助到他，从而驱动他？这是两个完全不同的结果。
6	德鲁克：管人的前提，是自我管理	为了谋生，员工只能接受上级的管理，但今天“管人”越来越行不通了。当一个人拥有越来越多的知识，越来越具有独立自主的能力时，都不喜欢被管。
7	宁高宁：企业管理中的十大哲学问题	《宁高宁管理笔记：五步组合论》中，宁高宁探讨了企业管理中的十大哲学问题，强调哲学思考对企业成功的关键作用。现在总结下分享一下：
8	张黎明：管理的本质就是解决问题——如何成为一名优秀的企业管理者	管理者要有很强的问题意识。没有问题意识，就找不到管理的突破口，就找不准自己的位置，就难以发挥应有的作用。
9	宋志平：管理的真谛是什么？	做企业要以人 为中心 ，这句话是我在企业里从业40年刻骨铭心的感受。这里的人，不仅仅是指企业里的员工，还代表企业的客户、企业的投资者。
10	马斯克如何高效工作？	不止一个马斯克的下属曾说过，他经常可以同时处理十几桩事情，让人不可思议。黄仁勋也曾在访谈中提到：马斯克所取得的成就是独一无二、前所未有的。
11	欧植竹：如何学到于东来的“经商理念”？	曾有一帮人想把于东来搞臭，甚至妄图将他“致于死地而后快”，但是事情却恰好相反，他不但没臭，反而越来越香，越来越火爆了！
12	周书怀：红色管理在企业的创新实践	西方管理学在中国企业走过了一个从热到冷的过程，近些年越来越多的企业家们眼光向内，向中国共产党学管理，向人民解放军学管理，开始了运用红色管理为企业赋能的生动实践。
13	张永杰：“三子”是非公有制经济需要思考的问题	中共中央对非公经济从来没有“抛弃”，其方针政策不仅是一贯的，而且坚持和致力于为非公有制经济的发展营造更加良好、更加宽松健康的环境，提供更多更好的机会。
14	谭长春：任正非的8大领导力	虽然任正非在华为的股份现在还不到1%，但其在华为的影响力还不只是停留在意见领袖上，其卓越的领导力，始终及继续引领着华为不断创新、奋斗向前。
15	简振新：南街村红色管理的九大法宝	任何事物的发展都不可能是一帆风顺的。南街村的社会经济发展和红色事业建设，也同样遇到过三次“乌云压城欲摧”的严峻考验。危机来临，他们是这样应对的。
16	华为的干部八条和十六条军规，企业都应该学一学！	华为的干部八条和十六条军规，企业都应该学一学！
17	为什么任正非持股1%却能控制华为？	据华为公布的股权结构，任正非占股深圳市华为投资控股有限公司不到1%。很多人很好奇，任正非占股这么少，他是怎样确保他对华为的控制权？
18	王洋：企业民主管理有效建构化解风险及压力的微观基础	如何通过拓宽职工参与渠道，搭建劳资沟通平台，促进劳动关系的和谐稳定，有效建构化解风险及压力的微观基础，寻找新的机遇成为企业的关键任务。
19	新华社《瞭望》周刊：民企内部反腐待加强	业内人士说，一些违法犯罪行为十分隐蔽，企业自查取证难、固定证据难。“没有办法获取私下交易的证据，甚至口头承认违法犯罪也不足以成为切实证据，不能作为量刑依据。”

序号	标题	内容简介
20	张彦：战略领导力是追求卓越者必备素质	在一些人的心目中，战略领导力是一个大词，似乎只有那些干大事的人才会用得上它。没错，如果只想做一个混日子的平庸者，确实不必思考与此有关的问题。
21	司马南丨任正非分蛋糕	社科院的学者们应当去研究一下，华为企业究竟属于什么性质？社会主义初级阶段，建设中国式现代化的这个结骨眼儿上，可不可以有更多的华为？阻力和障碍在哪？
22	张彦：军事化管理改变了商业思维	纵观近代以来的企业发展史可以看出，大企业的管理最初是从军队学来的。18 世纪 70 年代，当瓦特改进了蒸汽机之后，大机器生产很快成为工业发展的趋势，许多大型企业相继诞生。
23	胡懋仁丨企业发展的内生动力	国资委对企业领导者的监管得到一定的强化，原来存在的某些无法无天的行为多少得到一点收敛。这在一定程度上，对企业领导者与企业工人之间的有效合作创造了有利的条件。
24	任正非：要有通过成就他人来成就自己的胸怀	又到一个年度的关键时点，既要进行年度考核，又要考虑适度改革。这两个方面如何进行？任正非在总干部部务虚会上的这篇讲话，给出了一些很重要的思路和方法。
25	胡懋仁丨企业管理是有阶级性的	日本的企业管理人员却对中国的参观者说，我们都是向你们学的。你们中国有个鞍钢宪法，其中有个“两参一改三结合”，我们有些东西就是从这里学来的。
26	任正非：我们不能孤芳自赏那些不能为客户服务的内部管理，即使它很“优秀”	管理创新又需要非常谨慎，一是创新都是必须支付变革成本，已经积累了这么多管理程序，随意的创新是对过去投入的浪费；二是容易撕裂与周边关系，以及破坏上下游的流畅。
27	张永杰：友情提醒！非公企业千万别忘了“两个健康”	针对不健康行为的“变革”趋势是不会扭转的——对此，务必要有敏锐而清醒的认知。因而，无论身在何领域、何行业、何位置，千万别忘了“两个健康”，更别染上“不健康”！
28	刘帅：品格是企业成功的基础	品牌林立的今天，无数企业如昙花一现成立和消失，但深植爱国品格的企业在强大的向心凝聚力和坚强的民族后盾支撑下定能屹立不倒。
29	张彦：搞好战略管理，企业才会有未来	我们天天早晨醒来就会问自己：今天应该做什么？这个问题没问到点子上。应该首先问：明天应该做什么？得出答案后再采取倒推法，向回推导，以此来确定今天应该做的事情。
30	张彦：搞好战略管理，企业才会有未来	与一般的管理不同，战略管理是着眼全局和未来，动态的完成从战略形成到战略执行的过程。
31	尹娟：老字号想要获得长足发展，就要与时俱进	中华老字号以悠久的历史著称，是我国商业界的瑰宝，然而随着现代经济的不断发展，不少老字号的经营状况却并不乐观，缺乏资金的老字号们纷纷把目光投向了股市。
32	司马南：今日“革命”两字上了《人民日报》头版头条！	革命是中国人民反抗剥削者，反抗压迫，反抗外来的帝国主义侵略全部斗争的简洁概括，疏远、嫌弃、丢弃革命，分明是忘记初心、忘记使命，忘记奋斗目标的最严重的政治病症！
33	华为团队管理的 15 条大智慧	华为是中国最早将人才作为战略性资源的企业，其人力资源管理体系更是华为 30 年来持续发展的动力和关键。
34	任正非：对干部华为不搞培养制，我们没有责任培养你	恭喜大家成为华为大学第一届自费大学生，我们要继续推行这种路线，在公司内部，除了收学费，停产学习还要停薪；教材也要卖高价，你想读书你就来，不想读书你就不要来。
35	华为前 EMT 轮值主席费敏：最顶级的管理是建系统，管理体系不能搞成烟囱林立	做事的方法是：先找到问题，然后找到根因，再找到解决措施，最后要关闭。核心就是一个：还原这个事情的本质，还原以后该是谁的，就是谁的。
36	张凤智：老老实实做口碑，何必费心“危机公关”	博主“谷岳”点了一屉酱肉包 60 元/8 个、一屉猪肉包 38 元/8 个进行品尝，给出评价：酱肉包特别腻、没有用真材实料，而猪肉包则是皮厚馅少，面皮粘牙。
37	姜颖：企业发展应注重人文关怀	近日，海南椰树集团有限公司发文为“椰树培养职业经理学校”公开招生，其中招生条件要求应聘者承诺终身在“椰树”服务，承诺以房产作抵押，离开“椰树”以房产偿还。
38	刘伟：企业的发展莫有了“狼性”失了“人性”	贵州毕节一家公司为惩罚业绩不达标的员工，罚员工生吃蚯蚓和泥鳅，引发网友反感。随后，毕节市公安局发布警情通报，依法对该公司负责人处以行政拘留五日的处罚。
39	任正非：争夺世界战争的制高点，干部还是稀稀拉拉的样子有什么用？	干部管理工作一定要对准贡献这个目标，在贡献面前人人平等。要抓住时机，支撑公司队伍换血以祛除平庸与惰怠，打造一支可支持公司在未来占领胜利制高点的钢铁干部队伍。
40	张三丰：顶级领导者往往是超级乐观主义者的 8 个原因！（管理必读）	如果你想成为一个优秀的领导者，那就成为一个乐观的领导者。研究表明，与悲观的人相比，乐观的人更有可能拥有更成功、更快乐、更健康的生活。
41	波音都效仿，丰田是如何用自己的理念改变了制造业？	二战后的日本原材料匮乏，丰田家族却在如此艰难的环境中杀出重围，建立了自己独有的精益生产理念。如今世界名企争相效仿精益理念！

序号	标题	内容简介
42	李凯城：转危为机的十大对策——向毛泽东学应对危难（一）	新冠肺炎的突发和肆虐给原打算欢度春节的国人带来巨大冲击。到目前为止，举国上下众志成城、万众一心、全力以赴的抗击病魔、应对疫情。
43	张喜亮 疫后反思：三说现代企业与职工	大疫之后进行反思，我们有足够的理由充分地认识到：与中国特色社会主义国家制度相适应的中国企业，必须抛弃以美国为首的西方国家欺骗人民的所谓普世价值观念。
44	20 多家倒闭企业的血泣：假装高逼格的公司都死掉了“老板必看”	一个看起来不错的公司为什么会突然宣布倒闭呢？我想我必须搞清楚这个问题，为了解决这个问题，我做了一些小小的功课，现整理出来与大家共勉。
45	涂祥宇 企业保卫战：疫情中，中国企业生存的四大策略	新冠病毒肺炎疫情影响对我国经济的影响大小取决于疫情防控的进展和成效。而对于身处这样一个动态发展的重大经济事件中的中国企业，该如何看待疫情带来的经济影响。
46	宁高宁：企业管理，归根结底人是全部	中化集团董事长宁高宁曾在全国组织干部学院做了一场“组织人事工作如何服务集团战略发展”的授课，结合自己在企业的实践经验，谈了自己对战略、人才的想法。
47	张瑞敏：真正的管理是管人	海尔在全球有 122 所工厂，8 万多名员工，我们之所以要做小微，是要杜绝“大企业病”。我在全世界走访过许多大企业，他们都有“大企业病”。
48	杨斌：学习华为全体员工持股的独特制度	华为投资控股有限公司工会委员会的持股比例为 98.82%，任正非出资比例为 1.18%，参与员工持股计划出资占公司总股本的 0.21%，两项累计，任正非在华为的总持股比例接近 1.4%。
49	华为是如何定岗、定责、定编、定员的？这 10 点值得所有企业学习	华为的用人选才一直为人们所学习和敬仰的地方，通过以下任正非“用人选才”十大观点，一起来看华为是如何做到定岗、定责、定编、定员的？
50	任正非：将军不是培养出来的，是“打仗”打出来的！	看待一家公司，一定要重点去看它的人才管理机制，如何去选拔、培养干部，这关系到企业发展的竞争力，也决定着企业的“风气”。
51	任正非谈管理：正职 5 能力，副职 3 要求，华为接班人，就要这么选！	我们很多有能力的人都集中在机关，前方大项目的骨干太少，直接面对客户的铁三角力量很弱，机关这么多人内控这么强，我们的作战能力并没有增强。
52	阳光保险朱仁健：让听见炮声的人呼唤炮火	企业经营的核心是经营人才，人是企业发展的决定因素，企业间的竞争，从根本上说就是管理竞争、是效率竞争，归根到底是人才竞争。
53	任正非带领华为：走出国际化的市场靠的就是这 5 条精髓，受益匪浅	华为总裁任正非用“狼狈组织”“少将连长”等词汇诠释华为在员工激励、组织建设、干部管理等方面的管理智慧，道出了华为管理的核心本质。
54	华为凝聚 15 万员工的四大法宝：桃子、绳子、鞭子和筛子	几乎所有民营企业发展的瓶颈，都主要集中在人才管理方面。核心原因就在于民营企业的老板们，在人才管理方面存在能力短板。
55	任正非向中共学到的重要法宝 ——自我批判	任正非向中国共产党学到了两个重要法宝，一是艰苦奋斗，一是自我批判。但是，这两个法宝，其实也是人类普适普世的观念与文化。
56	华为管理惰怠行为 18 条	那我们换一个问法“我们的管理者有没有惰怠的行为？”肯定有。那能不能把管理者的惰怠行为讨论出来，然后每一位管理者再对照惰怠行为来照照镜子。
57	任正非：爱兵切，用兵狠！	任何事物都有对立统一的两面，管理上的灰色，是我们的生命之树。我们要深刻理解开放、妥协、灰度。
58	华为人均工资 70 万人人想要，可华为员工 16 项标准你能做到几条？	你是为谁工作？你是为自己工作！无论你是在我这儿工作，还是在别的店里工作，都要记住，你是在为自己工作！
59	任正非赞同：年终奖是最落后制度，但华为有这三种奖！	虽然年终奖只是企业薪酬福利体系的一个部分，但作为反映企业单位效益的重要指标之一，也会对员工下一年的发展预期产生明显影响。
60	任正非：华为不需要感恩，只需要契约！员工契约精神 4 大培养法！	华为与员工之间是一种契约信任的关系，不会用感恩或者情感作为纽带。
61	任正非：决定企业生死的 66 句话，读 3 遍，打出来，记心里，照着做	任正非的管理思想总是闪着质朴而又非常实用的火花，有人称之为中国真正的商业思想家。
62	季琦：我学习林彪的三人小组战法，省出大量人力成本	从 1999 年到 2010 年，差不多十年的时间里，我创立和参与创立了三家企业（携程、如家、汉庭），最后这三家企业都在美国纳斯达克成功上市了，市值也都超过了 10 亿美元。
63	马未都：我搞收藏这么多年，见过唯一贬值的東西就是人民币！	去年，一条新闻让很多人大吃驚。有一位大姐，在 1973 年存到銀行里 1200 元錢，經過了 44 年的利滾利之後，你們猜大姐最後取回來多少錢？其實許多人都已經知道了，答案是 2684 元。
64	邓玉金：深圳华为公司总裁任正非谈华为公司的核心价值观	华为公司的愿景是丰富人们的沟通和生活。使命是聚焦客户关注的挑战和压力，提供有竞争力的通信解决方案

序号	标题	内容简介
		和服务，持续为客户创造最大价值。
65	张勇谈阿里组织架构调整：学会“用人做事”，不仅是“做事用人”	阿里云升级为阿里云智能；天猫升级为“大天猫”，形成天猫事业群、天猫超市事业群、天猫进出口事业部三大板块；加强技术、智能互联网的投入和建设。
66	阿南：也谈“华为模式”	由于华为不同凡响地建立了“工者有其股”的企业制度，拥有这家公司的华为员工，不会那么贪婪，不会追求短期利益，他们具备长远发展的视野，所以能超越同业竞争对手。
67	华为基本法，16576 字，企业文化的标准版本	决策的依据是公司的宗旨、目标和基本政策；决策的原则是，从贤不从众。真理往往掌握在少数人手里，要造成一种环境，让不同意见存在和发表。形成决议要实行权威管理。
68	任正非说，做企业别喊口号、别谈感恩、别玩套路，只需抓住 3+7	华为成功三个要素：有一个坚强、有力的领导集团，听得进去批评；有一个严格有序的规则、制度；有一个庞大、勤劳、勇敢、善于学习和强大执行力的奋斗群体。
69	任正非说，做企业别喊口号、别谈感恩、别玩套路，只需抓住 3+7	企业成功只有一个经验：三分靠制度，七分靠执行。成功的结果=制度（规则、职责、流程）+执行（落实、检查、考核）。除此之外，别无捷径可走。
70	任正非：副职要精于管理，正职要敢于进攻	正职必须要敢于进攻，是狼的标准；副职一定要精于管理，是狈的行为。任正非总是可以把艰涩的管理理念通过更容易让人理解的方式表达出来。
71	任正非说：企业之间的竞争，说穿了是管理竞争！	规模是优势，规模优势的基础是管理。大规模不可能自动地带来低成本，低成本是管理产生的，盲目的规模化是不正确的，规模化以后没有良好的管理，同样也不能出现低成本。
72	管理者必看毛泽东的七篇文章！	毛泽东思想也确实影响了中国很多知名企业家的经营管理理念，比如华为总裁任正非、海尔 CEO 张瑞敏等都深受毛泽东思想的影响。作为企业家，应该学好毛主席的七篇文章。
73	日本仅 180 人的模具企业，年产值 10 个亿如何做到的？	我们许多模具企业购买了国外最先进的加工设备，但是，国内模具企业人均产值与国外相比还是差一段距离，要有较高的企业人均产值，还需要有先进的管理。
74	人社部副部长：民营企业要以职工为本，让职工共同参与企业管理	人社部副部长邱小平：民营企业要坚持职工主体地位，以职工为本，让职工享有充分的民主权利，共同参与企业管理，共享企业发展成果。
75	做正确的事，正确地做事 华为完整方法论	到了 2000 以后，主要 2006 年以后，我们意识到全球在有线无线、宽带都已经达到阈值，人们用通讯不仅仅是打电话，我们的战略是“丰富人民沟通与生活”。
76	田涛 我花了 20 年研究华为：绝大多数失败的企业，都毁在了老板的自私上	新时代的很多创业公司追求发展速度，有些东西可以赶超，可以弯道跨越，但太多的东西不能，只能脚踏实地，尤其是人才和组织建设，根本是文化建设与制度建设。
77	任正非：华为所有岗位都要拒绝“南郭先生”！	加强横向协作，强化专业技术管理；强化专业技术导向，专家去“南郭化”，向全科医生+专科医生转变；成熟业务的主要力量要前移到代表处，机关要加强主建的职责等。
78	任正非经营哲学：我对自己的批判远大于自己的决定！	组织强大的真正发源点是企业家的经营哲学。华为的成功倾注了任正非在经营管理上的心血和智慧，我们通过这 12 句话试图理解华为创始人任正非的经营哲学。
79	任正非：这事做不好的干部，一律不得提拔	华为组织变革的发起是自上而下的过程。任正非的战略思想，常常通过内部讲话的形式呈现。在华为成立初期，他会通过讲述历史故事来激发团队的斗志。
80	董明珠：领导者该不该温柔？	宽松之外要有铁的制度。真正的民主并不是没有约束，没有制度的最大受害者是好人。一旦把红绿灯拿掉，好人就要倒霉，开不了的话，坏人全往前窜，所以必须要有一个制度。
81	张瑞敏：人单合一模式的六要素	“人单合一”是一个探索性的模式，之所以说探索，是因为人单合一模式的六个要素都和传统企业不同，甚至是颠覆性的。
82	董明珠：开除不合格员工，不如干掉他们的领导！	一个员工被提拔为主管，但是却发现他没有领导团队的能力，甚至过去的光辉也不再看得到，这样的现象出现在许多成长型公司里。
83	董明珠：没有人才，一切归零；没有道德，人才归零	董明珠掌管的格力，员工最多时超过了 10 万。她是如何让众多的员工听从她的号召？她说，没有人才，一切归零。那么在她的眼中，怎样的人算是人才？
84	请领导干部研究学习一下任正非	今天，小鲸带你看看华为总裁任正非在办事处视察、客户接待、员工开会上的细节，你就知道任老板怎么做到言行一致的，而华为凭啥这么厉害啦！
85	华为任正非：这套分配机制让华为一直领先通讯行业，中小企业必学	年底，老板最大的痛苦是什么？莫过于给员工分钱。任正非说过：“公司发展到今天，如果一定要说有什么贡献的话，就是在分钱的问题上没有犯大的错误。”

序号	标题	内容简介
86	袁青鹏：给民营企业家们的五个忠告	很多老板在企业做到一定规模后，自信心膨胀，自大而目空一切，独断专行，唯我独尊，企业成功的功劳都是自己的，失败都是下属执行不力造成的。
87	任正非发 160 字华为内部信：提拔一位员工 保护其不受打击报复	任正非签发的内部邮件内容很简单，全文仅 160 字，“我们要鼓励员工及各级干部讲真话，真话有正确的、不正确的，各级组织采纳不采纳，并没什么问题，而是风气要改变。
88	水石：学习解放军精神，锻造优秀企业团队	毛泽东评价：中国人民解放军具有一往无前的精神，它要压倒一切敌人，而决不被敌人所屈服。不论在任何艰难困苦の場合，只要还有一个人，这个人就要继续战斗下去。
89	张瑞敏：中国式管理的三个终极难题	张瑞敏再次以自己独一无二的格局和思考，直击中国企业家的管理软肋：如何做适应中国国情的管理？信息化时代如何管理创新？如何进行商业模式创新？
90	任正非：培训不要太高档，关键是教会干部怎么做事！	在成功中分享，在失败案例中总结。学习管理精神方法论重于学习知识，并在实践中验证和体会，进而积累和内化成为自己的经验，这才是有价值的实践。
91	任正非：公司不会迁就任何人，坚定不移淘汰不称职者！	任正非说，华为干部不是终身制，公司不会迁就包括本人在内的任何人，末位淘汰是日常绩效考核工作体系，烧不死的鸟都是凤凰。
92	向毛泽东学管理——“让开枪的人都手哆嗦”	他的组织管理能力、他的领导水平、他的带兵艺术、他的人格魅力、他从群众中来到群众中去的伟大理论等等，无疑都是最值得领导者、管理者学习的。
93	曾铁：论降低瑕疵率力保报纸科普质量——兼议科普的重要性及其繁荣	科普和有效投送科学文化是人的现代化之诉求与前提；构建现劳动者科学素能及提高是要素与抓手。全方位提升科普品质和出版读者称心、厚爱的大报是读者、社会所需、所盼。
94	海底捞张勇谈管理：我做了那么多亲情化举动，却“败给”一个吧台小姑娘	“ 4 月 22 日~24 日，2017（第十届）中国绿公司年会在河南郑州举行。今年的这场企业界顶级盛会一如既往大咖云集，马云、马蔚华、刘永好等“中国企业家天团”一应俱全。
95	任正非：小公司不要太多方法论，认真磨好豆腐就有人买	这次来看望大家，感谢大家这些年的努力，不系统性地讲什么，因为我们有大量的文件，如果大家对文件有什么不理解的，我来回答，不限制任何问题，也不怕大家问题尖锐。
96	傅盛：管理本质就是认知	管理三段论：目标、路径、资源。找到一个目标，想清楚路径，再投入资源。但它有一个大前提叫——有判断力。没有判断力，搞错了目标，路径切不进去，资源就调不动。
97	蔡宏柱：用毛泽东战略思维指导企业管理	毛泽东作为伟大的政治家、战略家和哲学家，以其深厚的哲学修养指导自己的战略实践，表现出卓越的战略思维能力，在今天仍然是中华民族战略思想宝库中的一份珍品。
98	贾国龙：我为什么要让 700 余高管学曾国藩？只因西贝还不够“笨”	曾国藩至诚至拙，他用最笨的方法做事，用最诚的方法待人。这就是我想要并一直在西贝推广的理念。工匠精神是用最笨的方法做菜，西贝就是用最笨的方法做非常好吃的菜。
99	你以为的人性化管理，可能毁了你的企业	再讲一个例子，隋朝大将杨素性残酷，随便拿住士卒的小错便杀掉，可是士卒们却愿意追随他，原因是他对士卒微功必录，士卒不用担心文吏从中作梗。这可是真实的人性！
100	任正非:决胜不在千里在心里，所有人都要走向前线！	追日夸父的情怀、灵然和悲悯……“未来是什么？有利润的增长、有现金流的利润，去除干部身上的浮躁，转变到踏踏实实为客户服务。我们要不断简化流程，提升效率。”
101	稻盛和夫：管理是管理事务，领导是领导人心	稻盛和夫说：无论是执行，还是市场终端体现，都在员工二字上聚焦和展现。员工有多重要，你说多重要就有多重要。
102	任正非在存货账实相符项目汇报会上的讲话	审计师都对我们公司的存货管理水平提出警示，今年是我们第一次在存货管理上实现了全球领先，我相信，今年的年度审计，审计师会对我们的存货管理水平感到满意。
103	任正非新年演讲：决胜不在千里在心里，所有人都要走向前线！	未来是什么？有利润的增长、有现金流的利润，去除干部身上的浮躁，转变到踏踏实实为客户服务。我们要不断简化流程，提升效率。
104	华为接班人制度：警惕不会做事却会处世的人受到重用！	华为主张在顾客、员工与合作者之间结成利益共同体。努力探索按生产要素分配的內部动力机制。我们决不让雷锋吃亏，奉献者定当得到合理的回报。
105	别再羡慕华为人均工资 58 万，先看看华为优秀员工的 16 条管理要求！	根据华为年报显示，华为员工 2015 年的人均收入达到了 58W 人民币，着实让人羡慕。不过你先看看华为的优秀员工 16 点要求，就不得不对人家的高工资心服口服了。
106	任正非号召华为内部学习 OPPO 和 VIVO：向一切优秀的人学习！	下面是从华为内部论坛摘录的一些华为员工的评论和心得，从中可以看出面对 OV 的崛起和血雨腥风的手机市场，华为内部进行了怎样的思考。
107	别再羡慕华为人均工资 58 万，先看看华为优秀员工的 16 条管理要求！	根据华为年报显示，华为员工 2015 年的人均收入达到了 58W 人民币，着实让人羡慕。不过你先看看华为的优

序号	标题	内容简介
		秀员工 16 点要求，就不得不对人家的高工资心服口服了。
108	裴中阳：误导中国企业的八大理论批判	在当今中国企业界，以下八大管理理论可谓影响深远；其社会价值自不待言，但其局限性暨过度依赖的危害性亦日益凸显。
109	华为接班人制度：警惕不会做事却会处世的人受到重用！	华为主张在顾客、员工与合作者之间结成利益共同体。努力探索按生产要素分配的 内部动力机制。我们决不让雷锋吃亏，奉献者定当得到合理的回报。
110	王健林管理哲学：企业发展的终极目标是什么？	不管是什么样的企业， 初创企业、中小企业还是大企业、特大企业， 它的终极目标都应该是成为社会企业。
111	稻盛和夫：乐观地设想、悲观地计划、愉快地执行	人类活着的意义和人生价值就是提高身心修养，磨炼灵魂。而专心致志于眼前所从事的工作，是提高自我身心修养，砥砺人格最重要、最有效的方法。
112	任正非：将军是打出来的！	有人说要搞通职培训，让大家通晓历史、哲学、地理……，我不反对学习，那是你业余时间的爱好，我们强调的是首先要本职工作做好。将
113	家族式企业为什么留不住人才？	三个辞职的人并没有错，在这样的家族意识非常强的企业中，经过努力无法融入其中，也就无从谈所谓的忠诚度了。
114	宗庆后:我认为企业可以实现全员持股——制造业是立国之本 莫将虚拟经济搞过头	虚拟经济不能搞过头，否则会损害实体经济。我认为互联网实际上是一个重要的平台和工具，它的正路是利用互联网技术来提升实体经济的管理水平和技术水平。
115	打破距离限制，引领多方互联	对于很多集中办公的中小企业而言，日常开会并不成问题，甚至很多企业的一些部门有早会布置任务，晚会汇总工作成果的习惯，定好时间，会议室集中，取得共识会终人散
116	冯遵琦：长征精神与企业管理	坚忍不拔、自强不息、勇往直前的长征精神，这对于一个国家、一个人和一个企业也是是巨大的财富。本文从执行力、以人为本、团队合作、领导艺术等方面进行论述。
117	留住优秀员工，除了钱还能靠什么？	在世界范围内,学习对于人力资源和业务经理来说仍然重要,他们努力适应那些干扰性的改变,这些改变正席卷学习型组织。
118	华为凝聚员工的十五种方法	华为总裁任正非用“狼狽组织”“少将连长”等词汇诠释华为在员工激励、组织建设、干部管理等方面的管理智慧，道出了华为人力资源管理的核心。
119	马云：领导者该不该温柔？	马云：很多人说，董明珠走过的地方寸草不生。其实，对于这样的一个女强人，最直接的表达通常就是其最真实的感情流露。
120	任正非谈腐败：阻止企业发展的最大障碍是惰怠！	客户认同你好，回来生气了，就可以来踢我两脚。你要是每天看着我 不看着客户，哪怕你捧得我很舒服，还是要把你踢出去，因为你是从公司吸取利益，而不是奉献！
121	稻盛和夫：管理者要担当人才培养主要责任，HR 只是助手	我经营的京瓷公司在成长到一定规模以后，我就感觉到，这样下去，只靠我一个人，已经无法照管整个公司了。这时候，我才真正从心底感觉到了人才培养的重要性。
122	任正非：当全世界都在恐慌，为什么华为还在涨工资？	深淘滩，就是确保增强核心竞争力的投入，确保对未来的投入，即使在金融危机时期也不动摇；同时不断地挖掘内部潜力，降低运作成本，为客户提供更有价值的服务… …
123	任正非关于“价值评价”的 25 条干货思想	价值评价面临的基本挑战是如何平衡短期贡献与长期贡献，如何平衡结果贡献与过程贡献，如何平衡责任与结果，如何处理度量与评价的关系。
124	让人才灵感为“工业 4.0” 舞动 ——德国费斯托集团培养高技术创新人才新举措	费斯托集团多年来以培养高技术创新人才为己任，其经营理念为人称道。这也是今年默克尔总理和高克总统先后来到费斯托参观的主要原因。
125	华为基本法接班人制度：要警惕不会做事却会处世的人受到重用	效率优先，兼顾公平，可持续发展，是我们价值分配的基本原则。员工有义务实事求是地越级报告被掩盖的管理中的弊端与错误。要警惕不会做事却会处世的人受到重用。
126	工业互联网：1%的节省带来的想象不到的威力	从这个角度出发，GE 公司建议开始务实的一步，那就是探索用工业互联网技术，如何达到真正意义上的 1%的节约和原有系统的效率的提高。
127	华为：拒绝 360 度评估，要奋斗者，而不是老好人！	2015 年，华为实现销售收入 3900 亿，成为 ICT 领域的全球领先者，其销售收入也是国内互联网三巨头 BAT 收入的 3 倍以上。
128	告诉你企业倒闭的真正原因	本文告诉你企业倒闭的真正原因：总部愈来愈大，基层愈来愈忙，成本愈来愈高，客户愈来愈不满。

序号	标题	内容简介
129	任正非：学毛选，办华为！	群众路线思想是中国共产党长期在敌我力量悬殊的艰难环境里进行活动的历史经验的总结，根本思想在于走群众路线，任正非将其运用于华为的管理当中。
130	如何避免海外并购中可能出现的税务风险？	中国企业在进行海外并购时，需要在陌生的税务环境下识别标的潜在税务风险，在交易中进行有效的管控和自我保护，还要对各国税务法和国际多边税收协定的深刻理解。
131	对策 积极推进改革 降低实体经济用地成本	重点降低符合产业结构升级方向的高技术行业、创新型行业以及一些新业态的用地成本，促进其发展，提高其竞争力，这也是强化供给侧改革的必然要求。
132	王通讯：大数据时代的人才管理	大数据就是很大的数据。至于大到什么程度，有专家说大到 2 的 40 次方。大数据与“云计算”二者结合起来，将给世界带来一场深刻的管理技术革命，当然，人才管理也包括在内。
133	任正非：我抓住了人的 5 个欲望，所以华为成功了	欲望的激发和控制，构成了一部华为的发展史，构成了人类任何组织的管理史。一家企业管理的成与败、好与坏，背后所展示的逻辑，都是人性的逻辑、欲望的逻辑。
134	鲁振旺：把股权分光的任正非和段永平，如何把企业越做越大？	假如说段永平是在企业推进中逐渐稀释自己股份的话，那么任正非从一开始创业就设立了全员持股制，根据表现和工作年限来拿分红，所以华为的核心骨干离职的很少。
135	管理者切忌和气生“怨”	过于和气，会使领导者变得懒散、低效、不负责任，甚至伤害员工乃至整个企业。
136	管理笔谈 如果一家公司只有一个部门	常识告诉我们，现代公司是有内部丰富结构的组织。一般的公司，大多会有综合部、业务部、技术部、财会部、营销部等机构，除非是单个自然人公司或“皮包公司”。
137	做 UI 设计，你需要学会创建让用户信赖的界面	要注意所有的一切。在生活中，人们几乎每天都能听到数字安全漏洞，所以设计和创建一个用户可以信任的界面是很必要的。
138	任正非：一个文化创造者的原力觉醒（视频）	惟有那些至诚的人，那些对客户和员工的诚信有宗教般虔诚的人，那些把客户、员工的生命跟自己的生命一样珍贵和爱惜的人，就是可以托付天下的人！
139	《华为基本法》全文，难得一见，值得珍藏！	《华为基本法》是根据任正非的思维因果，用统一的语言集中作的一次梳理，是中国企业第一个完整系统地对其价值观的总结，对中国的企业文化建设起到很大推动作用。
140	领导者：离你最近的人决定你的成败	美国著名领导力大师约翰·麦克斯韦尔历经 30 年的领导经历，感悟到的最伟大的领导力原则就是：离领导者最近的人，决定领导者的成功程度。
141	任正非：管理就要铲除公司夹心层！	任正非说，华为干部不是终身制，公司不会迁就包括本人在内的任何人，末位淘汰是日常绩效考核工作体系，烧不死的鸟都是凤凰。
142	做为领导者，你怕这又怕那的，还如何管理？	管理因人而异，对于不同的部下，采取不同的管理方法。管理的主要技能是宽容部下所短，充分发挥部下所长。不能容忍部下的管理者也不是优秀的管理者。
143	领导管得狠，员工能力猛	脾气好，工作做得差不多就行的领导才是好领导；对人对己都比较狠、要求严格的领导都是坏领导。而无数证据表明，“坏领导”领导团队的执行力远远胜过“好领导”！
144	水石：用毛泽东思想解决企业内“山头”问题	任何一个组织，一个企业、一个政党，乃至国家，要干事业，特别是干大事业，只有团结一切可以团结的力量，调动一切可以调动的资源，启用方方面面的人才，才能取得成功。
145	文良玉：党建一样可成为我们企业的致胜法宝	发挥党在“全面发展人与打造文化软实力”上的作用，能为企业创造出最核心的竞争力和源源不绝的发展动力。
146	全球视野下的人才战略：须具备四种特征	随着中国政府“一带一路”的提出，越来越多的中国企业开始走向国门、走向世界。目前的人才储备不足以满足中国企业走出去的需求，全球化人才培养势在必行。
147	稻盛和夫的十二条经营秘诀	稻盛和夫是日本经营四圣之一。他在企业的每一个阶段都做出正确的决策，在日本泡沫经济全盛时期坚守实业，泡沫破灭后带领员工在不景气岁月里打造出两家世界 500 强企业。
148	李凯城：向毛泽东学管理 —— 重在平时培养, 注重点滴养成	毛泽东的组织管理能力、他的领导水平、他的带兵艺术、他的人格魅力、他从群众中来到群众中去的伟大理论等等，无疑都是最值得领导者、管理者学习的榜样。
149	李荣：积分制管理，激发组织正能量	积分制管理与传统的管理方法完全不同。传统的管理方法是以监督、检查、处罚为主，而积分制管理是以认可员工为主，所以员工很乐于接受。
150	怎样把员工统摄到宗旨的大旗下	一个团队要想有战斗力，首先要有凝聚力。如果缺乏凝聚力，连人都留不住，靠谁去战斗？如何提高团队凝聚力，是管理者必须优先考虑和解决的重要问题。

序号	标题	内容简介
151	文良玉：我国企业应该采用何种管理模式	有人说，决定企业命运的根本因素，不是资本，也不是产品，而是管理模式。这话并非虚妄之说。
152	文良玉：定准管理模式，才能为企业改革定准目标	什么是管理模式？或具体言之，何谓企业管理模式？对其还众说纷纭。管理理论奠基人法约尔说：“管理职能只有通过组织才能贯彻，只对人起作用”。
153	董事长和总经理的最大区别，很多老板都不知道！	一个董事长在思考，一个总经理在实践。这才是完美的配合，才是成长的必备。古人说：一阴一阳谓之道，管理的道也是如此。
154	徐小平：不要用兄弟情意追求共同利益，要用共同利益追求兄弟情意	很多人感叹新东方的成功，羡慕阿里巴巴的地位，惊讶小米的爆发力，但鲜有人意识到这点——对于初创团队而言，合伙人比商业模式重要得多。
155	任正非：管理就是管人性、管欲望	任正非说，管理说到底就是管人性，管人性说到底就是管欲望。一部华为的发展史，就是一部人性管理的历史。
156	“隐形冠军”之父西蒙：企业要想活到 2050 年，记住这 7 条经验	从现在到 2050 年，和从 1980 年到现在是的时间距离是一样的，很多中国人觉得 1980 年是很久之前的事情，但是对于我来说，1980 年就像昨天一样。
157	六招打造精英组织	在改革开放的新时代，打造精英组织是非常热议的话题。通过建立健全有效的管理机制，为组织成员人格自然力量的释放设计组织通路。
158	终于有人把如何提高“领导力”讲透了！	如果一项决策管理层认为是必须要做的，也必须和董事长达成共识以后才能去做。决策跟执行是不能分离的，如果分离，是管理的错误”。
159	我也曾写过辞职信——联想集团高级副总裁乔健谈核心员工培养	联想集团高级副总裁乔健大学毕业后即加入联想，25 年后，她已经成为联想国际化过程中，人力资源和企业文化整合的关键人物。
160	俞敏洪：真正的精英一定是具有家国情怀的人	近日，俞敏洪在清华大学发表了关于精英和励志的演讲。其中提到，精英不是利己主义者，企业家更需要家国情怀。
161	余承东：定位决定地位 眼界决定境界	在“定位决定地位，眼界决定境界”的主题演讲中，余承东从个人、公司、未来、学生这四个方面强调了定位和格局的重要性。
162	乔健：我也曾写过辞职信——联想集团高级副总裁乔健谈核心员工培养	一个公司最后能够做多大，取决于什么？取决于老板的胸怀。简单地决定让他走，这种决定不用 CEO 来做，在联想 6 万人里，任何一个管 5 个人的小经理都能做。
163	华为怎么管人？桃子、绳子、鞭子和筛子！	几乎所有民营企业发展的瓶颈都是人才管理，而华为在这方面被认为是标杆。任正非一直把主要时间和精力放在管人，他说过一句非常经典的话：“烧不死的鸟就是凤凰。”
164	国企管理者的 21 个“制高点”	要成为优秀的企业领导者，一定要确立高目标追求。才会使自己迸发出空前的激情和创造力。一名国企管理者，需要脚踏实地追求完美的精神。
165	李家祥：班子、骨干、员工，一个都不能少	企业管理归结起来就是四句话：把员工队伍特别是干部队伍摸透把经营骨干用得顺把规章制度健全把全员素质提高。核心是对人的管理归根结底是带队伍。
166	谁才是华为真正的接班人？任正非 16 年前就给了答案	华为和任正非一直秉持着低调做事，低调做人的风格，这种低调反而让外界对他们抱有太多的猜测和误解，甚至出现与真实的华为极不相符的谣言。
167	一名德国生产总监五年总结中国工厂 151 种浪费	奔驰公司的一名生产总监，08 年至今为三家中国企业提供服务，在过去的五年里，爱德拉记录了中国工厂存在的浪费竟然高达 151 种。
168	家族管理层亲属关系趋向简单化	从企业的家族管理模式来看，过去 6 年不论是内地或香港上市的家族企业，家族关系都逐渐趋向简单化。
169	领导的本质就是：管理自己，影响别人！	用韦尔奇的话说就是“在你成为领导以前，成功只与自己的成长有关。当你成为领导以后，成功都与别人的成长有关。”
170	冯大辉：论大公司的通病	任何大公司都有各种各样的独特的问题，也有些共性问题。我列几点跟大家探讨。
171	一群乌合之众，聪明人再多，也打不了天下！	组织的存在理由与存在价值，是由组织的目标或目的决定的；公司存在价值的大小，是由公司确立的使命决定。
172	柳传志：创业者要脚踏实地	在“做一个创业的行者”的主题活动中，柳传志敦促创业者脚踏实地、认真学习对自身真正有用的知识。
173	彭剑锋： 企业家的企业与企业的企业家	能否实现从单一规模到有效规模、从经营产品到经营价值的转型升级，是中国企业能否持续做大做强的关键。而成功的难点是企业家自我超越与领导力的更新。
174	王卫：一切的成功都不是偶然	1993 年的深圳街头，经常会看到一个年轻的小伙子，骑着一辆摩托车穿行在小巷里。和其他人摩托车后座上

序号	标题	内容简介
		坐的是美女不同，他的后座上全是包裹，这个小伙子就是王卫。
175	管理故事：几个故事助你打开已经生锈的思维模式	会把握市场的领导者是优秀的领导者，但能够创造市场机会的领导者更是杰出的人才！
176	什么叫执行力？看完这个故事你做到了多少？	执行力“就是按质按量地完成工作任务”的能力。个人执行力的强弱取决于两个要素——个人能力和工作态度，能力是基础，态度是关键。看完这个故事你做到了多少？
177	胡葆森：当你找不到方向的时候，再回到你的初心上	柳传志评价胡葆森曾说，企业有“过日子”和“奔日子”两种活法，老胡省域化战略坚持了二十多年，实属不易，是一种典型的“奔日子”，“不为个人财富的增加，全为社会责任驱使”。
178	管理者失败的七大原因	成功与失败是对立的矛盾体。管理者想要通过管理获取个人绩效与组织绩效，那么必须重视为人与处事的关系。
179	俞敏洪：与其有钱，不如值钱	一个人与其有钱，不如让自己变得值钱。值钱的人才能体会到什么叫成就感。
180	史玉柱：团队是我们崛起的重要力量	史玉柱在总结自己能够东山再起的原因时表示，一个原因是他这些年经受的挫折和教训；另外就是他的核心团队，能和他一样去拼杀的团队。
181	管理艺术：博古通今，将相之道的三大境界	对于一个优秀的领导者而言，最容易使人上当受骗的是言听计从、顺人喜好、唯唯诺诺的人，这样的人身边越多，其事业失败的机率也越大
182	柳传志：我是一个有英雄情结的人	我是有英雄情结的人，想把联想办成一个基业长青、长久发展的大企业。我们也时刻提醒自己在诱惑面前保持定力，审时度势，清楚能够做什么不能做什么，有所为有所不为。
183	任正非：为了公司的长治久安，我可能会被淘汰	“夹心阶层”指的是那些既没有实践经验，又不理解华为企业文化，还要把他们安置在较高职位上的人员
184	柳传志：一把手永远是企业成败的关键	回过头来看，与联想同时期创立的那批企业中，大部分都倒下了。那些存活下来的企业中，其共同特征之一是创始人都属于有境界的人。
185	廖岷：如何解决小微企业融资难融资贵	通过立法对银行小微企业贷款规模提出刚性要求。可借鉴美国社区再投资法案和韩国对中小企业贷款量化考核的做法。
186	张近东：互联网时代 企业要有发烧精神	从张近东口里吐出“发烧”一词并不容易，作为传统企业转型互联网最为坚决，动作也最大的企业，转型六年来，他一直在争议中前行，而这种坚持并没有白费。
187	“抗大”独特的教育方法， 对现代企业教育的启示	毛泽东麾下真是“谋臣如云，战将如雨”，随便拉出几位，就能独当一面，打出一片天地。在培养人才方面，毛泽东创造的许多成功经验，值得企业管理者从中学习。
188	华为是如何凝聚 15 万知识分子的？	华为是中国最早将人才作为战略性资源的企业，其人力资源管理体系更是华为持续发展的动力和关键。华为在员工激励、组织建设、干部管理等方面智慧，值得我们学习借鉴。
189	从刘邦与刘备带兵，学帅才与将才的智慧	大凡帅才与将才的不同点就在这里，帅才更关心的是整个战局以及战略部署，而将才更多的精力在于用兵完成战术任务。
190	看唐太宗如何做管理：收人，收心，收天下！	在今天的中国，有很多企业家非常推崇唐太宗的管理之道和个人魅力，他们推崇唐太宗为中国历史上排名第一的 CEO，并将他的管理之道借鉴运用到现代管理中来。
191	美国《商业周刊》：任正非是新时代的成吉思汗！	在任何一個华为值得鼓掌的关头，任正非都当头棒喝，让每个华为头脑清醒，天道循环，生与灭其实只在一线之间，唯有如此，才能在充满更多的挑战中找到下一个惊喜。
192	胡伟武：毛主席的粉丝与人民的芯片	一个国家需要完全依靠从一个与之有着战事冲突的国家进口某种珍贵商品，而且没有这种商品，其整个社会将被迫停顿。中国的未来，正如突破黑暗、越来越亮的曙光。
193	领导干部为什么一定要学理论？	华为内部离职员工称，这种带有明显“毛氏”色彩的理论学习，确实起到了神奇的功效。要想把事业做大，企业不重视理论学习是不行的，不能只盯着员工专业技能。
194	联想的没落能怪谁？十年研发支出竟不及华为一年	在联想沉迷于运营商渠道时，其他手机品牌早已开始居安思危。转型期间，联想手机在中国继续下滑，在所难免。而 Moto，有可能成为联想的救命稻草。
195	稻盛和夫：最伟大的能力就是战胜自我	人应该包括抑制欲望、全力投入工作的克己心在内。不管你有多大的能力，不能战胜自己贪图安逸之心，不能努力奋斗，不能发挥天赋之才，那就是缺乏发挥自己能力的的能力。
196	大佬们都是怎么看“互联网+”大数据的？	互联网必须成为整个社会发展进步巨大的能源和动力，如果把互联网仅仅当成一种工具，就像我们曾经把中国发明的火药只能当炮仗，而别人把它当做机器。
197	任正非：管理者必知的 14 条金科玉律	适当的理解、相互的忍让，是必须的。“不舒适”是永恒的，“舒适”只是偶然。在不舒适的环境中学会生存。

序号	标题	内容简介
		遇到困难和挫折，要从更宽、更广的范围来认识，塞翁失马焉知非福。
198	【大声】稻盛和夫送给中国企业家四个字	稻盛和夫先生说，以“利他之心”经营企业，是超越行业、超越国界的“真理”。
199	HR 管理流动员工的 10 个小秘籍	既要确保生产率，又要让所有的员工感觉到在应对潜在挑战的过程中，在过渡时期，他们始终受到重视和赏识。
200	任正非:华为还担不起世界领袖的担子	我们发展不过十几年，知道全球化也才是近几年的事。要清醒地认识到，我们还担不起世界领袖的担子，任重而道远！虽然聚焦不一定能引领主潮流，但发散肯定不行。
201	冯仑：西点军校出来的 CEO 多过哈佛商学院	未来组织变革的走向是什么，观察历史看出，组织变革效率最高的是军队，它是在变动环境下的对抗性博弈，管理学说大部分是环境假定下的对抗博弈。
202	柳传志在诚信联盟上的发言，看完让人深思……	企业家要做的就是“必须把这声音喊出去！”相对于“说”，柳传志认为更重要的是，企业家要以身作则，用行动做一个诚信的商人。
203	贾跃亭发公开信炮轰苹果：封闭遏制创新 必将衰弱	乐视创始人贾跃亭表示，只有时代的模式，没有永恒的模式，封闭的苹果已不符合时代的发展趋势，必然会衰弱，乐视将用开放闭环的生态打造超级手机，挑战苹果。
204	现在开什么店更赚钱	李金轩是一个创业者，他深知诗奈尔品牌创立的艰辛，所以他更会去考虑，如何让加盟商赚到钱。这种朴实的精神，正是这么多加盟商跟随他的原因吧。
205	华为新员工入职 180 天培养计划	许多企业往往只将重点放在前 15 天，导致力新生代员工的离职率高峰出现，让企业损失大量的成本，如何快速提升新员工的能力，取决于前 180 天管理者做了什么。
206	20 条经典的管理技巧！	让成就欲较强的职工单独或牵头来完成具有一定风险和难度的工作，让依附欲较强的职工更多地参加到某个团体中共同工作;让权力欲较强的职工担任一个与之能力相适应的主管。
207	20 记管理大招:破解企业用人、业绩难题	场地、用人、原料等成本居高不下，老板该如何降低成本？人才难招，员工难留等人力问题如何解决？业务难开展？……著名管理学家黄启团用心理学解决现实难题！
208	留个缺口给别人	留个缺口给他人，并不说明自己的能力不强。实际上，这是一种管理的智慧，是一种更高层次上带有全局性的圆满。也许，这就是企业管理用人的最高境界。
209	盘点小米 5 年：什么是雷军“你学得会”的 3 把刀？	小米这 5 年，很碉堡，很颠覆，基本没有什么秘密可言。黄铁鹰教授有一个案例的叫“海底捞你学不会”。我想换个方向，盘点下小米这 5 年，什么是雷军你学得会的秘密？
210	王璐：如何进行工作分析？	岗位说明书是记录工作分析结果的文件，它把所分析该岗位的职责、权限、工作内容、任职资格等信息以文字形式记录下来，以便管理人员使用。
211	GE 董事长兼 CEO：沟通永远是最好的管理	如何确保员工与管理层之间的纵向沟通以及部门、员工之间的横向沟通，保证信息的畅通传递，对人力资源管理者来说是一个很重要的任务。GE 同样十分重视沟通的作用
212	史玉柱剑桥大学演讲：给你人生五点启示	一、一把手要亲自抓细节；二、同一时间只干一件事；三、成功是失败之父，失败是成功之母；四、管理越简单越好；五、创业，要做跟你爱好相兼容的。
213	刘强东：我管 75000 人靠这 4 张表格	公司成功和失败永远是团队的问题，如果说哪个出了问题，我们从来不想竞争激烈、政策因素、市场因素，我们就找人的原因，业绩不行就是团队出了问题。
214	三个极客的博鳌对话说了些什么	简单总结，他们三人聚焦在了三个核心问题：1. 对成功者基因的解码汇总；2. 从人工智能到对创新和技术信仰的认同；3. 最后谈到了未来的想象和对自身责任的理解。
215	中国正迎来最伟大的互联网投资时代	最近很多投资者是把“互联网+”当成一个主题来理解的，但是从我们的角度来讲，这是从产业、资本层面，甚至是估值体系层面，一个整体的转型临界点，一个变革的时代。
216	告诉你私募的秘密	私募其实就是代客理财，由于募集对象都是特定人群，所以审查不那么严格。公募因为是面向大众，为避免在极端情况下出现较大的社会负面影响，公募是要严格审查的。
217	柳传志：如何炼成总裁 首次视频回答——“总裁是如何炼成的”特辑 柳传志首次视频回答	在竞争性里，第一把手的好坏，几乎占了能否成功 70%以上的决定因素。一个不好的一把手，就算产品再好也不行，一个好的一把手，能够转换局面。
218	冯仑：如何在五大极端管理难题中找平衡——我这样在五大极端管理难题中找平衡	冯仑用一句话总结了他的“管理的五个悖论”：“五大难题，考验管理者的水准。验证看绩效，过程是煎熬，在五大极端之间找平衡。”

序号	标题	内容简介
219	重思蓝海战略 文化版图	对于政治家、艺术家和社会活动家来说，创新的意识形态就是他们所参与的游戏的名称。
220	人力资源管理的六大模块一句话解析，非常精辟！	人力资源管理已经突破了传统的模式，把人上升到资源的角度进行配置和管理，如何实现对人力资源的有效管理和配置，构建一个有效的人力资源管理平台和体系成为企业 HR 工作的重点。作为这个有效体系的构成部分，HR 各大模块体系的完善和工作的展开显得尤为重要！
221	【人才战略】2015 年人才工作重点期待人才发展体制机制创新	习近平总书记多次强调，要着力破除束缚人才发展的思想观念，推进体制机制改革和政策创新，充分激发各类人才的创造活力。
222	任正非新年演讲：决胜不在千里在心里，所有人都要走向前线！	未来是什么？有利润的增长、有现金流的利润，去除干部身上的浮躁，转变到踏踏实实为客户服务。我们要不断简化流程，提升效率。
223	华为接班人制度：警惕不会做事却会处世的人受到重用！	华为主张在顾客、员工与合作者之间结成利益共同体。努力探索按生产要素分配的內部动力机制。我们决不让雷锋吃亏，奉献者定当得到合理的回报。
224	别再羡慕华为人均工资 58 万，先看看华为优秀员工的 16 条管理要求！	根据华为年报显示，华为员工 2015 年的人均收入达到了 58W 人民币，着实让人羡慕。不过你先看看华为的优秀员工 16 点要求，就不得不对人家的高工资心服口服了。
225	任正非号召华为内部学习 OPPO 和 VIVO：向一切优秀的人学习！	下面是从华为内部论坛摘录的一些华为员工的评论和心得，从中可以看出面对 0V 的崛起和血雨腥风的手机市场，华为内部进行了怎样的思考。
226	别再羡慕华为人均工资 58 万，先看看华为优秀员工的 16 条管理要求！	根据华为年报显示，华为员工 2015 年的人均收入达到了 58W 人民币，着实让人羡慕。不过你先看看华为的优秀员工 16 点要求，就不得不对人家的高工资心服口服了。
227	裴中阳：误导中国企业的八大理论批判	在当今中国企业界，以下八大管理理论可谓影响深远；其社会价值自不待言，但其局限性暨过度依赖的危害性亦日益凸显。
228	华为接班人制度：警惕不会做事却会处世的人受到重用！	华为主张在顾客、员工与合作者之间结成利益共同体。努力探索按生产要素分配的內部动力机制。我们决不让雷锋吃亏，奉献者定当得到合理的回报。
229	王健林管理哲学：企业发展的终极目标是什么？	不管是什么样的企业，初创企业、中小企业还是大企业、特大企业，它的终极目标都应该是成为社会企业。
230	稻盛和夫：乐观地设想、悲观地计划、愉快地执行	人类活着的意义和人生价值就是提高身心修养，磨炼灵魂。而专心致志于眼前所从事的工作，是提高自我身心修养，砥砺人格最重要、最有效的方法。
231	任正非：将军是打出来的！	有人说要搞通职培训，让大家通晓历史、哲学、地理……，我不反对学习，那是你业余时间的爱好，我们强调的是首先要本职工作做好。将
232	家族式企业为什么留不住人才？	三个辞职的人并没有错，在这样的家族意识非常强的企业中，经过努力无法融入其中，也就无从谈所谓的忠诚度了。
233	任正非说，做企业别喊口号、别谈感恩、别玩套路，只需抓住 3+7	华为成功三个要素：有一个坚强、有力的领导集团，听得进去批评；有一个严格有序的规则、制度；有一个庞大、勤劳、勇敢、善于学习和强大执行力的奋斗群体。
234	任正非说，做企业别喊口号、别谈感恩、别玩套路，只需抓住 3+7	企业成功只有一个经验：三分靠制度，七分靠执行。成功的结果=制度（规则、职责、流程）+执行（落实、检查、考核）。除此之外，别无捷径可走。
235	任正非：副职要精于管理，正职要敢于进攻	正职必须要敢于进攻，是狼的标准；副职一定要精于管理，是狈的行为。任正非总是可以把艰涩的管理理念通过更容易让人理解的方式表达出来。
236	任正非说：企业之间的竞争，说穿了是管理竞争！	规模是优势，规模优势的基础是管理。大规模不可能自动地带来低成本，低成本是管理产生的，盲目的规模化是不正确的，规模化以后没有良好的管理，同样也不能出现低成本。

序号	标题	内容简介
237	管理者必看毛泽东的七篇文章！	毛泽东思想也确实影响了中国很多知名企业家的经营管理理念，比如华为总裁任正非、海尔 CEO 张瑞敏等都深受毛泽东思想的影响。作为企业家，应该学好毛主席的七篇文章。
238	日本仅 180 人的模具企业，年产值 10 个亿如何做到的？	我们许多模具企业购买了国外最先进的加工设备，但是，国内模具企业人均产值与国外相比还是差一段距离，要有较高的企业人均产值，还需要有先进的管理。
239	人社部副部长：民营企业要以职工为本，让职工共同参与企业管理	人社部副部长邱小平：民营企业要坚持职工主体地位，以职工为本，让职工享有充分的民主权利，共同参与企业管理，共享企业发展成果。
240	做正确的事，正确地做事 华为完整方法论	到了 2000 以后，主要 2006 年以后，我们意识到全球在有线无线、宽带都已经达到阈值，人们用通讯不仅仅是打电话，我们的战略是“丰富人民沟通与生活”。
241	田涛 我花了 20 年研究华为：绝大多数失败的企业，都毁在了老板的自私上	新时代的很多创业公司追求发展速度，有些东西可以赶超，可以弯道跨越，但太多的东西不能，只能脚踏实地，尤其是人才和组织建设，根本是文化建设与制度建设。
242	任正非：华为所有岗位都要拒绝“南郭先生”！	加强横向协作，强化专业技术管理；强化专业技术导向，专家去“南郭化”，向全科医生+专科医生转变；成熟业务的主要力量要前移到代表处，机关要加强主建的职责等。
243	任正非经营哲学：我对自己的批判远大于自己的决定！	组织强大的真正发源点是企业家的经营哲学。华为的成功倾注了任正非在经营管理上的心血和智慧，我们通过这 12 句话试图理解华为创始人任正非的经营哲学。
244	任正非：这事做不好的干部，一律不得提拔	华为组织变革的发起是自上而下的过程。任正非的战略思想，常常通过内部讲话的形式呈现。在华为成立初期，他会通过讲述历史故事来激发团队的斗志。
245	董明珠：领导者该不该温柔？	宽松之外要有铁的制度。真正的民主并不是没有约束，没有制度的最大受害者是好人。一旦把红绿灯拿掉，好人就要倒霉，开不了的话，坏人全往前窜，所以必须要有一个制度。
246	张瑞敏：人单合一模式的六要素	“人单合一”是一个探索性的模式，之所以说探索，是因为人单合一模式的六个要素都和传统企业不同，甚至是颠覆性的。
247	董明珠：开除不合格员工，不如干掉他们的领导！	一个员工被提拔为主管，但是却发现他没有领导团队的能力，甚至过去的光辉也不再看得到，这样的现象出现在许多成长型公司里。
248	董明珠：没有人才，一切归零；没有道德，人才归零	董明珠掌管的格力，员工最多时超过了 10 万。她是如何让众多的员工听从她的号召？她说，没有人才，一切归零。那么在她的眼中，怎样的人算是人才？
249	请领导干部研究学习一下任正非	今天，小鲸带你看看华为总裁任正非在办事处视察、客户接待、员工开会上的细节，你就知道任老板怎么做到言行一致的，而华为凭啥这么厉害啦！
250	华为任正非：这套分配机制让华为一直领先通讯行业，中小企业必学	年底，老板最大的痛苦是什么？莫过于给员工分钱。任正非说过：“公司发展到今天，如果一定要说有什么贡献的话，就是在分钱的问题上没有犯大的错误。”
251	袁青鹏：给民营企业家们的五个忠告	很多老板在企业做到一定规模后，自信心膨胀，自大而目空一切，独断专行，唯我独尊，企业成功的功劳都是自己的，失败都是下属执行不力造成的。
252	任正非发 160 字华为内部信：提拔一位员工 保护其不受打击报复	任正非签发的内部邮件内容很简单，全文仅 160 字，“我们要鼓励员工及各级干部讲真话，真话有正确的、不正确的，各级组织采纳不采纳，并没什么问题，而是风气要改变。
253	水石：学习解放军精神，锻造优秀企业团队	毛泽东评价：中国人民解放军具有一往无前的精神，它要压倒一切敌人，而决不被敌人所屈服。不论在任何艰难困苦场合，只要还有一个人，这个人就要继续战斗下去。
254	张瑞敏：中国式管理的三个终极难题	张瑞敏再次以自己独一无二的格局和思考，直击中国企业管理软肋：如何做适应中国国情的管理？信息化时代如何管理创新？如何进行商业模式创新？

序号	标题	内容简介
255	任正非：培训不要太高档，关键是教会干部怎么做事！	在成功中分享，在失败案例中总结。学习管理精神方法论重于学习知识，并在实践中验证和体会，进而积累和内化成为自己的经验，这才是有价值的实践。
256	任正非：公司不会迁就任何人，坚定不移淘汰不称职者！	任正非说，华为干部不是终身制，公司不会迁就包括本人在内的任何人，末位淘汰是日常绩效考核工作体系，烧不死的鸟都是凤凰。
257	向毛泽东学管理——“让开枪的人都手哆嗦”	他的组织管理能力、他的领导水平、他的带兵艺术、他的人格魅力、他从群众中来到群众中去的伟大理论等等，无疑都是最值得领导者、管理者学习的。
258	曾铁：论降低瑕疵率力保报纸科普质量——兼议科普的重要性及其繁荣	科普和有效投送科学文化是人的现代化之诉求与前提；构建现劳动者科学素能及提高是要素与抓手。全方位提升科普品质和出版读者称心、厚爱的大报是读者、社会所需、所盼。
259	海底捞张勇谈管理：我做了那么多亲情化举动，却“败给”一个吧台小姑娘	“ 4月22日~24日，2017（第十届）中国绿公司年会在河南郑州举行。今年的这场企业界顶级盛会一如既往大咖云集，马云、马蔚华、刘永好等“中国企业家天团”一应俱全。
260	任正非：小公司不要太多方法论，认真磨好豆腐就有人买	这次来看望大家，感谢大家这些年的努力，不系统性地讲什么，因为我们有大量的文件，如果大家对文件有什么不理解的，我来回答，不限制任何问题，也不怕大家问题尖锐。
261	傅盛：管理本质就是认知	管理三段论：目标、路径、资源。找到一个目标，想清楚路径，再投入资源。但它有一个大前提叫——有判断力。没有判断力，搞错了目标，路径切不进去，资源就调不动。
262	蔡宏柱：用毛泽东战略思维指导企业管理	毛泽东作为伟大的政治家、战略家和哲学家，以其深厚的哲学修养指导自己的战略实践，表现出卓越的战略思维能力，在今天仍然是中华民族战略思想宝库中的一份珍品。
263	贾国龙：我为什么要让 700 余高管学曾国藩？只因西贝还不够“笨”	曾国藩至诚至拙，他用最笨的方法做事，用最诚的方法待人。这就是我想要并一直在西贝推广的理念。工匠精神是用最笨的方法做菜，西贝就是用最笨的方法做非常好吃的菜。
264	你以为的人性化管理，可能毁了你的企业	再讲一个例子，隋朝大将杨素性残酷，随便拿住士卒的小错便杀掉，可是士卒们却愿意追随他，原因是他对士卒微功必录，士卒不用担心文吏从中作梗。这可是真实的人性！
265	任正非:决胜不在千里在心里，所有人都要走向前线！	追日夸父的情怀、灵然和悲悯……“未来是什么？有利润的增长、有现金流的利润，去除干部身上的浮躁，转变到踏踏实实为客户服务。我们要不断简化流程，提升效率。”
266	稻盛和夫：管理是管理事务，领导是领导人心	稻盛和夫说：无论是执行，还是市场终端体现，都在员工二字上聚焦和展现。员工有多重要，你说多重要就有多重要。
267	任正非在存货账实相符项目汇报会上的讲话	审计师都对我们公司的存货管理水平提出警示，今年是我们第一次在存货管理上实现了全球领先，我相信，今年的年度审计，审计师会对我们的存货管理水平感到满意。
268	宗庆后:我认为企业可以实现全员持股——制造业是立国之本 莫将虚拟经济搞过头	虚拟经济不能搞过头，否则会损害实体经济。我认为互联网实际上是一个重要的平台和工具，它的正路是利用互联网技术来提升实体经济的管理水平和技术水平。
269	打破距离限制，引领多方互联	对于很多集中办公的中小企业而言，日常开会并不成问题，甚至很多企业的一些部门有早会布置任务，晚会汇总工作成果的习惯，定好时间，会议室集中，取得共识会终人散
270	冯遵琦：长征精神与企业管理	坚忍不拔、自强不息、勇往直前的长征精神，这对于一个国家、一个人和一个企业也是是巨大的财富。本文从执行力、以人为本、团队合作、领导艺术等方面进行论述。
271	留住优秀员工，除了钱还能靠什么？	在世界范围内,学习对于人力资源和业务经理来说仍然重要,他们努力适应那些干扰性的改变,这些改变正席卷学习型组织。

序号	标题	内容简介
272	华为凝聚员工的十五种方法	华为总裁任正非用“狼狼组织”“少将连长”等词汇诠释华为在员工激励、组织建设、干部管理等方面的管理智慧，道出了华为人力资源管理的核心。
273	马云：领导者该不该温柔？	马云：很多人说，董明珠走过的地方寸草不生。其实，对于这样的一个女强人，最直接的表达通常就是其最真实的感情流露。
274	任正非谈腐败：阻止企业发展的最大障碍是惰怠！	客户认同你好，回来生气了，就可以来踢我两脚。你要是每天看着我我不看着客户，哪怕你捧得我很舒服，还是要把你踢出去，因为你是从公司吸取利益，而不是奉献！
275	稻盛和夫：管理者要担当人才培养主要责任，HR 只是助手	我经营的京瓷公司在成长到一定规模以后，我就感觉到，这样下去，只靠我一个人，已经无法照管整个公司了。这时候，我才真正从心底感觉到了人才培养的重要性。
276	任正非：当全世界都在恐慌，为什么华为还在涨工资？	深淘滩，就是确保增强核心竞争力的投入，确保对未来的投入，即使在金融危机时期也不动摇；同时不断地挖掘内部潜力，降低运作成本，为客户提供更有价值的服务… …
277	任正非关于“价值评价”的 25 条干货思想	价值评价面临的基本挑战是如何平衡短期贡献与长期贡献，如何平衡结果贡献与过程贡献，如何平衡责任与结果，如何处理度量与评价的关系。
278	让人才灵感为“工业 4.0”舞动 ——德国费斯托集团培养高技术创新人才新举措	费斯托集团多年来以培养高技术创新人才为己任，其经营理念为人称道。这也是今年默克尔总理和高克总统先后来到费斯托参观的主要原因。
279	华为基本法接班人制度：要警惕不会做事却会处世的人受到重用	效率优先，兼顾公平，可持续发展，是我们价值分配的基本原则。员工有义务实事求是地越级报告被掩盖的管理中的弊端与错误。要警惕不会做事却会处世的人受到重用。
280	工业互联网：1%的节省带来的想象不到的威力	从这个角度出发，GE 公司建议开始务实的一步，那就是探索用工业互联网技术，如何达到真正意义上的 1%的节约和原有系统的效率的提高。
281	华为：拒绝 360 度评估，要奋斗者，而不是老好人！	2015 年，华为实现销售收入 3900 亿，成为 ICT 领域的全球领先者，其销售收入也是国内互联网三巨头 BAT 收入的 3 倍以上。
282	告诉你企业倒闭的真正原因	本文告诉你企业倒闭的真正原因：总部愈来愈大，基层愈来愈忙，成本愈来愈高，客户愈来愈不满。
283	任正非：学毛选，办华为！	群众路线思想是中国共产党长期在敌我力量悬殊的艰难环境里进行活动的历史经验的总结，根本思想在于走群众路线，任正非将其运用于华为的管理当中。
284	如何避免海外并购中可能出现的税务风险？	中国企业在进行海外并购时，需要在陌生的税务环境下识别标的潜在税务风险，在交易中进行有效的管控和自我保护，还要对各国税务法和国际多边税收协定的深刻理解。
285	对策 积极推进改革 降低实体经济用地成本	重点降低符合产业结构升级方向的高技术行业、创新型行业以及一些新业态的用地成本，促进其发展，提高其竞争力，这也是强化供给侧改革的必然要求。
286	王通讯：大数据时代的人才管理	大数据就是很大的数据。至于大到什么程度，有专家说大到 2 的 40 次方。大数据与“云计算”二者结合起来，将给世界带来一场深刻的管理技术革命，当然，人才管理也包括在内。
287	任正非：我抓住了人的 5 个欲望，所以华为成功了	欲望的激发和控制，构成了一部华为的发展史，构成了人类任何组织的管理史。一家企业管理的成与败、好与坏，背后所展示的逻辑，都是人性的逻辑、欲望的逻辑。
288	鲁振旺：把股权分光的任正非和段永平，如何把企业越做越大？	假如说段永平是在企业推进中逐渐稀释自己股份的话，那么任正非从一开始创业就设立了全员持股制，根据表现和工作年限来拿分红，所以华为的核心骨干离职的很少。
289	管理者切忌和气生“怨”	过于和气，会使领导者变得懒散、低效、不负责任，甚至伤害员工乃至整个企业。

序号	标题	内容简介
290	管理笔谈 如果一家公司只有一个部门	常识告诉我们，现代公司是有内部丰富结构的组织。一般的公司，大多会有综合部、业务部、技术部、财会部、营销部等机构，除非是单个自然人公司或“皮包公司”。
291	做 UI 设计，你需要学会创建让用户信赖的界面	要注意所有的一切。在生活中,人们几乎每天都能听到数字安全漏洞,所以设计和创建一个用户可以信任的界面是很必要的。
292	任正非：一个文化创造者的原力觉醒（视频）	惟有那些至诚的人，那些对客户和员工的诚信有宗教般虔诚的人，那些把客户、员工的生命跟自己的生命一样珍贵和爱惜的人，就是可以托付天下的人！
293	《华为基本法》全文，难得一见，值得珍藏！	《华为基本法》是根据任正非的思维因果，用统一的语言集中作的一次梳理，是中国企业第一个完整系统地对其价值观的总结，对中国的企业文化建设起到很大推动作用。
294	领导者：离你最近的人决定你的成败	美国著名领导力大师约翰·麦克斯韦尔历经 30 年的领导经历，感悟到的最伟大的领导力原则就是：离领导者最近的人，决定领导者的成功程度。
295	任正非：管理就要铲除公司夹心层！	任正非说，华为干部不是终身制，公司不会迁就包括本人在内的任何人，末位淘汰是日常绩效考核工作体系，烧不死的鸟都是凤凰。
296	做为领导者，你怕这又怕那的，还如何管理？	管理因人而异，对于不同的部下，采取不同的管理方法。管理的主要技能是宽容部下所短，充分发挥部下所长。不能容忍部下的管理者也不是优秀的管理者。
297	领导管得狠，员工能力猛	脾气好，工作做得差不多就行的领导才是好领导；对人对己都比较狠、要求严格的领导都是坏领导。而无数证据表明，“坏领导”领导团队的执行力远远胜过“好领导”！
298	水石：用毛泽东思想解决企业内“山头”问题	任何一个组织，一个企业、一个政党，乃至国家，要干事业，特别是干大事业，只有团结一切可以团结的力量，调动一切可以调动的资源，启用方方面面的人才，才能取得成功。
299	文良玉：党建一样可成为我们企业的致胜法宝	发挥党在“全面发展人与打造文化软实力”上的作用，能为企业创造出最核心的竞争力和源源不绝的发展动力。
300	全球视野下的人才战略：须具备四种特征	随着中国政府“一带一路”的提出，越来越多的中国企业开始走向国门、走向世界。目前的人才储备不足以满足中国企业走出去的需求，全球化人才培养势在必行。
301	稻盛和夫的十二条经营秘诀	稻盛和夫是日本经营四圣之一。他在企业的每一个阶段都做出正确的决策,在日本泡沫经济全盛时期坚守实业，泡沫破灭后带领员工在不景气岁月里打造出两家世界 500 强企业。
302	李凯城：向毛泽东学管理 —— 重在平时培养,注重点滴养成	毛泽东的组织管理能力、他的领导水平、他的带兵艺术、他的人格魅力、他从群众中来到群众中去的伟大理论等等，无疑都是最值得领导者、管理者学习的榜样。
303	李荣：积分制管理，激发组织正能量	积分制管理与传统的管理方法完全不同。传统的管理方法是以监督、检查、处罚为主，而积分制管理是以认可员工为主，所以员工很乐于接受。
304	怎样把员工统摄到宗旨的大旗下	一个团队要想有战斗力,首先要有凝聚力。如果缺乏凝聚力,连人都留不住,靠谁去战斗?如何提高团队凝聚力,是管理者必须优先考虑和解决的重要问题。
305	文良玉：我国企业应该采用何种管理模式	有人说，决定企业命运的根本因素，不是资本，也不是产品，而是管理模式。这话并非虚妄之说。
306	文良玉：定准管理模式，才能为企业改革定准目标	什么是管理模式？或具体言之，何谓企业管理模式？对其还众说纷纭。管理理论奠基人法约尔说：“管理职能只有通过组织才能贯彻，只对人起作用”。
307	董事长和总经理的最大区别，很多老板都不知道！	一个董事长在思考，一个总经理在实践。这才是完美的配合，才是成长的必备。古人说：一阴一阳谓之道，管理的道也是如此。

序号	标题	内容简介
308	徐小平：不要用兄弟情意追求共同利益，要用共同利益追求兄弟情意	很多人感叹新东方的成功，羡慕阿里巴巴的地位，惊讶小米的爆发力，但鲜有人意识到这点——对于初创团队而言，合伙人比商业模式重要得多。
309	任正非：管理就是管人性、管欲望	任正非说，管理说到底就是管人性，管人性说到底就是管欲望。一部华为的发展史，就是一部人性管理的历史。
310	“隐形冠军”之父西蒙：企业要想活到 2050 年，记住这 7 条经验	从现在到 2050 年，和从 1980 年到现在是的时间距离是一样的，很多中国人觉得 1980 年是很久之前的事情，但是对于我来说，1980 年就像昨天一样。
311	六招打造精英组织	在改革开放的新时代，打造精英组织是非常热议的话题。通过建立健全有效的管理机制，为组织成员人格自然力量的释放设计组织通路。
312	终于有人把如何提高“领导力”讲透了！	如果一项决策管理层认为是必须要做的，也必须和董事长达成共识以后才能去做。决策跟执行是不能分离的，如果分离，是管理的错误”。
313	我也曾写过辞职信——联想集团高级副总裁乔健谈核心员工培养	联想集团高级副总裁乔健大学毕业后即加入联想，25 年后，她已经成为联想国际化过程中，人力资源和企业文化整合的关键人物。
314	俞敏洪：真正的精英一定是具有家国情怀的人	近日，俞敏洪在清华大学发表了关于精英和励志的演讲。其中提到，精英不是利己主义者，企业家更需要家国情怀。
315	余承东：定位决定地位 眼界决定境界	在“定位决定地位，眼界决定境界”的主题演讲中，余承东从个人、公司、未来、学生这四个方面强调了定位和格局的重要性。
316	乔健：我也曾写过辞职信——联想集团高级副总裁乔健谈核心员工培养	一个公司最后能够做多，取决于什么？取决于老板的胸怀。简单地决定让他走，这种决定不用 CEO 来做，在联想 6 万人里，任何一个管 5 个人的小经理都能做。
317	华为怎么管人？桃子、绳子、鞭子和筛子！	几乎所有民营企业发展的瓶颈都是人才管理，而华为在这方面被认为是标杆。任正非一直把主要时间和精力放在管人，他说过一句非常经典的话：“烧不死的鸟就是凤凰。”
318	国企管理者的 21 个“制高点”	要成为优秀的企业领导者，一定要确立高目标追求。才会使自己迸发出空前的激情和创造力。一名国企管理者，需要脚踏实地追求完美的精神。
319	李家祥：班子、骨干、员工，一个都不能少	企业管理归结起来就是四句话：把员工队伍特别是干部队伍摸透把经营骨干用得顺把规章制度健全把全员素质提高。核心是对人的管理归根结底是带队伍。
320	谁才是华为真正的接班人？任正非 16 年前就给了答案	华为和任正非一直秉持着低调做事，低调做人的风格，这种低调反而让外界对他们抱有太多的猜测和误解，甚至出现与真实的华为极不相符的谣言。
321	一名德国生产总监五年总结中国工厂 151 种浪费	奔驰公司的一名生产总监，08 年至今为三家中国企业提供服务，在过去的五年里，爱德拉记录了中国工厂存在的浪费竟然高达 151 种。
322	家族管理层亲属关系趋向简单化	从企业的家族管理模式来看，过去 6 年不论是内地或香港上市的家族企业，家族关系都逐渐趋向简单化。
323	领导的本质就是：管理自己，影响别人！	用韦尔奇的话说就是“在你成为领导以前，成功只与自己的成长有关。当你成为领导以后，成功都与别人的成长有关。”
324	冯大辉：论大公司的通病	任何大公司都有各种各样的独特的问题，也有些共性问题。我列几点跟大家探讨。
325	一群乌合之众，聪明人再多，也打不了天下！	组织的存在理由与存在价值，是由组织的目标或目的决定的；公司存在价值的大小，是由公司确立的使命决定。
326	柳传志：创业者要脚踏实地	在“做一个创业的行者”的主题活动中，柳传志敦促创业者脚踏实地、认真学习对自身真正有用的知识。

序号	标题	内容简介
327	彭剑锋： 企业家的企业与企业的企业家	能否实现从单一规模到有效规模、从经营产品到经营价值的转型升级，是中国企业能否持续做大做强的关键。而成功的难点是企业家自我超越与领导力的更新。
328	王卫：一切的成功都不是偶然	1993 年的深圳街头，经常会看到一个年轻的小伙子，骑着一辆摩托车穿行在小巷里。和其他人摩托车后座上坐的是美女不同，他的后座上全是包裹，这个小伙子就是王卫。
329	管理故事：几个故事助你打开已经生锈的思维模式	会把握市场的领导者是优秀的领导者，但能够创造市场机会的领导者更是杰出的人才！
330	什么叫执行力？看完这个故事你做到了多少？	执行力“就是按质按量地完成工作任务”的能力。个人执行力的强弱取决于两个要素——一个人能力和工作态度，能力是基础，态度是关键。看完这个故事你做到了多少？
331	胡葆森：当你找不到方向的时候，再回到你的初心上	柳传志评价胡葆森曾说，企业有“过日子”和“奔日子”两种活法，老胡省域化战略坚持了二十多年，实属不易，是一种典型的“奔日子”，“不为个人财富的增加，全为社会责任驱使”。
332	管理者失败的七大原因	成功与失败是对立的矛盾体。管理者想要通过管理获取个人绩效与组织绩效，那么必须重视为人与处事的关系。
333	俞敏洪：与其有钱，不如值钱	一个人与其有钱，不如让自己变得值钱。值钱的人才能体会到什么叫成就感。
334	史玉柱：团队是我们崛起的重要力量	史玉柱在总结自己能够东山再起的原因时表示，一个原因是他这些年经受的挫折和教训；另外就是他的核心团队，能和他一样去拼杀的团队。
335	管理艺术：博古通今，将相之道的三大境界	对于一个优秀的领导者而言，最容易使人上当受骗的是言听计从、顺人喜好、唯唯诺诺的人，这样的人身边越多，其事业失败的机率也越大
336	柳传志：我是一个有英雄情结的人	我是有英雄情结的人，想把联想办成一个基业长青、长久发展的大企业。我们也时刻提醒自己在诱惑面前保持定力，审时度势，清楚能够做什么不能做什么，有所为有所不为。
337	任正非：为了公司的长治久安，我可能会被淘汰	“夹心阶层”指的是那些既没有实践经验，又不理解华为企业文化，还要把他们安置在较高职位上的人员
338	柳传志：一把手永远是企业成败的关键	回过头来看，与联想同时期创立的那批企业中，大部分都倒下了。那些存活下来的企业中，其共同特征之一是创始人都属于有境界的人。
339	廖岷：如何解决小微企业融资难融资贵	通过立法对银行小微企业贷款规模提出刚性要求。可借鉴美国社区再投资法案和韩国对中小企业贷款量化考核的做法。
340	张近东：互联网时代 企业要有发烧精神	从张近东嘴里吐出“发烧”一词并不容易，作为传统企业转型互联网最为坚决，动作也最大的企业，转型六年来，他一直在争议中前行，而这种坚持并没有白费。
341	“抗大”独特的教育方法， 对现代企业教育的启示	毛泽东麾下真是“谋臣如云，战将如雨”，随便拉出几位，就能独当一面，打出一片天地。在培养人才方面，毛泽东创造的许多成功经验，值得企业管理者从中学习。
342	华为是如何凝聚 15 万知识分子的？	华为是中国最早将人才作为战略性资源的企业，其人力资源管理体系更是华为持续发展的动力和关键。华为在员工激励、组织建设、干部管理等方面智慧，值得我们学习借鉴。
343	从刘邦与刘备带兵，学帅才与将才的智慧	大凡帅才与将才的不同点就在这里，帅才更关心的是整个战局以及战略部署，而将才更多的精力在于用兵完成战术任务。
344	看唐太宗如何做管理：收人，收心，收天下！	在今天的中国，有很多企业家非常推崇唐太宗的管理之道和个人魅力，他们推崇唐太宗为中国历史上排名第一的 CEO，并将他的管理之道借鉴运用到现代管理中来。
345	美国《商业周刊》：任正非是新时代的成吉思汗！	在任何一个华为值得鼓掌的关头，任正非都当头棒喝，让每个华为头脑清醒，天道循环，生与灭其实只在一线之间，唯有如此，才能在充满更多的挑战中找到下一个惊喜。

序号	标题	内容简介
346	胡伟武：毛主席的粉丝与人民的芯片	一个国家需要完全依靠从一个与之有着战事冲突的国家进口某种珍贵商品，而且没有这种商品，其整个社会将被迫停顿。中国的未来，正如突破黑暗、越来越亮的曙光。
347	领导干部为什么一定要学理论？	华为内部离职员工称，这种带有明显“毛氏”色彩的理论学习，确实起到了神奇的功效。要想把事业做大，企业不重视理论学习是不行的，不能只盯着员工专业技能。
348	联想的没落能怪谁？十年研发支出竟不及华为一年	在联想沉迷于运营商渠道时，其他手机品牌早已开始居安思危。转型期间，联想手机在中国继续下滑，在所难免。而 Moto，有可能成为联想的救命稻草。
349	稻盛和夫：最伟大的能力就是战胜自我	人应该包括抑制欲望、全力投入工作的克己心在内。不管你有多大的能力，不能战胜自己贪图安逸之心，不能努力奋斗，不能发挥天赋之才，那就是缺乏发挥自己能力的的能力。
350	大佬们都是怎么看“互联网+”大数据的？	互联网必须成为整个社会发展进步巨大的能源和动力，如果把互联网仅仅当成一种工具，就像我们曾经把中国发明的火药只能当炮仗，而别人把它当做机器。
351	任正非：管理者必知的 14 条金科玉律	适当的理解、相互的忍让，是必须的。“不舒适”是永恒的，“舒适”只是偶然。在不舒适的环境中学会生存。遇到困难和挫折，要从更宽、更广的范围来认识，塞翁失马焉知非福。
352	【大声】稻盛和夫送给中国企业家四个字	稻盛和夫先生说，以“利他之心”经营企业，是超越行业、超越国界的“真理”。
353	HR 管理流动员工的 10 个小秘籍	既要确保生产率，又要让所有的员工感觉到在应对潜在挑战的过程中，在过渡时期，他们始终受到重视和赏识。
354	任正非:华为还担不起世界领袖的担子	我们发展不过十几年，知道全球化也才是近几年的事。要清醒地认识到，我们还担不起世界领袖的担子，任重而道远！虽然聚焦不一定能引领主潮流，但发散肯定不行。
355	冯仑：西点军校出来的 CEO 多过哈佛商学院	未来组织变革的走向是什么，观察历史看出，组织变革效率最高的是军队，它是在变动环境下的对抗性博弈，管理学说大部分是环境假定下的对抗博弈。
356	柳传志在诚信联盟上的发言，看完让人深思……	企业家要做的就是“必须把这声音喊出去！”相对于“说”，柳传志认为更重要的是，企业家要以身作则，用行动做一个诚信的商人。
357	贾跃亭发公开信炮轰苹果：封闭遏制创新 必将衰弱	乐视创始人贾跃亭表示，只有时代的模式，没有永恒的模式，封闭的苹果已不符合时代的发展趋势，必然会衰弱，乐视将用开放闭环的生态打造超级手机，挑战苹果。
358	现在开什么店更赚钱	李金轩是一个创业者，他深知诗奈尔品牌创立的艰辛，所以他更会去考虑，如何让加盟商赚到钱。这种朴实的精神，正是这么多加盟商跟随他的原因吧。
359	华为新员工入职 180 天培养计划	许多企业往往只将重点放在前 15 天，导致力新生代员工的离职率高峰出现，让企业损失大量的成本，如何快速提升新员工的能力，取决于前 180 天管理者做了什么。
360	20 条经典的管理技巧！	让成就欲较强的职工单独或牵头来完成具有一定风险和难度的工作，让依附欲较强的职工更多地参加到某个团体中共同工作;让权力欲较强的职工担任一个与之能力相适应的主管。
361	20 记管理大招:破解企业用人、业绩难题	场地、用人、原料等成本居高不下，老板该如何降低成本？人才难招，员工难留等人力问题如何解决？业务难开展？ ……著名管理学家黄启团用心理学解决现实难题！
362	留个缺口给别人	留个缺口给他人，并不说明自己的能力不强。实际上，这是一种管理的智慧，是一种更高层次上带有全局性的圆满。也许，这就是企业管理用人的最高境界。
363	盘点小米 5 年：什么是雷军“你学得会”的 3 把刀？	小米这 5 年，很碉堡，很颠覆，基本没有什么秘密可言。黄铁鹰教授有一个案例的叫“海底捞你学不会”。我想换个方向，盘点下小米这 5 年，什么是雷军你学得会的秘密？

序号	标题	内容简介
364	王璐：如何进行工作分析？	岗位说明书是记录工作分析结果的文件，它把所分析该岗位的职责、权限、工作内容、任职资格等信息以文字形式记录下来，以便管理人员使用。
365	GE 董事长兼 CEO：沟通永远是最好的管理	如何确保员工与管理层之间的纵向沟通以及部门、员工之间的横向沟通，保证信息的畅通传递，对人力资源管理者来说是一个很重要的任务。GE 同样十分重视沟通的作用
366	史玉柱剑桥大学演讲：给你人生五点启示	一、一把手要亲自抓细节；二、同一时间只干一件事；三、成功是失败之父，失败是成功之母；四、管理越简单越好；五、创业，要做跟你爱好相兼容的。
367	刘强东：我管 75000 人靠这 4 张表格	公司成功和失败永远是团队的问题，如果说哪个出了问题，我们从来不想竞争激烈、政策因素、市场因素，我们就找人的原因，业绩不行就是团队出了问题。
368	三个极客的博鳌对话说了些什么	简单总结，他们三人聚焦在了三个核心问题：1. 对成功者基因的解码汇总；2. 从人工工资能到对创新和技术信仰的认同；3. 最后谈到了未来的想象和对自身责任的理解。
369	中国正迎来最伟大的互联网投资时代	最近很多投资者是把“互联网+”当成一个主题来理解的，但是从我们的角度来讲，这是从产业、资本层面，甚至是估值体系层面，一个整体的转型临界点，一个变革的时代。
370	告诉你私募的秘密	私募其实就是代客理财，由于募集对象都是特定人群，所以审查不那么严格。公募因为是面向大众，为避免在极端情况下出现较大的社会负面影响，公募是要严格审查的。
371	柳传志：如何炼成总裁 首次视频回答	——“总裁是如何炼成的”特辑 柳传志首次视频回答
372	冯仑：如何在五大极端管理难题中找平衡——我这样在五大极端管理难题中找平衡	冯仑用一句话总结了他的“管理的五个悖论”：“五大难题，考验管理者的水准。验证看绩效，过程是煎熬，在五大极端之间找平衡。”
373	重思蓝海战略 文化版图	对于政治家、艺术家和社会活动家来说，创新的意识形态就是他们所参与的游戏的名称。
374	人力资源管理的六大模块一句话解析，非常精辟！	人力资源管理已经突破了传统的模式，把人上升到资源的角度进行配置和管理，如何实现对人力资源的有效管理和配置，构建一个有效的人力资源管理平台 and 体系成为企业 HR 工作的重点。作为这个有效体系的构成部分，HR 各大模块体系的完善和工作的展开显得尤为重要！
375	【人才战略】2015 年人才工作重点期待人才发展体制机制创新	习近平总书记多次强调，要着力破除束缚人才发展的思想观念，推进体制机制改革和政策创新，充分激发各类人才的创造活力。如何将创新人才体制机制纳入国家治理体系和治理能力建设范畴，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，积极创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障机制，努力破解束缚人才脱颖而出和充分发挥作用的体制机制障碍，将是 2015 年人才对人才工作的重点期待。

<https://www.kunlunce.com/qycm/fl11111/>