

首富的管理之道：国美 黄光裕篇 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/289/2021\\_2022\\_\\_E9\\_A6\\_96\\_E5\\_AF\\_8C\\_E7\\_9A\\_84\\_E7\\_c123\\_289501.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/289/2021_2022__E9_A6_96_E5_AF_8C_E7_9A_84_E7_c123_289501.htm) 黄光裕以200亿身价位居2006胡润百富榜的第二位，相对其他流星似的走场，其个人资产的稳定性让人赞叹不已。黄获得如此的成功自有他的成功之道，这个年纪的不大的人却对管理有着独到的见解。把简单的道理坚持做下来 很多人其实抗拒不了各种诱惑。一件3000元的商品，商家多卖几十元你可能感受不到，因此很多商人觉得你感受不到就多赚你几十块，可要是做长远买卖的话，这样做就没有诚信可言了。如果你有诚信，大家会慢慢感觉到的。作为年轻人，在定好目标以后，该取得的利益就要努力去争取；不该取得的，即便放在你的面前也不要动心，我想这是很多人做不到的。做买卖天天都会遇到各种诱惑，但我想我做到了不贪婪。为什么很多人做不到，就是急功近利，经不起诱惑。商海里的诱惑很多，这不用谈境界，关键要看是否能有一种毅力。职业经理人要从内部培养 真正的职业经理人还是很少。职业经理人并不需要夸大他的能力，很多职业经理人并没真正经历过成功和失败。他应该是一个元帅。职业经理人明白他们不是“救世主”，不是来改变什么东西的，而应该起到锦上添花的作用。真正担得起“救世主”、能扭转乾坤的人，全球也不多。说了不算，对人对事没有责任心和忠诚度，这是我接受不了的。我们更侧重内部培养。企业是务实的，就像居家过日子一样，而引进职业经理人就像娶老婆一样，要慎重。企业毕竟不是一个家，我们要能够容纳不同性格、不同能力、不同专业的人来做事

。对职业经理人，不能光用钱来激励，而要树立起他的信心，让他更快地融入企业中。只有更多地互相了解，才能更快地发挥他的才能。国美有高管持股计划，但不会很快。我们在调整一种心态大家持股后会是一种什么样的想法，给企业带来的是什么？这是我非常看重的事情。管理要以制度为本有媒体评介我是“重人治轻法治、重惩罚轻奖励、重服从轻沟通”，国美应该是重法治；后一句话说对了60%，如果我们法治不健全，就惩罚不了；至于沟通，我们要求的是跨两级。国美有几万名员工，都重沟通就麻烦了。如果“老婆”有红杏出墙的行为，如果危及到企业的安全，会毫不犹豫忍痛割爱。为什么要允许他建立自己的势力范围？没道理。企业越大，越要集团军作战。为什么部队的口令最后简化成12121？因为人多了，命令就要简单有效。你叫12121，他却走到3去了，这当然是不允许的。应该是老总一声令下，下面的人便排山倒海似地冲上去。公司有公司的制度，双方也有约定，我们应该依法而行。一个人到国美来，国美给他的是一种支持、一个平台，他的能力只能在接受或者理解这套模式以后才能锦上添花、充分发挥。当然，不排除他有更好的想法，但对一个企业来讲，在运动发展过程中是不可能按照某一个人的思想去改变什么的。企业给每一个人创造了一个共同发展的机会，体现的是一种综合力量，并不是个人的英雄主义。国美的文化已经是这样，已经形成了一个模式。企业本身已经形成一股力量、一种惯性，在自然推动着前进，并不是我黄光裕本人在推动，有时连我想去改变一些东西都很困难了

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)