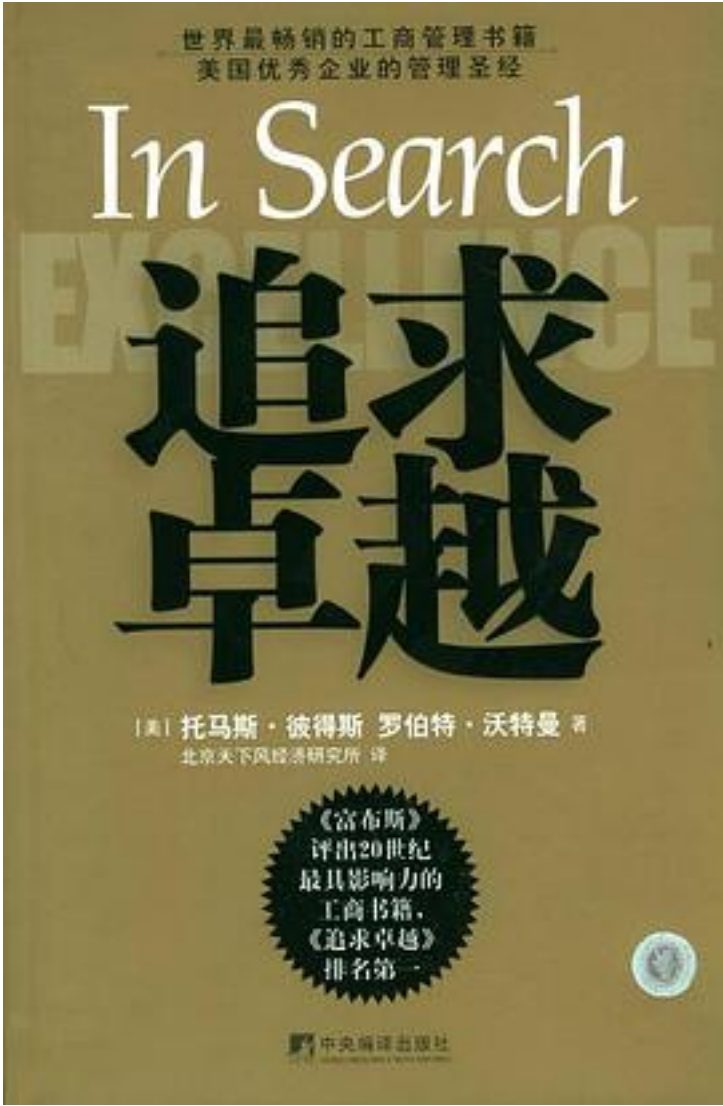


追求卓越



[追求卓越_下载链接1_](#)

著者:(美) 汤姆·彼得斯 罗伯特·沃特曼

出版者:中信出版社

出版时间:2012-10

装帧:

isbn:9787508634746

《追求卓越》首版于1982年的《追求卓越》是世界最畅销的工商管理书籍之一。它开启了商业管理书籍第一次革命，真正将管理的科学性与艺术性密切地结合起来，成为轰动整个管理世界的经典法则，被誉为美国优秀企业的管理圣经。

汤姆·彼得斯与罗伯特·沃特曼针对IBM、惠普、强生、迪士尼、沃尔玛、麦当劳、万豪、花旗、3M等43家美国经营最成功的企业进行系统研究，在《追求卓越》中总结出了卓越企业的八大特质：采取行动；接近顾客；自主和创业精神；以人为本；亲身实践、价值驱动；坚持本业；组织单纯、人事精简；宽严并济。

出版30年来，《追求卓越》的理念仍为当代经理人津津乐道。汤姆·彼得斯也认为，自《追求卓越》之后虽然写了很多书，但没有任何一本比《追求卓越》更加精辟。虽然书中提到的一些公司因为偏离了方向，近年来经营衰败，不过他们长期以来的成功纪录却是值得效法的，书中提到的八大特质无论是当时还是现在都适用，是经得起考验的企业卓越之本。

作者介绍:

汤姆·彼得斯，全球最著名的管理学大师之一，在美国乃至整个西方世界被称为“商界教皇”。获得斯坦福大学工商管理硕士和博士学位，被《财富》杂志誉为“管理领袖中的领袖”。曾任麦肯锡公司顾问，现任汤姆·彼得斯公司董事长。彼得斯自我描述为反叛王子、勇于失败的斗士、令人振奋的公司领导者、市场的拥簇。汤姆·彼得斯著述颇丰，最擅长的题目就是“创新”，每一本都是具有世界影响的畅销书。其他代表性著作有《追求卓越的激情》《重启思维》《解放型管理》《追求卓越·个人成长版》《疯狂的时代呼唤疯狂的组织》等，一次又一次掀起全球性企业革新的热潮。

罗伯特·沃特曼，斯坦福大学企业管理硕士，斯坦福大学企业管理学院兼职教授。曾在麦肯锡顾问公司任职约二十多年。著有《美国的明智之举》。

目录: 新版序：再探卓越企业

自序

引言

第一部分 定义“卓越”

01 抱残守缺的成功企业

成功的标准

研究对象

第二部分 迈向新的理论

02 理性模式

探索数字背后的意义

缺乏远见

分析的象牙塔

理性的误导

03 渴求激励的人

如何应对人性的矛盾

删繁就简

正面激励

行动、意义和自我控制

转化型领导

第三部分 回归基本面

04 管理充满模糊和矛盾

理性行为者

文化的重要性

进化

05 采取行动
组织流动性：走动式管理
实验型组织
简化系统
行动导向
06 接近顾客
对服务的执著
对质量的执著
利基市场
卓越企业并非都以成本为导向
倾听使用者的意见
07 自主与创业精神
创新的推介人
容忍失败
08 以人为本
尊重个人
成功案例
共同的特色
09 亲身实践，价值驱动
10 坚持本业
坚持本业VS.多元经营
小心经营和本业无关的企业
11 组织单纯，人事精简
维持单纯的形式
未来的“形态”
12 宽严并济
融入价值观
兼顾内外
致谢
特别致谢：安德森
．．．．．(收起)

[追求卓越 下载链接1](#)

标签

管理学

管理

商业

企业管理

商业管理

福布斯20本最具影响力书籍

心理学

鸡汤

评论

读完之后再把敏捷宣言重看一下，更能理解书里的特质已经多么深入日常。不过「分析瘫痪」也有对立面——「敏捷（或者以敏捷为借口的）盲动」。当然更多时候失败是因为选错了的战场。

2019第31本，30多年前估计还有点用，但是放现在看基本上是常识性质的。给我的感觉是作者是先定几个特征，然后找证据来说明，但是到底有没有作用怕是难说。书写的过程也是先列特征，然后举大量的例子，并没有严谨的论证过程，也没有具体的实施过程。之所以多打一星是因为如果有老板信了，至少对员工来说会工作的舒服些。

看到一半时还觉得枯燥看不懂，之后渐入佳境，越看越有意思，最后觉得获益良多。

过度简单化

中国企业每一个能称得上卓越。。。

看完了。刚开始看还兴致勃勃，看到后面我感觉我疲软了咳咳

关于企业的发展，价值驱动始终是真理，但在老板和员工的不同角度，价值观的统一始

终是矛盾的，但也可以在行动中趋同。公司利益最大化，员工利益才能最大化。追求卓越之前，能过活下来才是硬道理。在生存阶段，数字化优于人性化，而就以当下国情，人际信任很难建立也很难稳定，本恶这一点需要在判断人性时，占有更大的权重。

经典放在何时都有其存在的价值。不会因为成为现在所谓的常识就失去光彩，《国富论》的分工理论、《资本论》的价值论不也成为常识，但不影响他在历史长河的价值。经济逻辑本来就是辩证逻辑下的不确定性预估，道理你都懂但是你确定不了，做不到。往往最简单的东西最难，因为人们会遗忘会忽视。

讲的是大企业如何追求卓越：总部少点儿人，打破行政边界的产品、创新狂热分子要有一些，10个人以内的跨职能的工作组多一点儿，每个工作组都有个推介人，项目别4个月了还定义不了可见的实际成果。其实在团队学习里面都是挺有用的。

书中举了很多成功的案例，很生动。结合自己所在的百年企业，也能感受到其很多的文化价值，对员工的策略蕴含着卓越企业的品质。

人人为我，我为人人。

通过对实际的分析很好的总结了优秀企业的特性。但是这里面的内容能否用到中国企业上呢？据我所知，海尔的管理与本书描写的很类似。如果换到其他中国企业是否还会高效？

粗略的讀了一遍，結合曾經工作中的一些經驗，書中的內容反覆琢磨覺得有很多耐人尋味的點，值得反覆研讀的管理學

非常经典的一本管理学书。

30年前的经典书籍，翻印的过程中作者进行了一些修订和重述，但最早提出的八条卓越企业特质的描述未成更改。经典的书籍读起来还是不错，恍如是近期的读物，跟现在企业的问题有所呼应，但这确实是老美几十年前的状况了，可见中国的管理体系和思考真

的有很远的路要走。理性管理与社会行为管理之间，西方已有所侧重，当然也跟西方经济波动有关系，而在中国，我们却没有过大的起落，变化少，自然看得浅显。有位阿里的嘉宾分享说阿里关于员工健康方面的投入不差钱，反过来想想马云老说的排序问题，言行一致，成就一家企业。卓越的企业什么样的，书中的一些企业现在已经有所颠覆，想想也不复杂，对文化价值观的东西很傻很天真，对执行的东西很黄很暴力，让规划和政策都见鬼去吧，服务好使用你价值的人，仅此而已。推荐星级：四星半，值得复读的经典。

毋庸置疑，《追求卓越》是本管理好书。缺点：太贵了 购书成本是文学著作的6-7倍

[追求卓越_下载链接1](#)

书评

成为卓越企业，几乎是每一个公司的梦想。现在许多公司刚成立，就奔着上市去，按照上市的标准来打造自己。为了实现这一目标，CEO去听了很多课程，邀请了许多专业人士进行绩效、培训、薪酬的咨询，试图让自己的公司架构明确，业务分明，人员凝聚。但下了很多功夫，依然管理不好...

由于是先读完了柯林斯的《基业长青》和《从优秀到卓越》，所以读这本书的时候感觉有点别扭。但是，作为一本30年前的管理学大作，他的理念相当好！在我看来，他的理念分为三个元素，分别是主管、员工和顾客。1. 对于管理者，他所要做的就是如何调动员工的积极性、激发他们的...

一晃近两月，断断续续将书看完。30年前的经典书籍，翻印的过程中作者进行了一些修订和重述，但最早提出的八条卓越企业特质的描述未成更改。经典的书籍读起来还是不错，恍如是近期的读物，跟现在企业的问题有所呼应，但这确实是老美几十年前的状况了，可见中国的管理体系和思考...

[追求卓越_下载链接1](#)