

<<老子.最合格的CEO>>

图书基本信息

书名：<<老子.最合格的CEO>>

13位ISBN编号：9787212058630

10位ISBN编号：7212058637

出版时间：2013-1

出版时间：安徽人民出版社

作者：赵亮亮

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>

## &lt;&lt;老子.最合格的CEO&gt;&gt;

## 前言

赵亮亮先生的新作《老子，最合格的CEO》即将出版，先睹为快。

道家思想是中国传统文化的精萃，从古到今，无论是治国用兵还是为人处事，无不从中汲取思想精髓。

作为“道家之本、万经之王”的《道德经》更是其中不可或缺的珍贵宝典。

作者从《道德经》的思想中，摘录出“不争、少政、赏罚、明察、用人、协调、仁慈、低调、无私、诚信、隐忍、稳重、柔和、执行、知足”等十五个观点，进而引启全书，也是老子思想中最高境界——“无为”的管理理念。

在阐述这些观点时，不仅加入了古代经典案例的解说，还引据作者在现代企业管理实践中的经历和事例。

让论点更具说服力、案例更具实战性，也能让读者身临其境、更易理解和上手。

现今社会，很多企业管理者都把重点放在“管”上，绞尽脑汁、多方出手，希望管好员工，却忽略了员工的想法。

领导与员工之间是双向共通，相辅相成的关系。

没有管理，群龙无首；没有员工，光杆司令。

而“大邦者下流”，作为管理者更应该以谦卑的姿态与员工相处。

在管理方式中，更应该注重“理”：——讲道理、有道义、多理解、理得顺。

正如《道德经》所说：“生而不有，为而不恃，长而不宰，是谓玄德”。

只有“顺其自然，合乎大道”的管理，才会达到“管理省事，员工自觉”的“无为而为、不治而治”的管理最高境界。

巧合的是，“不争、协调、仁慈、诚信、隐忍、稳重、柔和、知足”等这些观点，并不只适用于企业管理，也适用于现代社会的为人处事之道。

在生活节奏越来越快的今天，越来越多的都市人，浮躁、张扬、没有方向，只注重自身感受。

导致社交圈子窄小、人脉交际贫乏，给家庭、工作、学习都带来很大的负面影响。

而若以《道德经》中讲述到的“不争、低调、诚信、无私、知足”的标准做人做事，便能少走弯路，获得更多理解和认可。

无论是领导管理，还是为人处事，就是要遵守人类“内心”的感悟和“行为”的规范。

“大道泛兮，其可左右”，其实老子所说的“大道”，就存在于我们日常生活工作中的一言一行、一笑一颦、举手投足、言行举止之中。

我与赵亮亮结缘，源自去年曾收到他的两本书，分别是关于基层销售的《从基层销售到业务精英》和小成本创业的《小服装店也能赚大钱》，尔后回寄了我的诗集《黄梅雨》和《多雪的春天》。

不多日，便读到小赵发来的读书笔记。

可谓是“以诗会友”吧。

在得知他从商业管理角度解读《道德经》时，颇感惊讶。

细读之后才释然。

正如赵亮亮所说：每一个人解读《道德经》，都会有不同的看法。

而这些看法放在不同事件上，又会有不同的效果。

也正因如此，才更得以显示出《道德经》的伟大和神秘之处。

“执古之道，以御今之有”，希望读者们能从这本书中学到现代企业管理和为人处事的“道”理，也希望这本书能在这个“浮躁”的社会中，给读者带来一丝平和、清静和安宁。

姚志彬 壬辰仲夏于广州

## <<老子.最合格的CEO>>

### 内容概要

本书主要通过《道德经》中所讲述的观点，结合作者本人在做管理及培训中所遇到的各类提问及疑问整理成简单易懂的“现代管理学”，其中每个观点都与《道德经》中所讲到的内容有关联，可以让管理者在简单的五千字中悟到现代管理的真谛，以及为人处世之道。

本书采用“先总结、后分析+以案说法（现代、古代、真实案例）”的架构，其中现代管理的案例绝大多数都是作者亲身经历或在管理培训中，学员提到的真实问题，而且涵盖“大中小”三种企业类型，涉及到“招人、留人、用人”等众多与中小企业主切身利益相关的管理法则。

在写作中不仅有论点，还有论据，以真实案例及历史典故做支撑，既增强了说服力，也能使读者更容易理解、吸收。

## <<老子.最合格的CEO>>

### 作者简介

赵亮亮，笔名照关月，河北邯郸人，九三学社成员。

广州道衍商务咨询有限公司创始人，东方企业家商学院副院长、东方国学文化研究院副院长，资深企业培训师、咨询师。

阿里巴巴云计划十大导师，优米网导师，全国十大优秀博客。

出版有《从基层销售到业务精英》、《小服装店也能赚大钱》等畅销书。

主讲课程：《国学文化（儒释道墨法兵）与企业管理应用智慧之道》、《21世纪社会化媒体营销(网络营销)实战技术应用之道》。

## &lt;&lt;老子.最合格的CEO&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 不争的智慧：把功劳“让”给下属 1. 不争是“顺应天道” 2. 个人魅力是员工追随的根本原因 3. 把团队拧成一股绳 4. 别让自己活得太累 5. “放下”是为了“捡起”更多 6. 管理者的“中庸之道” 7. “后身而先，外身而存” 8. 别糊弄你的下属 9. 掌握好你的“底线” 第二章 少政的智慧：别让“制度”成为绊脚石 1. 是将军就别“冲锋陷阵” 2. 《员工守则》是把双刃剑 3. 别让员工“压力山大” 4. 给员工插上“翅膀” 第三章 赏罚的智慧：赏罚有道，员工才会“鞠躬尽瘁” 1. 孙子兵法：作战取胜“七法宝” 2. “赏有道，罚有宗”——赏罚分明 3. “赏强者，罚弱者”——赏强罚弱（有原则） 4. “赏多发，罚少伐”——赏多罚少 5. 和下属同甘共苦、以身作则——曹操践踏麦田 6. 赏罚应“不宜异同”——包青天斩驸马 7. 别开“推责任”的碰头会——公平公正公开 第四章 明察的智慧：想要下属“多快好”，明察需有道 1. 想要解决问题，先要发现问题 2. 先“自知”，才能“明察有方”——自知之明 3. 其安易持，其未兆易谋——事前 4. 发现问题是用来“解决”的——事中 5. 为之于未有，治之于未乱 6. 明察还要“明”断——事后 7. 明察的五大要素 第五章 用人的智慧：不知“识、用、留”，别说懂“管理” 1. 团队协作，才能众志成城 2. 挖出潜伏的“金子”——识人 3. 搭起PK的“平台”——员工自荐 4. 放下领导的架子——被动吸引型 5. 疑人不用，用人不疑 6. 德才兼备为上，无德有才为下——德才兼备 7. 员工的业绩在于正确的安排分配——知人善用 8. 留人先“三问”，不做“昏领导”——留人 第六章 协调的智慧：想做好管理、必先知协调 1. 自然之道即协调之道 2. 提高员工的归属感和降低不良品——组织 3. 岗位与能力要相符 4. 调整枪口，一致对外 5. 有之以为利，无之以为用——孟尝君之“鸡鸣狗盗” 6. 沟通协调 7. 合理运用的“外部交流” 8. 多听少说的智慧 9. 协调好上下级关系——关系协调 第七章 仁慈的智慧：对员工仁慈，就是对公司仁慈 1. 孔子的“为政以德”和孟子的“民重君轻” 2. 被误读的“绝仁弃义” 3. 天地不仁，以万物为刍狗 4. 别以“激发员工潜能”为借口 5. 学会真诚的“做作” 6. 辞掉害群之马 7. 仁而不威，不威而威 8. 让员工为他们自己打工 9. 别做“血汗工厂”——仁政 10. 注意中层领导的作用——仁义 第八章 低调的智慧：低调做事，高调做人 1. 低调的为人处事之道 2. 不自见，故明 3. 不自是，故彰 4. 不自伐，故有功 5. 不自矜，故长 6. 增加领导的“神秘感” 7. 做中层管理，先摆正位置——获取上层领导认可（明哲保身） 8. 要用行动诠释成功——争做言行表率 9. 不为表率而表率——真实的低调 第九章 无私的智慧：无私是最高境界的“为我” 1. 别把“个人爱好”带到企业 2. 让员工心服口服——服众 3. 拒绝诱惑，少些后悔——律己、不贪 4. 圣人无积 5. “亲信效应”危害无穷——不培植亲信，不嫉妒贤才 6. 别用“小私”换“大私” 7. 家族企业的利弊 8. 智者无私，无私者智——聪慧 9. 整治公物私用的绝招——大公榜样 10. 别让“无私”成“有私”——过公则私 11. 做到“无私”的两个要素 第十章 诚信的智慧：“无诚信，不生意” 1. 信不足焉，有不信焉 2. 人无信不立 3. 千万别放员工的“鸽子”——对员工诚信 4. 轻诺必寡信——少承诺多做事 5. 对客户诚信——获取客户的信任 6. 诚信是最好的“担保人” 7. 对朋友诚信——为人谋而忠，与人交而信 8. 待人以诚，以德报怨 第十一章 隐忍的智慧：“藏得住”才能“保得久” 1. 做综合能力最强的人 2. 调整心态读《没有任何借口》 3. 保留意见，先做做看 4. 清楚自己的“斤两” 5. 自知不自见——隐是自知之明 6. 知不知，尚；不知知，病 7. 先学自保：物壮则老，不道早已——隐是一种“自保” 8. 学习水的智慧 9. 做“被褐而怀玉”的领导——隐是一种“境界” 10. 处厚居实，少些浮夸 第十二章 稳重的智慧：“重为轻根，静为躁君” 1. “冲动的惩罚” 2. 领导沉着，军心不乱 3. 慎终如始，则无败事——沉着冷静 4. 学会控制，管教有方——自我控制 5. 管理是理性的艺术行为——三思后行 6. 羊圈只有一只羊 7. 目光放长远，别鼠目寸光——深谋远虑 8. 忘我与无他的境界 9. 稳而不威 10. 稳而不怒 11. 稳而不急 第十三章 柔和的智慧：“刚强易折，柔弱不哀” 1. 水有“五德” 2. 柔弱胜刚强 3. 让竞争对手放松警惕 4. 不敢为主，而为客 5. 让员工下属“无所不从” 6. 见小曰明，守柔曰强 7. 让亲朋好友更加信服 8. 天下之至柔，驰骋天下之至坚 9. 要“柔而不弱”——过柔则弱 10. 和谐之道：知和曰常——和谐 第十四章 执行的智慧：只说不做有三费：“费时、费财、费精力” 1. 处无为之事，行不言之教 2. 把握方式正确：企者不立，跨者不行 3. 保证坚持到底：强行者有志 4. 欲扬先抑：将欲取之，必先予之 5. 避免形式主义：上德不德，是以有德 6. 行则必有获：善建不拔，善抱不脱 7. 循序渐进：图难于易，为大于细 8. 学会抗压：受国之垢——抗压为基 9. 以德报怨：抱怨以德 第十五章 知足的智慧：知足是最大的“不满足” 1. 知足不辱，知止不殆 2. 知足者富 3. 知足常乐 4. 知足者得 5. 知足长存 6. 知足不满足 7. 知足不保守 8. 知足不贪婪 9. 知足不放弃 第十六章 无为的智慧：管理

## <<老子.最合格的CEO>>

的最高境界：无为无不为 1.无为而无不为 2.不争而争的智慧 3.少政不为的智慧 4.以仁而治的智慧 5.虚怀若谷的智慧 6.大公无私的智慧 7.忍辱负重的智慧 8.不急不躁的智慧 9.柔和而治的智慧 10.知足而足的智慧 11.赏罚有道的智慧 12.明察秋毫的智慧 13.用人之道的智慧 14.有无相间的智慧 15.诚信为本的智慧 16.有为而治的智慧

## &lt;&lt;老子.最合格的CEO&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：个人魅力是员工追随的根本原因 很多管理者都为员工难管而发愁，这些管理者往往会认为自己为下属好，而下属却不领情，反而在背后“倒打一耙”，说领导坏话。

这种结果往往是由于领导者的个人魅力不足。

不管是中层管理者还是高层管理者，对员工的吸附力往往取决于领导的个人魅力，而“不争”则是获得员工好感的最重要原因之一。

一个放弃个人荣誉，把荣誉归功于集体和团队共同努力的领导者，会让员工感动，并更努力地为团队荣誉奋斗。

而当领导懂得放权，并支持员工放手去做，不在乎是否会因此“犯错”，不在乎事情成败时，领导的个人魅力就光芒四射了。

马云与阿里巴巴创业初期的“十八罗汉” 阿里巴巴董事局主席马云曾经做过老师，下海之后，马云选择了当初还很冷门，在中国处于起步阶段的电子商务。

无论是先做的中国黄页还是后来的外经贸工作，抑或是现在尽人皆知的阿里巴巴、淘宝等，都足以表明马云对电子商务的忠实热爱，但至今很多人都还不太相信创业初期的马云对电脑和网络一窍不通。

1999年，在几次创业后，马云终于做了一个决定：做电子商务。

于是他找来18个朋友，对他们说：“我要做一个电子商务的网站，现在需要起步资金，如果大家有空闲的钱可以拿出来，但是不能借钱，因为这些钱很可能会因为失败而打水漂。

而且我们面临长时间的困难，因为在未来的创业中，我不知道什么时候才能走上正轨，大家可能在很长时间没有工资……”这样的对话如果发生在别处，无论是当时或现在，相信还没说完，底下的很多人早已找借口溜掉了。

但这18个人没一个人离开，全部留了下来，跟马云一起“疯”。

在马云创立“中国黄页”时，也曾召集过一些朋友，马云告诉大家什么是互联网，什么是网络，但讲了很久却没有人明白。

当马云问朋友的建议时，只有一个人说“你可以试试看”，其他所有人都投了反对票。

尽管如此，最终还是所有人都跟着马云做了。

当马云在外经贸部的工作蒸蒸日上，却决定重返杭州创业时，尽管当时团队的员工都已经有很好的待遇，尽管马云说：“你们可以留下来，或者我可以介绍大家到雅虎等更好的公司”，尽管有很多人哭得一塌糊涂，认为多年的辛苦又白费，但是全部员工还是跟着马云回到了杭州，放弃高薪待遇，自己贴钱为马云的“阿里巴巴大梦想”无偿奉献。

这就是马云，一个被《福布斯》杂志评价为：“深凹的颧骨，扭曲的头发，淘气的露齿笑，一个5英尺高，100磅重的顽童模样”的人；一个曾被多年前的采访记者“误认为是坏人”的人；一个白手起家却有十几个创业伙伴不离不弃，进而创造了无人可敌的电子商务王国，成为阿里巴巴“国王”的人。

究其根本，马云能获取成功的原因何在呢？

如果说帅气可以让女性员工着迷，“誓死相随”，马云的长相绝对算不上帅；如果说金钱可以让员工不离不弃，马云的创业资金却是从大家的口袋中集资得来；如果说高超的技术能力可以让员工放心，成为创业成功的保证，以电子商务为奋斗目标的马云起初却不会玩电脑，不懂互联网。

马云的成功源于他的个人魅力，是他的个人魅力让他拥有了现在的一切。

<<老子.最合格的CEO>>

编辑推荐



<<老子.最合格的CEO>>

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>