

# 《昆仑策》管理方略

序号	内容
1.	张彦：智能时代，应该更加重视数据驱动决策——以华为公司为例
2.	华为增资，任正非持股比例降至 0.52%！华为股权激励的奥秘在哪里？
3.	王兴兴谈人形机器人、企业管理等问题
4.	华为砸碎了人才定义的牢笼，任正非：颠覆旧中国的是两个医生
5.	媒体和大厂为何屡屡拳脚相加？   任正非：低作堰，而不是高筑坝
6.	程毫   计划管理，需要中国方法
7.	彭剑锋：没有哪个组织管理理论，超越得了毛泽东这 8 个字
8.	所有的管理问题，最终都是人的问题
9.	德鲁克：管人的前提，是自我管理
10.	宁高宁：企业管理中的十大哲学问题
11.	张黎明：管理的本质就是解决问题——如何成为一名优秀的企业管理者
12.	宋志平：管理的真谛是什么？
13.	马斯克如何高效工作？
14.	欧植竹：如何学到于东来的“经商理念”？
15.	周书怀：红色管理在企业的创新实践
16.	张永杰：“三子”是非公有制经济需要思考的问题
17.	谭长春：任正非的 8 大领导力
18.	简振新：南街村红色管理的九大法宝
19.	华为的干部八条和十六条军规，企业都应该学一学！
20.	为什么任正非持股 1%却能控制华为？
21.	王洋：企业民主管理有效建构化解风险及压力的微观基础
22.	新华社《瞭望》周刊：民企内部反腐待加强
23.	张彦：战略领导力是追求卓越者必备素质
24.	司马南   任正非分蛋糕
25.	张彦：军事化管理改变了商业思维
26.	胡懋仁   企业发展的内生动力
27.	任正非：要有通过成就他人来成就自己的胸怀
28.	胡懋仁   企业管理是有阶级性的
29.	任正非：我们不能孤芳自赏那些不能为客户服务的内部管理，即使它很“优秀”
30.	张永杰：友情提醒！非公企业千万别忘了“两个健康”
31.	刘帅：品格是企业成功的基础
32.	张彦：搞好战略管理，企业才会有未来
33.	张彦：搞好战略管理，企业才会有未来
34.	尹娟：老字号想要获得长足发展，就要与时俱进
35.	司马南：今日“革命”两字上了《人民日报》头版头条！
36.	华为团队管理的 15 条大智慧
37.	任正非：对干部华为不搞培养制，我们没有责任培养你
38.	华为前 EMT 轮值主席费敏：最顶级的管理是建系统，管理体系不能搞成烟囱林立
39.	张凤智：老老实实做口碑，何必费心“危机公关”
40.	姜颖：企业发展应注重人文关怀
41.	刘伟：企业的发展莫有了“狼性”失了“人性”
42.	任正非：争夺世界战争的制高点，干部还是稀稀拉拉的样子有什么用？
43.	张三丰：顶级领导者往往是超级乐观主义者的 8 个原因！（管理必读）

序号	内容
44.	波音都效仿，丰田是如何用自己的理念改变了制造业？
45.	李凯城：转危为机的十大对策——向毛泽东学应对危难（一）
46.	张喜亮   疫后反思：三说现代企业与职工
47.	20 多家倒闭企业的血泣：假装高逼格的公司都死掉了“老板必看”
48.	涂祥宇   企业保卫战：疫情中，中国企业生存的四大策略
49.	宁高宁：企业管理，归根结底人是全部
50.	张瑞敏：真正的管理是管人
51.	杨斌：学习华为全体员工持股的独特制度
52.	华为是如何定岗、定责、定编、定员的？这 10 点值得所有企业学习
53.	任正非：将军不是培养出来的，是“打仗”打出来的！
54.	任正非谈管理：正职 5 能力，副职 3 要求，华为接班人，就要这么选！
55.	阳光保险朱仁健：让听见炮声的人呼唤炮火
56.	任正非带领华为：走出国际化的市场靠的就是这 5 条精髓，受益匪浅
57.	华为凝聚 15 万员工的四大法宝：桃子、绳子、鞭子和筛子
58.	任正非向中共学到的重要法宝 ——自我批判
59.	华为管理惰怠行为 18 条
60.	任正非：爱兵切，用兵狠！
61.	华为人均工资 70 万人人想要，可华为员工 16 项标准你能做到几条？
62.	任正非赞同：年终奖是最落后制度，但华为有这三种奖！
63.	任正非：华为不需要感恩，只需要契约！员工契约精神 4 大培养法！
64.	任正非：决定企业生死的 66 句话，读 3 遍，打出来，记心里，照着做
65.	季琦：我学习林彪的三人小组战法，省出大量人力成本
66.	马未都：我搞收藏这么多年，见过唯一贬值的東西就是人民币！
67.	邓玉金：深圳华为公司总裁任正非谈华为公司的核心价值观
68.	张勇谈阿里组织架构调整：学会“用人做事”，不仅是“做事用人”
69.	阿南：也谈“华为模式”
70.	华为基本法，16576 字，企业文化的标准版本
71.	任正非说，做企业别喊口号、别谈感恩、别玩套路，只需抓住 3+7
72.	任正非说，做企业别喊口号、别谈感恩、别玩套路，只需抓住 3+7
73.	任正非：副职要精于管理，正职要敢于进攻
74.	任正非说：企业之间的竞争，说穿了是管理竞争！
75.	管理者必看毛泽东的七篇文章！
76.	日本仅 180 人的模具企业，年产值 10 个亿如何做到的？
77.	人社部副部长：民营企业要以职工为本，让职工共同参与企业管理
78.	做正确的事，正确地做事   华为完整方法论
79.	田涛   我花了 20 年研究华为：绝大多数失败的企业，都毁在了老板的自私上
80.	任正非：华为所有岗位都要拒绝“南郭先生”！
81.	任正非经营哲学：我对自己的批判远大于自己的决定！
82.	任正非：这事做不好的干部，一律不得提拔
83.	董明珠：领导者该不该温柔？
84.	张瑞敏：人单合一模式的六要素
85.	董明珠：开除不合格员工，不如干掉他们的领导！
86.	董明珠：没有人才，一切归零；没有道德，人才归零
87.	请领导干部研究学习一下任正非
88.	华为任正非：这套分配机制让华为一直领先通讯行业，中小企业必学
89.	袁青鹏：给民营企业家们的五个忠告
90.	任正非发 160 字华为内部信：提拔一位员工 保护其不受打击报复

序号	内容
91.	水石：学习解放军精神，锻造优秀企业团队
92.	张瑞敏：中国式管理的三个终极难题
93.	任正非：培训不要太高档，关键是教会干部怎么做事！
94.	任正非：公司不会迁就任何人，坚定不移淘汰不称职者！
95.	向毛泽东学管理——“让开枪的人都手哆嗦”
96.	曾铁：论降低瑕疵率力保报纸科普质量——兼议科普的重要性及其繁荣
97.	海底捞张勇谈管理：我做了那么多亲情化举动，却“败给”一个吧台小姑娘
98.	任正非：小公司不要太多方法论，认真磨好豆腐就有人买
99.	傅盛：管理本质就是认知
100.	蔡宏柱：用毛泽东战略思维指导企业管理
101.	贾国龙：我为什么要让 700 余高管学曾国藩？只因西贝还不够“笨”
102.	你以为的人性化管理，可能毁了你的企业
103.	任正非：决胜不在千里在心里，所有人都要走向前线！
104.	稻盛和夫：管理是管理事务，领导是领导人心
105.	任正非在存货账实相符项目汇报会上的讲话
106.	任正非新年演讲：决胜不在千里在心里，所有人都要走向前线！
107.	华为接班人制度：警惕不会做事却会处世的人受到重用！
108.	别再羡慕华为人均工资 58 万，先看看华为优秀员工的 16 条管理要求！
109.	任正非号召华为内部学习 OPPO 和 VIVO：向一切优秀的人学习！
110.	别再羡慕华为人均工资 58 万，先看看华为优秀员工的 16 条管理要求！
111.	裴中阳：误导中国企业的八大理论批判
112.	华为接班人制度：警惕不会做事却会处世的人受到重用！
113.	王健林管理哲学：企业发展的终极目标是什么？
114.	稻盛和夫：乐观地设想、悲观地计划、愉快地执行
115.	任正非：将军是打出来的！
116.	家族式企业为什么留不住人才？
117.	宗庆后：我认为企业可以实现全员持股
118.	打破距离限制，引领多方互联
119.	冯遵琦：长征精神与企业管理
120.	留住优秀员工，除了钱还能靠什么？
121.	华为凝聚员工的十五种方法
122.	马云：领导者该不该温柔？
123.	任正非谈腐败：阻止企业发展的最大障碍是懈怠！
124.	稻盛和夫：管理者要担当人才培养主要责任，HR 只是助手
125.	任正非：当全世界都在恐慌，为什么华为还在涨工资？
126.	任正非关于“价值评价”的 25 条干货思想
127.	让人才灵感为“工业 4.0”舞动 ——德国费斯托集团培养高技术创新人才新举措
128.	华为基本法接班人制度：要警惕不会做事却会处世的人受到重用
129.	工业互联网：1%的节省带来的想象不到的威力
130.	华为：拒绝 360 度评估，要奋斗者，而不是老好人！
131.	告诉你企业倒闭的真正原因
132.	任正非：学毛选，办华为！
133.	如何避免海外并购中可能出现的税务风险？
134.	对策   积极推进改革 降低实体经济用地成本
135.	王通讯：大数据时代的人才管理
136.	任正非：我抓住了人的 5 个欲望，所以华为成功了

序号	内容
137.	鲁振旺：把股权分光的任正非和段永平，如何把企业越做越大？
138.	管理者切忌和和气生“怨”
139.	管理笔谈   如果一家公司只有一个部门
140.	做 UI 设计，你需要学会创建让用户信赖的界面
141.	任正非：一个文化创造者的原力觉醒（视频）
142.	《华为基本法》全文，难得一见，值得珍藏！
143.	领导者：离你最近的人决定你的成败
144.	任正非：管理就要铲除公司夹心层！
145.	做为领导者，你怕这又怕那的，还如何管理？
146.	领导管得狠，员工能力猛
147.	水石：用毛泽东思想解决企业内“山头”问题
148.	文良玉：党建一样可成为我们企业的致胜法宝
149.	全球视野下的人才战略：须具备四种特征
150.	稻盛和夫的十二条经营秘诀
151.	李凯城：向毛泽东学管理 —— 重在平时培养, 注重点滴养成
152.	李荣：积分制管理，激发组织正能量
153.	怎样把员工统摄到宗旨的大旗下
154.	文良玉：我国企业应该采用何种管理模式
155.	文良玉：定准管理模式，才能为企业改革定准目标
156.	董事长和总经理的最大区别，很多老板都不知道！
157.	徐小平：不要用兄弟情意追求共同利益，要用共同利益追求兄弟情意
158.	任正非：管理就是管人性、管欲望
159.	“隐形冠军”之父西蒙：企业要想活到 2050 年，记住这 7 条经验
160.	六招打造精英组织
161.	终于有人把如何提高“领导力”讲透了！
162.	我也曾写过辞职信——联想集团高级副总裁乔健谈核心员工培养
163.	俞敏洪：真正的精英一定是具有家国情怀的人
164.	余承东：定位决定地位 眼界决定境界
165.	乔健：我也曾写过辞职信
166.	华为怎么管人？桃子、绳子、鞭子和筛子！
167.	国企管理者的 21 个“制高点”
168.	李家祥：班子、骨干、员工，一个都不能少
169.	谁才是华为真正的接班人？任正非 16 年前就给了答案
170.	一名德国生产总监五年总结中国工厂 151 种浪费
171.	家族管理层亲属关系趋向简单化
172.	领导的本质就是：管理自己，影响别人！
173.	冯大辉：论大公司的通病
174.	一群乌合之众，聪明人再多，也打不了天下！
175.	柳传志：创业者要脚踏实地
176.	彭剑锋：企业家的企业与企业的企业家
177.	王卫：一切的成功都不是偶然
178.	管理故事：几个故事助你打开已经生锈的思维模式
179.	什么叫执行力？看完这个故事你做到了多少？
180.	胡葆森：当你找不到方向的时候，再回到你的初心上
181.	管理者失败的七大原因
182.	俞敏洪：与其有钱，不如值钱
183.	史玉柱：团队是我们崛起的重要力量

序号	内容
184.	管理艺术：博古通今，将相之道的三大境界
185.	柳传志：我是一个有英雄情结的人
186.	任正非：为了公司的长治久安，我可能会被淘汰
187.	柳传志：一把手永远是企业成败的关键
188.	廖岷：如何解决小微企业融资难融资贵
189.	张近东：互联网时代 企业要有发烧精神
190.	“抗大”独特的教育方法， 对现代企业教育的启示
191.	华为是如何凝聚 15 万知识分子的？
192.	从刘邦与刘备带兵，学帅才与将才的智慧
193.	看唐太宗如何做管理：收人，收心，收天下！
194.	美国《商业周刊》：任正非是新时代的成吉思汗！
195.	胡伟武：毛主席的粉丝与人民的芯片
196.	领导干部为什么一定要学理论？
197.	联想的没落能怪谁？十年研发支出竟不及华为一年
198.	稻盛和夫：最伟大的能力就是战胜自我
199.	大佬们都是怎么看“互联网+”大数据的？
200.	任正非：管理者必知的 14 条金科玉律
201.	【大声】稻盛和夫送给中国企业家四个字
202.	HR 管理流动员工的 10 个小秘籍
203.	任正非：华为还担不起世界领袖的担子
204.	冯仑：西点军校出来的 CEO 多过哈佛商学院
205.	柳传志在诚信联盟上的发言，看完让人深思……
206.	贾跃亭发公开信炮轰苹果：封闭遏制创新 必将衰弱
207.	现在开什么店更赚钱
208.	华为新员工入职 180 天培养计划
209.	20 条经典的管理技巧！
210.	20 记管理大招：破解企业用人、业绩难题
211.	留个缺口给别人
212.	盘点小米 5 年：什么是雷军“你学得会”的 3 把刀？
213.	王璐：如何进行工作分析？
214.	GE 董事长兼 CEO：沟通永远是最好的管理
215.	史玉柱剑桥大学演讲：给你人生五点启示
216.	刘强东：我管 75000 人靠这 4 张表格
217.	三个极客的博鳌对话说了些什么
218.	中国正迎来最伟大的互联网投资时代
219.	告诉你私募的秘密
220.	柳传志：如何炼成总裁 首次视频回答
221.	冯仑：如何在五大极端管理难题中找平衡
222.	重思蓝海战略   文化版图
223.	人力资源管理的六大模块一句话解析，非常精辟！
224.	【人才战略】2015 年人才工作重点期待

<http://www.kunlunce.com/qycm/fl11111/>