

<<让创造利润成为习惯>>

图书基本信息

书名：<<让创造利润成为习惯>>

13位ISBN编号：9787807539964

10位ISBN编号：7807539968

出版时间：2010-5

出版时间：哈尔滨出版社

作者：施韦德

页数：214

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>

<<让创造利润成为习惯>>

前言

创造利润，每个员工的责任管理大师彼得·德鲁克说：“没有利润，就没有企业。”对于企业，利润就像人体需要的氧气、食物、水和血液一样，它虽然不是生命的全部，但是，没有利润，就没有生命。

提到利润，很多人容易想到马克思在谈到利润对人的诱惑性时说过的一段叫人触目惊心的话：“……一旦有适当的利润，资本家就会大胆起来。有百分之五十的利润，他就铤而走险；为了百分之百的利润，他就敢践踏一切人间法律；有百分之三百的利润，他就敢犯任何罪行，甚至冒着绞首的危险。”资本家大胆起来、铤而走险、践踏法律甚至敢冒绞首的危险，全都是因为一个词——“利润”。

从这个角度看，“利润”似乎很肮脏。然而，正如金钱并没有善与恶之分，“利润”其实也没有好与坏之别。

事实上，对于企业的运营来说，最重要的就是创造利润！

因为企业要生存和发展，就必须有源源不断的资金作为保证，而源源不断的资金只能来源于利润。获得利润——这是企业生存的唯一目标。

那么，如何才能有效地实现这一目标呢？

经济学家给出了答案：削减成本与增加收入。

利润的最大化是每个企业不断追求的目标，长期没有利润的企业会失去市场生存的机会，更别奢谈发展和履行企业公民的社会责任。

2008年以来，一场全球金融海啸荡涤着地球的各个角落，世界各国的企业都遭遇了前所未有的困难。2008年9月16日，由于受严重财务危机所迫，有着158年历史的雷曼兄弟宣布申请破产保护。这是美国五大投资银行中继贝尔斯登、美林之后倒下的第三个投资银行，目前华尔街仅存高盛和摩根·斯坦利两家投资银行。

在截至2008年11月底的8个月中，新加坡国有投资公司淡马锡控股投资组合的资产价值缩水31%，亏损580亿新元。

丰田汽车2008年亏损500亿日元，是其46年来首次亏损。

受经济形势影响，英特尔公司对外公布了调整其在华生产运营的计划，涉及上海浦东工厂、成都工厂和大连工厂。

松下为了抵御全球经济危机所导致的巨额亏损，裁员1.5万人并关闭全球的27家工厂。

在过去的金融危机面前，不管是实力雄厚的百年名企还是新兴高科技企业，都遭遇了利润危机和生存困局。

那么，如何应对危机？

只有尽一切可能地挖掘利润。

越是危难的时候，利润就越发重要。

试想，对于一个企业来说，还有什么比利润更重要？

没有利润，企业就会面临发展甚至生存问题！

没有利润，企业只好缩减经营规模，甚至申请破产保护！

对于任何一个员工来说，利润也极其重要。

也许有些人会觉得，创造利润只是企业高层管理者们的事，其实，为企业创造利润是每一个人的责任。

如果企业亏损，受到冲击的首先就是员工。

因为很多企业在面临生存和发展危机时，首先的做法就是裁员！

如何才能让企业远离利润危机和生存困局？

让创造利润成为习惯！

让企业里的每一个人都养成创造利润的习惯！

如何才能让创造利润成为习惯呢？

这正是本书要探讨的内容。

<<让创造利润成为习惯>>

<<让创造利润成为习惯>>

内容概要

适者生存，不适者淘汰，这是自然界的铁律；创造利润者生存，入不敷出者淘汰，这是企业界的铁律。

利润是企业的命脉，员工的保障。

没有了利润，企业就会垮掉；没有了利润，员工的未来难测。

只有抓住不断创造利润这个关键，企业才能生存和发展下去，员工才有未来和保障。

<<让创造利润成为习惯>>

书籍目录

第一章 利润：公司的命脉，员工的保障 1.公司的利润决定员工的利益 2.企业的本质：追求最大利润，满足顾客需求，实现梦想 3.创造利润者生存，入不敷出者淘汰 4.要基业常青，就要永远扛住利润大旗 5.重视大钱更要重视小钱：小钱是大钱的祖宗 6.现金为王，稳健为先 7.盲目多元化，赔的人多赚的人少第二章 为公司省钱，就是为自己谋福利 1.节流是企业活下去的根本 2.成本优势是保持优势的关键 3.该省的钱，省一分是一分 4.成本降低10%，就等于利润增加20% 5.抠门过日子，不好听，但管用 6.有了抠门精神，才会有高利润 7.节约，是一种核心竞争力 8.为公司省钱，就是为自己谋福利第三章 不断提升效能，让利润追着你跑第四章 积极创新：有创新才会有大利润第五章 同舟共济，共创利润第六章 不断增强获利能力，做产能最高的人第七章 让创造利润成为你的使命和习惯

<<让创造利润成为习惯>>

章节摘录

1. 公司的利润决定员工的利益 企业要赢利，就必定会重用那些能够为企业创造利润的员工。同时，企业也会给予那些创造出优异业绩的职员最优厚的回报。

企业和员工是一个共同体，员工的利益与公司的利润息息相关。

企业的成长，要依靠员工的成长来实现；员工的成长又要依靠企业这个平台。

正所谓：企业兴，员工兴；企业衰，员工衰。

当企业衰落时，一个部门经理可能只能拿到10万；当企业兴盛时，同样一个部门经理可能就能收入100万！

所以，公司的利润决定员工的利益。

如果把员工比喻为一粒种子，那么公司就是培育这粒种子的沃土。

如果公司是船，那么员工就是承载这只船的水。

没有员工的努力与支持，公司的发展与辉煌无从谈起。

所以，公司与员工共同发展，实现的是一种“双赢模式”。

1999年3月，马云决定回到杭州重新创业。

回去时，当初从杭州跟到北京的6个人一个不少，加上其他人一共18个人。

当时马云只给他们3天时间考虑，回去的条件是每月只有500元工资，在加拿大MBA毕业的也一视同仁。

。

而这些人在外经贸部要名有名，要利有利。

与此同时，各大互联网公司正好在招兵买马，但他们都跟着马云回到了杭州。

大家把各自口袋里的钱掏出来，凑了50万元，开始创办阿里巴巴网站。

当时他们没有办公室，他们就在马云家办公，把自己封闭在房间里埋头苦干，每天要工作16到18个小时。

苦到尽头了，甜头终于来了。

2007年11月6日，阿里巴巴在香港上市。

为了这一天，有人等待了12年，有人等待了8年，还有很多人没有等到这一天。

当初阿里巴巴创业时，天下IT精英蜂拥而至，其中不少人是为了阿里巴巴的上市。

然而这些人中的大部分没有等到这一天，他们或是在阿里巴巴的冬天逃走了，或是在阿里巴巴大裁员时被裁掉了。

马云和他的“十八罗汉”以及阿里巴巴团队中的骨干，他们不是为了上市、为了股份而来的，他们是为了“做一家伟大的公司”的理想欣然而至。

刚开始的18个人中，有做到总裁级的孙彤宇，也有还是经理的麻长炜，但没有任何一个人从阿里巴巴流失。

阿里巴巴的成功上市，最高兴的恐怕是阿里巴巴的骨干创业者和员工。

阿里巴巴上市造就的千万富翁就有千人之多。

阿里巴巴集团旗下5家全资子公司（阿里巴巴、淘宝、支付宝、中国雅虎和阿里软件）的高管都成了百万富翁甚至亿万富翁。

这是中国互联网企业历史上从未有过的面积最广泛、数量最巨大的造富运动。

当年跟着马云艰苦拼杀的阿里巴巴创业者们得到了超乎想象的回报。

在创业初期，马云给他们的允诺是：“阿里巴巴一旦成为上市公司，我们每一个人所付出的所有代价都会得到回报。

”马云当年的允诺超值兑现了。

但别忘了马云当年最先给他们的允诺是“一天12个小时的苦活、不到2000元的低工资、苦难、屈辱和不被理解”。

如果没有阿里巴巴的完美团队，相信阿里巴巴的今天绝对不会如此美好。

从某种程度上来说，是整个团队的不离不弃、团结合作成就了阿里巴巴，而阿里巴巴的壮大也成就了员工。

<<让创造利润成为习惯>>

只有与公司同患难，才可能与公司同成长。

而最令人陶醉的成就，是与公司一起同舟共济、历经艰难取得的成就。

如果你能敬业负责，与公司一起同舟共济，那么你得到的回报必定丰厚无比。

只有你为企业创造利润，企业才会给你财富 态度决定成就，效益决定收益。

有些人总是抱怨待遇低、薪水少，却没有自问：“我到底为公司创造了多少效益？”

事实上，只有你为企业创造利润，企业才会给你财富；只有你为企业打造机会，企业才会给你机会！

2006年，香港“十大打工皇帝”出炉，李嘉诚的得力干将、和黄董事总经理霍建宁以1.3亿港元的年收入蝉联“王中王”，李嘉诚的大儿子李泽钜以年收入9200万港元排在第二。

从1997年开始，霍建宁一直是香港的打工皇帝。

作为一名员工，李嘉诚为什么每年都提供霍建宁那么高的报酬呢？

因为一直以来，霍建宁都在为李嘉诚的企业屡创佳绩。

1979年加入长实的霍建宁，是李嘉诚亲手栽培的良将。

他凭着自己在金融财务方面的才干和踏实的工作作风，一路晋升。

1984年升为和黄执行董事，1985年任长实董事。

1993年登上和黄董事总经理之位。

当时有人说，霍建宁接下了一个“烫手的山芋”。

因为，和黄在80年代后期，受海外业务亏损拖累，股价长期处于偏低水平。

霍建宁接手后，不断改组，通过收购合并，成功地将业务由亏转盈。

其后，他趁赫斯基石油表现优异，顺势在加拿大借壳上市，令集团从中获特殊赢利65亿港元。

继后，他更接手处理亏损多年的欧洲电讯业务，因Orange成立以来，一直蚕食和黄在港的电讯业务赢利，和记电讯变相白做。

到1996年，霍建宁毅然分拆Orange上市，成功套现，后来见时机成熟，于1999年底将Orange转售，成功替集团赚取了超过1600亿港元的赢利，创出神话。

李嘉诚的事业不断发展壮大，霍建宁功不可没。

李嘉诚也给予了霍建宁惊人的回报。

是否能获得加薪，是否有希望被提拔，虽然表面看来决定权操控在老板手上，但归根到底还是在于你自己！

企业要赢利，就必定会重用那些能够为企业创造利润的员工。

同时，企业也会给予那些创造出优异业绩的职员最优厚的回报。

如果你想领到更高的薪水，就必须努力为企业创造利润。

如果你能不断地提升自己的专业能力，并学以致用，开放你的思路，为企业创造更高的效益，你的前途和“钱”途都必将越来越光明。

2. 企业的本质：追求最大利润， 满足顾客需求，实现梦想 企业的本质，是满足顾客的需求，追求利润的最大化，实现梦想。

如何才能实现最大的利润呢？

最科学的做法是，为团队塑造伟大的梦想，然后通过追求梦想来凝聚团队的力量，从而实现最大的利润。

企业因什么而存在？

团队因什么而凝聚？

这是企业里每一个人都有必要搞明白的问题，尤其是老板和骨干员工。

企业存在的目的当然是为了利润。

不过，这并不是企业的全部。

詹姆斯·柯林斯所著的《基业常青》一书中描述道，高瞻远瞩类企业都有这样一个共性，那就是“务实的理想主义”。

也就是说，企业需要一个为社会、为人类的梦想，不仅仅是利润。

单纯地追求利润很多时候容易陷入困境，若在追求利润的基础上，努力为实现梦想而存在，这样的企

<<让创造利润成为习惯>>

业就很可能基业常青。

任何一家欲成就自己的企业都要清楚这一点：企业因梦想而存在，利润是血液但不是最终目的！

在《活法》一书中，日本伟大的企业家稻盛和夫道出了企业的本质：创办企业，本质上就是使利润最大化，满足顾客的需求，实现梦想。

追求利润，目的是使企业能生存和发展下去，使企业的每一个成员都有生存和发展的保障；满足顾客的需求，才能实现企业的梦想！

美国一家叫默克公司在第二次世界大战以后，将链霉素引进了日本，消灭了危害日本社会的肺结核。

然而，这家公司最终没有赚到一分钱。

难道默克公司的那些管理者是傻子吗？

非也。

他们之所以这样做，是因为他们有这样一个信仰：“我们做的是保存和改善生命的事业，所有的行动，都必须以能否圆满实现这个目标为衡量标准。

”同时他们相信，这一信仰与赚钱的目的并不冲突，他们说：“我们始终不忘药品的要旨在于救人，不在于求利。

但是，当我们满足了顾客的需求后，利润会随之而来。

如果我们记住这一点，绝对不会没有利润；我们记得越清楚，利润就越大。

”事实正是如此：如今，默克公司已经成为在日本最大的美国制药公司。

默克公司的此举，非常好地诠释了企业的本质。

而美国的一家造船和码头公司的创办人亨廷顿则用了这样的话来解读企业的本质：“我们要造出好船。

如果可能的话，赚点钱；如果必要的话，赔点钱。

但永远要造好船。

”这句话被广为引用并铭刻在公司最显眼的地方，成为了公司的企业文化和员工信仰。

追求梦想，凝聚团队力量，实现最大的利润 企业的本质，是满足顾客的需求，追求利润最大化，实现梦想。

如何才能实现最大的利润呢？

最科学的做法是，为团队塑造伟大的梦想，然后通过追求梦想，凝聚团队的力量，从而实现最大的利润。

如果能认清企业的本质，明确在哪些方面满足顾客的最大需求，就必定能实现巨大的利润，进而实现最初的梦想。

如果让梦想和顾客的需求完美结合，就能迅速成就伟大。

这就要求企业团队的领导者能够很好地完成这个关键了。

团队领导人若能够鲜明地阐述梦想，就能凝聚团队的力量，开创辉煌业绩，令美梦成真。

马云就是这方面的卓越代表，他非常懂得企业的本质。

当年，他从一个普通的高校教师岗位下海，用自己的梦想聚集了一批有梦想的优秀团队，为满足顾客的最大需求而努力，通过实现顾客的梦想，不断地帮助团队塑造梦想，并和团队一起实现了一个又一个梦想。

7年来，他们凭着对梦想的执著与追求，创造了巨大的利润，积累了雄厚的资本，在短短的时间内缔造了中国最大的电子商务帝国，还收购了雅虎中国，并在2007年公司隆重上市，帮助1500名员工成为了百万富翁，创造了中国商界的新神话。

回想1995年马云下海搞“中国黄页”时喊的口号，在当时已经足够让人惊讶——要做上市公司！

而现在阿里巴巴喊出的口号更胜当年的上市——要做世界上最伟大的公司，甚至说十年后阿里巴巴要超过沃尔玛。

有一段阿里巴巴保存的录像很有意思，录像记录的是1999年，阿里巴巴刚成立的时候，留着长发的马云给他的兄弟姐妹们的演讲：“你们现在可以出去找工作，可以一个月拿3000元、5000元的工资，但是3年后你还要去为这样的收入找工作，而我们现在每个月只拿500元的工资，一旦我们的公司成功了

<<让创造利润成为习惯>>

，我们就可以永远不为经济所负担！

”正是这种对梦想的狂热，使得马云即使处于2000年网络泡沫风起云涌、阿里巴巴处于一个最艰难的时期、自己几乎倾家荡产、员工在马路上号啕大哭时，马云依然挥舞着他的指挥棒，坚持着要打造中国第一个电子商务网站，还扬言：“我要把全世界的商人都联合起来，做80年持续发展的企业……”正是马云这种让常人认为非常狂妄的梦想，激发着他和他的团队，创造了一个又一个资本奇迹，实现了一个又一个梦想！

无论遇到什么样的困难，他们总是义无反顾地向前冲。

因为他们心中有梦！

如果你明白了这一点，当你走进阿里巴巴公司，发现公司里的每一名员工都非常认真地工作时，你就一点也不会觉得奇怪了。

因为他们都在为自己的梦想而努力打拼。

当团队里的所有人都为着梦想而努力打拼时，其产生的力量是无穷的，其创造的利润是巨大的，其取得的成就是惊人的、是伟大的。

无数事实证明，如果想创造最大的利润，企业的领导者就必须为团队塑造一个梦想，并用这个梦想去领导下属们。

不断明确、清晰企业的梦想时，团队成员的焦点将会聚集到一个点，从而产生无限的能量。

当团队有了梦想，团队成员在工作中就能自动自发，执行就能到位，效率就能很高，成绩自然会很显著，利润自然会很可观。

伟大的公司与伟大的领袖都有一个共同的特质：善于给团队造梦！

企业梦想概括了企业的未来目标、使命及核心价值，是企业哲学中最核心的内容，是企业最终希望实现的图景。

它就像灯塔一样，始终为企业指明前进的方向，指导着企业的经营策略、产品技术、薪酬体系，甚至商品的摆放等所有细节，是企业的灵魂，可以吸引人才、团结人才、激励人才。

同时，它也是企业困难时期的方向舵，是在竞争中取胜的有力武器。

个人成功，源于坚持梦想，满足大众需求 有位哲学家说过：“世界上一切的成功、一切的财富都始于一个意念！

始于我们心中的梦想！

”也就是说，发迹其实很简单：你先有一个梦想，然后努力经营自己的梦想，不管别人说什么，都不放弃。

如果轻易放弃，梦想就只能是梦想；只有坚持到底，梦想才不仅仅是梦想。

“让全世界到处都跑着吉利的车。

”吉利集团董事长李书福经常向人描述他的这个理想。

他几年前大张旗鼓地进入汽车行业，开始进入公众视野，他以对汽车行业的执著被喻为“汽车狂人”，他的梦想是“吉利汽车三分之二要出口到海外”、“让全世界到处都跑着吉利的车”。

当时，李书福最为著名的一句对白是这样的：一位管理部门的官员对李书福说，你造汽车无异于自杀。

李书福回答，那就给我一次自杀的机会吧！

李书福在工厂里和工人一样在食堂吃饭，生活简朴，穿几十元的鞋，几百元的衣服。

因为，汽车是他心中的一个梦想，物质生活和这个梦想比起来并不重要。

“我们要打造一家百年汽车公司。

”李书福不止一次地表示，“要让吉利的车走遍全世界，而不是让外国车走遍全中国。

”——以前他把造车自嘲为“自杀”，而今他已经有底气对世人宣告他的“光荣与梦想”。

现在，吉利集团已成为拥有资产53亿，产业覆盖汽车、高等教育、摩托车等行业的现代化股份制大企业集团，汽车年产量超过40万辆整车。

截至2006年底，吉利汽车累计出口近3万辆，出口国家达到40多个。

不仅如此，吉利汽车也通过资本运作，反客为主，拥有英国锰铜集团23%的股份，并成为其第一大股东。

<<让创造利润成为习惯>>

企业领导者有一个重要的使命，那就是给团队造梦！

并且经常与团队交流梦想、强调梦想，让它深入团队的心里，也只有这样，梦想才能从你脑海或纸上跳出来，进入团队的生活，否则，它不过是一张写了字的废纸而已！

你的梦想是什么？

如果你是企业的领导人，这是你必须要考虑的问题，因为这决定着企业的成败。

如果你有清晰的梦想，你是否把你的梦想和团队梦想结合起来，让团队也拥有了梦想？

因为这决定着企业的凝聚力和战斗力。

如果你为团队塑造了梦想，你是否确定这个梦想和大众的需求一致？

因为这决定了企业是否能创造利润，是否持续地创造利润，是否创造出巨大的利润。

事实上，企业里的每一位有心人，都应该好好地思考这些问题。

<<让创造利润成为习惯>>

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>