

<<总裁的最佳拍档>>

图书基本信息

书名：<<总裁的最佳拍档>>

13位ISBN编号：9787203076452

10位ISBN编号：7203076458

出版时间：2012-5

出版时间：山西人民出版社发行部

作者：吴荣华

页数：239

字数：200000

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>

## <<总裁的最佳拍档>>

### 前言

荣华兄给我电话，说他的关于管理的新作即将出版，请我写序言。

(我想，作为相识多年的同事，此情面如何也推却不过，起码要写下几百字应景之言，方不负所托。

) 待我拿到书稿，一口气读来，有种欲罢不能的感觉。

读罢掩卷深思，狂傲之心荡然无存，转而生出的是“此中有真义，欲辨已忘言”的感悟。

书中是对实实在在的管理实践的总结和顿悟，书中有我自己的影子，有许多相识的企业家和职业经理人的影子。

但书中的很多真知灼见，特别是围绕“最佳拍档”的细致诠释，却是对这些成与败交织的实践的归纳与升华，借助对话体的形式，娓娓叙来，却给会心者当头棒喝的震撼，与如今机场车站琳琅满目的所谓成功和管理专著真是相去不可以道里计也。

而有一些振聋发聩的高论，让我生出拈花微笑的愉悦：  
· 为保证队伍的高效运转，最有效的管理是“只关注不指挥”。

善哉斯言！

但关心则乱，又有多少人能如此清醒自律？

· 喜欢说教是总裁的原罪！

妙极。

· “副总裁不是总裁的下属，中层不是管理岗位”，道前人未道之言！

· “创新其实只是一种自然的结果，而非目的。”

”读了这段，我深感认同。

· “天天生活在总裁圈子里的人就是总裁。”

”看来我该检讨自己的生活方式了。

初识荣华，还是在2005年初，荣华当时是我团队里才华横溢的咨询顾问，身上又很有些反传统的哲人气质。

第一次敲开我的办公室，他告诉我：“曾总，你应该更重视利用会议来强化管理。”

”从跟他的交流中发现，我这个糊里糊涂的总经理有如此多粗放的地方需要改进。

此后的几年间，彼此的事业也有些分分合合的交汇，直到再聚于微软，发现荣华已经历练得更成熟，但身上那智慧而尖锐的光芒时不时仍流露出来。

这本新作，就是这光芒一次集中而耀眼的闪现吧。

还有让我心里隐隐作痛的是，这书中的我(尽管荣华兄隐去了所提及人物的姓名和身份)是屡屡被作为有待改进的反面典型的。

看来我要尽快转变，待荣华兄下部著作问世时，争取能被作为亮点实例提起。

以此目标自勉！

## <<总裁的最佳拍档>>

### 内容概要

这是作者和总裁们长达十年的对话记录，这些对话，围绕着作者发现的“崭新的管理世界”展开。

为什么卓越组织的内部，常常有两个权威？  
总裁的直接下属到底是谁？  
管理与业务之间的界限在哪里？  
.....八十一个话题，八十一个问题，囊括了企业管理、管理者素质的方方面面，是总裁修炼路上必须要攻克的难题，必须要跨越的障碍。  
本书可作为总裁提高自我修养的经典读本。

## <<总裁的最佳拍档>>

### 作者简介

吴荣华，男，湖南永州市人，1974出生，1998年湘潭大学企业管理本科毕业，2008年中山大学EMBA毕业。

目前在微软（中国）有限公司任职。

工作或服务过的单位还包括Polycom、Haier、金蝶软件、联邦家私、宝供物流、立思辰等等。

承担过的角色包括：总经理、副总经理、一线销售、品牌策划总监、大项目营销总监、软件园投资项目总监等，仅在haier就担任了8个岗位。

吴先生在传统和高科技行业都积累了丰富的经验，尤其是在企业管理层搭建、渠道运作、品牌管理、资本运作和投资重组等领域，积累了丰富的经验。

因专业突出，先后被中山大学聘为智库专家，被暨南大学聘为校外研究生导师，同时，还担任国内多家企业的CEO私人教练。

## <<总裁的最佳拍档>>

### 书籍目录

推荐序 当头棒喝，振聋发聩

推荐序 经济学和管理学的第一次真正相遇

推荐序 为有心自我完善的总裁写的书

推荐序 回归常识，管理学本应趣味盎然

引子

篇一 管理其实只有一个问题

人的奇迹是如何产生的？

总裁的“原罪”

管理只有一个问题

篇二 副总裁不是总裁的下属

总裁问责的对象是副总裁吗？

总裁问责副总裁是错误的

一个组织内部应该有几个权威？

两个世界

“单一权威”在现实中根本就不可能存在

拷问管理的经典定义

总裁和副总裁都背整体Quota，怎么是上下级关系？

我的两次奇特经历

德鲁克晚年的小说《行善的诱惑》

篇三 中层不是管理岗位

诸侯和组织中的“连”

在管理和业务之间必须设立一道界线

SBU头既要懂业务又要懂管理吗？

如果SBU头的队伍建设就是“招聘”这一条，问题是……

批判管理的经典定义——SBU头的岗位性质再认识

SBU头不是中层管理岗位

营销副总裁的“Review”

到底什么才是高管？

企业的销售职能远没有我们想象的重要

消费品公司业务应该到哪里截止？

回答“到底谁才是总裁的下属”

篇四 全新的高管关系——最佳拍档

到底什么叫企业的精神领袖？

最佳拍档和周一的晨会

最佳拍档的日常分工

圆满太极的“我们”和垂直对抗的“我”

最佳拍档的精妙之处

## <<总裁的最佳拍档>>

组织的内和外

实践最佳拍档时，该如何入手呢？

拍档不受费用限制的实践探讨

队伍狼性的源泉

为何必须设营销副总裁？

可笑的明星员工

记忆力衰退，为何？

寻找所谓的秘密

企业家的营销近视症是如何得的？

企业家应该寻找什么样的秘密？

创新其实只是一种自然的结果，而非目的

外企的数字文化

数字的陷阱

总裁如何逃避外企数字的奴役？

拍档到位的前后变化

什么叫真正的共同体？

最佳拍档和内心的声音

“宰相”一定要有人事权吗？

谁才是企业中“最伟大的教育家”？

“辞退”员工只有一种方式是正确的

销售挂帅的深渊

篇五 总裁的形而上

马尔萨斯和技术

一个技术的大变革时代即将到来

企业的研发之路

企业不死的秘密

最佳拍档和现金流

对抗和圆满

最佳拍档和教育理念

股份制能替代拍档吗？

信任能替代拍档吗？

解决总裁“接班”的难题

柔性组织和企业转型

公司的两次创业

什么叫总裁？

## <<总裁的最佳拍档>>

为何我们没有跨国公司？

拍档的时间观

党争的起源

垂直对抗下的轮岗制

渠道是甲方还是乙方？

人真的是可以培养的吗？

最佳拍档和组织开放的原则

史玉柱、何伯权、马云、任正非、丁磊的共同点

王阳明和企业家

关于“知”和“行”的终极答案

总裁的觉悟

硅谷时代的“商业模式”

世界之初的先知们，为何总是用对话体？

80后、90后的意识形态化

“考核什么就得什么”是错误的

企业的逻辑

人才、技术和资本还是经营要素吗？

为什么说企业家才是前进的驱动器？

行业暴君

后记

感谢

<<总裁的最佳拍档>>

章节摘录

版权页： 人的奇迹是如何产生的？

吴：作为管理思想长途旅行的第一站，我们先聊点轻松的话题吧。

李：好啊！

关于什么方面的呢？

吴：关于养儿育女的吧！

李：难道这个话题也与企业管理有关？

吴：关系真是太大啦。

古希腊人的思维特点是喜欢比较差异，中国人的思维特点则是喜欢寻找相同点，我们就来找找养育子女和管理一家公司的相似点。

人在3岁前学会了两个最重要的能力，您觉得是什么呢？

李：我想想，最重要的应该是说话的能力了，另一个…… 吴：就是直立行走的能力，对不对？

李：是的！

吴：所以说话和直立行走，可以看成是一个人成人的标志。

李：是的。

吴：请注意，这两种能力，竟然是人在3岁前的生理阶段和智力状态下学会的。

李：真是神奇！

吴：现在，管理问题出来了，那就是，作为父母，我们是如何训练幼儿这两种能力的呢？

李：这个……请您说答案吧。

吴：3岁前的孩子，因为睡觉时间不固定，只要眼睛睁开，就需要得到大人的关注，对不对？

李：是这样的。

吴：所以，照顾幼儿，仅仅靠母亲一个人的精力很难做到，两个人照顾幼儿最好。

李：对。

吴：我们也可以这样理解，两个人常常能创造奇迹。

为何？

因为两个人能轮流值班，能24小时照顾幼儿，两个人持续关注的机制，能突破时间的限制。

李：有道理。

吴：其实这个话题还可以展开。

譬如许多500强企业，就能利用时差来创造竞争优势。

李：愿闻其详。

吴：很简单，西半球休息的时候，东半球可以继续工作，反之亦然。

这样，产品的开发和生产就可以24小时不间断进行，而且没有增加任何额外成本。

东西半球，就如两个人，一阴一阳，永不停息。

我们现在回到主题，父母到底又是如何持续关注孩子的呢？

李：很有意思的问题。

吴：我们能否这样说，对于幼儿，父母只需持续关注即可？

持续关注的意思，就是持续鼓励幼儿去尝试，但是绝不指挥幼儿如何做、能做什么不能做什么、什么是对的什么是错的，绝不批评幼儿。

我们对于幼儿，其实只要求一点，那就是只要幼儿在努力尝试，就万事大吉了。

不但如此，只要幼儿努力尝试，父母在旁边就一定会满心欢喜，甚至还常常喜泪盈眶，对不对？

李：那当然了，因为父母的指挥在幼儿身上根本就没有用武之地！

吴：这就是问题的核心所在了——“只关注不指挥”，这中间到底隐含了什么天机，大家想过没有？要知道，以幼儿的智力、体力发育阶段，竟然学会了人之所以为人的最重要的两个能力啊！

李：“只关注不指挥”，却创造了人的奇迹，我从来都没有仔细观察和思考过，原来幼儿的教育方法竟然包含了如此大的秘密啊！

我想，也许是全天下的父母都是这样训练幼儿，所以大家不觉得有什么特别的。



## <<总裁的最佳拍档>>

吴：一直以来，我们认为人的差距是输在了起跑线上，即认为3岁前的教育是拉开差距的主要原因，这种认识其实是大错特错的。

我们常常说3岁的孩子都是天才，这是什么意思？

意思其实是说，几乎所有3岁前的孩子都聪明伶俐，3岁前的孩子其实没有多大的差距，因为孩子3岁前都会得到父母的持续关注。

人的真正差距不是从3岁前拉开的，恰恰相反，是从3岁后拉开的！

李：几乎每对初为父母的人，都喜欢逢人就赞叹自己孩子的天才举动，先生这样一说，我就明白了其中的道理，并不是孩子在这个年龄阶段有多聪明，完全是因为父母的“只关注不指挥”的教育结果啊！

吴：可见教育训练幼儿的方法是多么奇妙。

我们从来不会指挥幼儿，仅仅是关注，却创造了堪称奇迹的伟业。

我们能否推断“只关注不指挥”就是一切人与人关系的秘密所在？

虽然3岁前儿童父母的教育方法各式各样，虽然他们的学历参差不齐，但是这些都不重要。

只要关注，就能创造奇迹！

李：很有可能真是这样！

吴：让我们继续探索幼儿教育的奇妙之旅。

不知道李总发现没有，孩子两岁半开始，就发生了一个很大的逆转。

李总：什么逆转？

吴：大概2岁半开始，孩子开始缠着父母，会提出很多很多的要求，譬如要求父母跟他（她）玩这个玩那个，进了超市要买这个买那个，早上起床穿衣服非要自己选款式和颜色。

这个时候，孩子常常会把父母搞得筋疲力尽。

李：哈，还真是这样，这个年龄阶段真是麻烦。

## &lt;&lt;总裁的最佳拍档&gt;&gt;

## 后记

书写到这里，终于告一段落了。

下面的“因缘”必须给读者一个交待，这样，大家一来可以进一步了解写作本书的思想历程，二来也能对读者有一些启发，三来也期望这本书算是送给这些良师益友的一份礼物。

Microsoft(微软) 真是幸运能进入Microsoft！

世界500强赋予的国际化视野是思想家的翅膀；微软的许多管理理念是对人性信任实验的“乌托邦”。将来有机会，我会进一步和读者分享。

微软的平台软件思维，让我得以对“劳动分工”有了更深的认识。

这里，我要特别感谢微软大中华区的副总裁曾良先生，是曾总让我有机会从更广阔的视角进一步完善我的“最佳拍档”理论。

另外。

还要感谢微软同事刘润和许民的鉴许。

Polycom(宝利通) 如果说进入微软是我的幸运，那能进入Polycom简直是我生命中的奇迹了！

因为，正是在这里，我第一次悟到了最佳拍档的精髓。

过去，我一直相信眼睛的力量，但是在Polycom，我却从李钢总经理的声音中听到了弦外之音(据说观音菩萨就是通过声音成佛的)。

也是在这里，让我从德鲁克的混乱的管理世界脱身出来。

也是在这里，我终于自信，中国人完全有能力为世界管理理论贡献自己的智慧。

衷心感谢李钢和王沛这对最佳拍档，感谢这两位老上司，带我走进了“道”的世界。

中科招商 中科招商董事总经理谢勇是我的师兄，更是我的良师益友。

通过中科招商我接触到了大批卓越的企业家和职业经理人，这为《总裁的最佳拍档》的理论和实践探索提供了肥沃的土壤。

中科招商关于产业整合的思想、关于大基金的运作等专业知识是本书最好的养料。

千千氏饰品 千千氏的董事长曾昭霞，是我大学时同寝室的室友，从1994年至今，我们几乎每两个星期就见面交流管理心得，这样做已经17个年头了！

正是从这份珍贵的友谊上面，我领悟到了终身制的秘密。

后来在《史蒂夫·乔布斯传》中读到乔布斯和鲍勃·迪伦的关系时，我才恍然大悟：我和昭霞不就是精神上的最佳拍档吗？

白云清洁 白云清洁作为中国清洁用品行业的龙头老大，一直就是我的最佳拍档管理理论的试验田。

黄绍华总裁和柯友怀副总裁就是绝妙的搭配，仅仅3年，创造了多少奇迹啊！

白云清洁的柯友怀先生也是我多年的朋友(其实，应该说是同修才对，因为我们对许多东西都有相似的观点)，和柯总的交往让我有机会更深入地领会终身制和最佳拍档关系的意义。

将来有机会，我还会和大家分享总裁和大股东的关系、最佳拍档和董事会的关系等内容，因为本书的篇幅有限，只好割爱了。

中国国际税务咨询&广州兴川信息科技 税务咨询的业务特殊性以及中国国际税务咨询公司的特殊背景，让我从政府和企业关系的角度上，重新理解了最佳拍档的关系本质。

中国国际税务咨询和广州兴川信息科技的商业模式，让我从资本和公司孵化器的角度理解了企业经营的特殊之处。

特别感谢中国国际税务咨询公司的戴加报先生，他让我对资本和职业经理人的关系有了全新的认识。

haier(海尔) 正如书中提到的，我第一次接触最佳拍档的分工现象，就是在海尔。

那个时候，我可是海尔的粉丝哩。

海尔的高以成总裁是我第一个接触的具有领袖气质的老总。

我真是幸运，在海尔里担任过8个不同的职位。

这样，年轻的我就有机会近距离接触到高总的领导艺术。

在海尔，我播下了最佳拍档管理理论的第一粒种子。

## <<总裁的最佳拍档>>

也是在海尔，因为这颗种子的萌发，让我投入到了哈耶克的怀抱，从此沉浸在思想的海洋里，一发不可收拾。

湘潭大学&中山大学&暨南大学 我本科就读于湘潭大学，这是我立志荡漾世界思想海洋的地方，尤其要感谢刘望老师多年来对我的鼓励和关怀。

中山大学是我读EMBA的地方，在这里我成为中山大学智库专家，感谢中山大学的许多老师和朋友们，让我有机会在EMBA课堂上分享我的管理心得，感谢岭南学院的陈宏辉院长(也是我的班主任)，日本之行简直就是我的思想的涅槃之旅。

暨南大学是我的最佳拍档理论宣讲的重要舞台，也是在这里，让我结交了诸多80后、90后的牛人(譬如就职于温氏投资的王泽翼，当时任研究生学生会主席)，要特别感谢暨南大学管理学院张耀辉教授和苏晓华副教授，让我走进暨南大学的讲坛，并让我担任暨南大学校外研究生导师。

邓鸿 仅仅是关于《楞严经》中“观音菩萨耳根圆通章” 的分享，就足以让我拜邓公为师了。

但是邓公希望我们都以“士大夫”要求自己，不要在意什么师傅、徒弟的名分。

另外，邓公能通过佛理通达医理，在我的眼里。

已经算是神通了。

碰到邓公，硬是让我对广州增添了几许热爱。

感谢邓公，让我认识了真正的经济学大家王国乡教授，王教授让我从终极的角度思考了“最佳拍档”的形而上。

## <<总裁的最佳拍档>>

### 媒体关注与评论

这是一本异乎寻常的书。

书中的观点与传统管理学教科书的内容大相径庭。

也会让一心理头苦干的企业高管们悚然惊醒。

作者多年体会的管理精睿，通过对话体的方式娓娓道出，读来欲罢不能。

回味悠长！

——中山大学岭南学院管理学教授，博士生导师陈宏辉 德鲁克的管理世界原来是混乱的！《总裁的最佳拍档》挑战一代宗师，是需要很大的勇气的。

“最佳拍档”绝不是传统的一个主内一个主外的搭配模式。

这是一个全新的范式！

——暨南大学管理学院教授，博士生导师张耀辉

## <<总裁的最佳拍档>>

### 编辑推荐

吴荣华著的《总裁的最佳拍档:公司不是一个人在战斗》融汇古今思想,跨越中西文化,为当代总裁提高自我修养提供了一个有价值的读本!

书中提出的“副总裁不是总裁的下属”“管理和业务之间应该有条界限”“对于下属,管理者应该只关注不指挥”等观点,能够极好地解释和解决企业中各种管理乱象,对于各种组织中的管理人员都很有帮助。

<<总裁的最佳拍档>>

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>