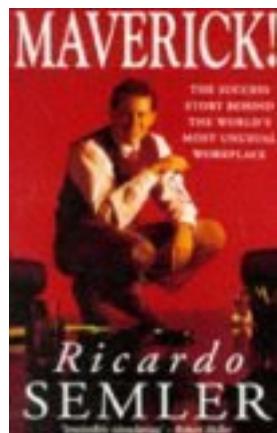


# Maverick!



[Maverick! 下载链接1](#)

著者:Ricardo Semler

出版者:Arrow Books Ltd

出版时间:2001-9-6

装帧:Paperback

isbn:9780712678865

This is the international bestseller that tells how Semler tore up the rule books - and defied inflation running at up to 900 per cent per year! Workers make decisions previously made by their bosses. Managerial staff set their own salaries and bonuses. Everyone has access to the company books. No formality - a minimum of meetings, memos and approvals. Internal walls are torn down. Shopfloor workers set their own productivity targets and schedules. Result - Semco is one of Latin America's fastest-growing companies, acknowledged to be the best in Brazil to work for, and with a waiting list of thousands of applicants waiting to join it. Learn Ricardo's secrets and let some of the Semco magic rub off on you and your company.

作者介绍:

- 他是一个富二代，接班后成功重塑了塞氏企业。
- 他推动员工自主管理，自定薪酬，自定工作时间。

- 在极其恶劣的商业环境中，他对腐败零容忍。
- 他推动组织变革，让企业组织的金字塔旋转起来。
- 他推动员工自主创业，将塞氏公司变成平台企业。
- 他对未来有更长远的目标，在巴西创办了新式教育机构。
- 他是世界经济论坛遴选出的“全球未来领袖”，被民众票选为“巴西年度领袖”。
- 从重塑企业到重塑自我，再到重塑社会，这个曾经的摇滚青年是如何做到的？

目录:

[Maverick! 下载链接1](#)

## 标签

商业

管理

创新

创业

TED

英文原版

管理学

个人管理

## 评论

this is a really old book but the contents are refreshingly relevant

---

## [Maverick! 下载链接1](#)

### 书评

有这样一家企业：它是一家制造上千种产品的跨国公司；它实现了年均27.5%的增长；它是IBM、通用汽车、福特、西门子借鉴的榜样；它是人们最愿意加入的组织。在这个企业里，你的工资自己定；你想什么时候上班什么时候去；你可以在会议室举办生日聚会；你可以为了思考和创新给自己...

---

一直以为这样的乌托邦式企业是不存在的，或者是昙花一现，不可能长久，当看到赛赛企业传奇这本书的时候，我脑海里浮现的第一个问题就是：这家企业现在如何？一个在专制环境下生活久了的人，对民主总是会抱着怀疑的态度。  
随着互联网的发展，越来越多的企业开始打破金字塔式的管...

---

此文为湛庐文化创始人、董事长韩焱为《塞氏企业》撰写的阅读手记。  
这一次与《塞氏企业》的重逢，恰逢我在欧洲老城布拉格，在这里，更能让人体会到时间其实是以百年来计算和展现的，而非我们已经习以为常的分钟和小时。活在当下，直面现实，其实是身在当下，行动在当下，而思...

---

从没有一家企业，以如此民主的方式取得如此快速的发展；  
从没有一个企业家，这样特立独行，摒弃所有已知的管理模式；  
从没有一本商业书籍，让人们对工作如此充满渴望，对未来寄予希望。  
塞姆勒及其企业的传奇故事让我们的编辑部为之兴奋与抓狂。  
光是书名我们就争执了几个星期...

---

研究西方管理学的历史大家会发现，管理学诞生一百多年来，理性主义和人文主义，每隔20-30年交替成为管理学的主流。交替周期基本与宏观经济周期吻合，萧条期人文主义主导，繁荣期理性主义主导。当企业绩效更多地取决于资本管理时，信奉理性主义；当企业绩效更多取决于劳动管理时...

当当上加精的书评是我的。直到现在还是很相信这样子的企业会成功。一直记得书中提到，当大家商量决定如何分配年终奖（不是固定工资），最后的结论是平均分配。太。。。太英明了！让所有人成为既得利益者，并不是按级别，贡献或岗位分配，这样就有效地减少臃肿机构的可能性...

有三个砌砖工人被问到他们的工作。第一个工人说他砌砖是为了赚钱。第二个工人说他用一种特殊方法使石头呈现出特别的形状，进而展现他的技能。第三个砌砖工人则微笑着说“我在建造大教堂。” ——《塞式企业传奇》P65  
让员工成为“建教堂的人”是塞式企业的核心，没有规章制度...

为什么美国会是现在世界上最强大的国家，因为他用体制保证了每个个体发挥其天赋的自由，每一个个体的潜能有机会被激发和释放，他怎么能不强大呢？塞姆勒深得其精髓，和谐是博弈出来的，而平等是博弈的前提，当每个员工的潜能被充分激发出来，还有什么不能实现呢？

这是一家把员工主动性发挥到极致的企业，而且这个企业是一个看似传统的制造类企业。  
发挥员工主动性不等于完全由员工随心所欲。毕竟公司有大老板，也存在着裁员等终极手段，员工工作时间也没有少于8小时。  
所以，只是在所有能让员工主动选择的地方允许他们主动思考。当员工从一...

这书挺好，谢谢送我书的朋友！我做了很多笔记，有很多触动和灵感。值得反复阅读。推荐大家看看。以下仅个人观点，不喜勿喷，否则友尽！  
这书，在我看来，讲的是管理人性需求。  
每个公司都好喜欢讲ownership，往往人们看到的大部分有ownership的人，在我眼中，这些人并不是...

我们是谁？

这似乎是一个永恒的话题。互联网的各类组织方式和信息流的形态，一遍一遍在告诉我们我们的本性如何。塞氏企业用他们的人性的光辉构成了一幅美好的画卷。  
我们是谁？

有一个地方象传说中的天堂，并不能证实就真的有天堂，就算真的有天堂也不可能把人间变成天堂。一银一下就好了，千万不要当真。

[Maverick! 下载链接1](#)