

# 企业经营圣经（周文强老师解读）

《企业经营圣经》-周文强老师解答

各位书友会的家人，大家现在好！我是周文强老师。

今天要给大家带来几本绝世好书。周老师以前讲过人物传记，周老师也讲过很多好的书籍，也有讲过人，讲过稻盛和夫先生，讲过马云先生，讲过李嘉诚先生，也有讲过王阳明，用周老师的话来讲，周老师有一套功法叫化功大法，一转身把别人的智慧为我们所用！

周老师看一本书可以把这本书消化了，一转身为我所用；周老师看一个人物传记可以把这个人消化了，一转身为我所用！那周老师解读过书，比如说《穷爸爸富爸爸》，然后这本书直接被我所用了；也解读过人比如说马云，然后这个人包括王阳明直接被我所用。但是我从来没有解读过公司，这也是最近周老师在看的一本新的书籍。

然后因为周老师最近开了一个新的课程，在财商的基础之上，我们升级了一个新的思想，叫做商业本质。因为现在很多的这些企业大佬，不管是柳传志、王石还是冯仑，包括李嘉诚先生、马云先生、任正非先生等等都在讲让商业回归本质。

当我在研究商业本质备课的时候，当我在为我们书友会平台寻找新的好书的时候，周老师就看到了一系列的好书，是专门研究一家企业的，当下最有结果的企业，那就是阿里巴巴！周老师以前也研究过阿里巴巴，但是我只看过跟马云有关的书籍。

可以这样讲，跟马云先生有关的所有书籍我最少看过上百本！他的音频、他的视频、他的书籍，我把这个人研究到了极致！然后我的境界、我的做事的风格，很多东西都能把他的智慧为我所用。但是我从来没有研究过一家企业的书籍，我觉得这次让我有了很大的收获，周老师研究阿里文化大概找了将近有一百多本书，看了一百多本书！

而在这一百多本书里面，我找到了三本。这三本我觉得可以这样说，如果你想研究阿里巴巴这个企业，研究个人能够让你个人成长，研究企业能够让你企业成长，那你一定要看这三本书！

第一本书是一本绝世好书，是我在阿里巴巴园区买的，周老师有个好朋友就是阿里的老员工，周老师亲自去了一趟阿里，这本书叫做《阿里巴巴人力资源管理》！这是阿里巴巴内部人写的，是马云的助理陈伟先生的著作，我觉得非常非常好！

可以这样讲，他近距离的把整个阿里巴巴为什么能够做这么强大的所有秘诀，全部通过这本书给大家展现出来了！那里面涉及到了阿里的企业文化、阿里的使命、阿里的愿景、阿里的价值观，然后包括阿里如何招人、育人、留人，阿里的人才架构，阿里公司的所有的管理的机制、系统！

我觉得这本书应该是我看到的，目前为止最全的一本书！可以毫不夸张的讲，他接下来不是改变周老师的命运，我说过我研究一个人的书是他改变我的命运，而研究一个企业的书他可能改变我整个企业的命运！

周老师以前也有企业文化。我在创立新思想集团的时候就有企业文化，但是我觉得那个时候我并没有像阿里的文化一样，落到了我们整个集团公司的每一个员工身上。而当我看到这本书的时候，我被震撼掉了，我真的震撼掉了！为什么阿里的企业他敢号称自己能够做102年？是因为文化是可以生生不息的！

人可能活不到102年，但是企业如果有了企业精神，如果有了企业文化，它是绝对可以的！这也是周老师在阿里园区感受到这个企业是活的，那一秒我特别有感触！我看完这本书以后，我彻底的了解了为什么马云敢这么狂，说他的企业能够活102岁！所以这本书，大家一定要看！我

等下会给大家详细的去解读这本书。

然后第二本书，也是一本绝世好书。我觉得这本书可以说，它能够更清晰地让你了解到整个阿里巴巴的发展的历程，这本书叫做《阿里巴巴与四十大道》。这本书也是阿里巴巴的一个内部员工写的，他是一个非常普通的店小二，他的工号是124270。换句话讲，马云每家公司每一个人都会会有一个工号，十八罗汉马云的工号是001号。

这个小二是可以这样说，他是一个阿里内部一个非常不知名的一个小人物，也不是所谓的高管。可能我们看过很多高层的著作，包括我刚才推荐的《阿里巴巴人力资源管理》这本书，是马云先生的助理，也算是马云公司的高管写的。而这本书是一个在淘宝，在阿里工作的一个非常普通的基层员工。

但是一个小二眼睛里的阿里巴巴，可能他的视角跟我们以前研究马云所有的书籍都不一样。他让你看到一个更清晰的马云。就像我们做公司做大了以后，我们高层天天喊我们公司这样好那样好，但是在基层员工的心里面，在老百姓心中，那你这个企业到底是怎么样的？

我觉得这本书它非常清晰的表达出了阿里巴巴一个内部员工，他在阿里

生存了3到5年，他对阿里公司的一个认可度，阿里巴巴的发展流程、发展的进程，从怎么创业然后经历了哪些磨难痛苦，然后包括里面有很多非常真实的故事。我们可能听到了阿里巴巴都是马云先生创业的故事，脍炙人口。

但是这本书里面的故事是小二的故事，是每一个在阿里巴巴上班的一个基层员工的故事，这个故事会更加感人，更加感触人！就像我们今年是中国建国70周年，我们有一部电影叫做《我和我的祖国》。那这部电影里面没有非常大的视野来研究我们的建国大业，而是通过非常平凡人的视角，我觉得看完这部电影以后，这部电影让我们更加爱国！

所以这本书真的是必看！而且对马云的阿里巴巴的文化、使命、愿景、价值观，对于一个小二来讲，他眼中的价值观跟他们有什么关系？我觉得这本书讲得非常好，是让我看完以后有一种想加入阿里巴巴上班的一种冲动的感觉，真的这是一点都不夸张！如果连周老师看了这本书都想加入阿里巴巴，你想想有多少人被阿里的文化所折服，愿意投身于阿里？所以这本书非常好！我等一下也会深度的给大家解读。第三本书叫做阿里的《销售铁军》。众所周知，熟悉阿里历史的人都知道，阿里巴巴能够在1999年创立到2000年活下来，在互联网泡沫这个起来的时候他能够活下来，就是因为阿里有一帮员工，他们被称为阿里铁军或者叫中供铁军！

当时B2B平台卖了一个产品叫中国供应商，马云从几个人里面选了两三个人出来，那这两三个人组建了从几十人到上百人到上千人到上万人的阿里铁军！最早就是他们，被称为阿里的奶牛，吃的是草，挤出来是奶，是靠B2B业务养了淘宝，养了支付宝，养了阿里云，养了后来那些赚钱的公司！所以阿里铁军《销售铁军》这本书，我觉得是每个公司员工都应该看的，你也可以打造一个像阿里的铁军一样的公司！然后看完这本书以后，你会清晰地理解阿里巴巴为什么那么强大，就是因为它有一帮销售团队！周老师经常讲销售，一个公司最关键的就是几个。

第一个就是销售团队。没有销售团队落地，其他都是假的。第二个就是营销空军。一个是陆军，一个是空军，投广告的海军。海陆空然后有这三个部队，你的公司再有文化，再有一个好的产品，再有一个好的管理机制，你这个公司才有可能做大！销售是第一步。对于任何公司来讲销售等于收入，其它全都是成本。所以这本书也讲得非常非常好！周老师研究阿里巴巴，然后从几百本书里面挑选了这三本。今年是阿里巴巴成立20周年，然后马云也刚刚在教师节宣布了退休，当天非常轰动，几十万人齐聚杭州。很多阿里全世界的员工全部都飞到杭州，阿里巴巴包了几十架飞机，然后上百辆高铁，然后号称是包了上千辆大巴，来回输送这些人！

真的应该说是很壮观这个场面！如果你想做大你的企业，让你的企业能够像阿里巴巴一样，如果你想做一个这样的企业，如果你想做大你的企业，让你的企业能够像阿里巴巴一样，这三本书你把阿里巴巴这个公司研究透，你一转身就可能为你所用！不要觉得不可能，阿里巴巴今天市

值上千亿美金，但是马云先生在退休的教师节当天，说了这么一句话，20周年当天说了这么一句话：“20年前，我们一无所有，我们只有一个东西就是梦想，是梦想让我们走到了今天！”所以我觉得我们每一个企业家，都应该看这三本书。那我们就一本一本讲。

首先第一本书---《阿里巴巴人力资源管理》。这本书讲得真的非常好！以前在我的课程里面，我也经常讲企业文化。一个企业自动化运营要有五套系统，分配系统、晋升系统，第三个就是文化系统，第四个是营销系统，第五个是风险管控系统。有了这五个系统。企业才能够做大！而文化系统就是企业的魂。很多企业是没有魂的，是没有精神的，是没有信仰的，这种企业它只能够像昙花一现，它不能够持续。而阿里巴巴之所以能够做大，就是因为阿里的使命、愿景、价值观！只要你去过阿里，你会发现不管你跟阿里的中高管聊，还是跟他的基层员工聊，你跟他聊阿里巴巴为什么能成功，他们每一个人不会给你讲阿里的制度，不会跟你讲阿里有多有钱。他们只会跟你讲一个东西，就是阿里巴巴的使命、愿景、价值观！周老师去到了阿里巴巴的B2B总部，也去到了淘宝城，也去到了马云先生个人修禅的一个地方太极禅院，见到阿里巴巴的一些高管，然后包括马云先生身边的助理，然后包括基层员工，每一个人在给我讲解的时候，他只会讲一个东西，就是使命、愿景、价值观！

所以这本书里面，马云也讲了这么一句话。这句话我觉得真的是让我很感慨！马云说：“在中国，如果别人问我企业为什么能做这么好，我会跟他讲，是因为我的企业文化，是因为我企业的使命、愿景、价值观！”当我讲到这的时候，很多人都觉得我在空谈！但是当我去到美国，跟

见到全世界的那些世界500强的CEO，不管是通用电气、谷歌、Facebook、微软、苹果那些CEO，500强跟我聊得最多的就是使命、愿景、价值观，这才是企业的根，这才是企业的魂！是使命、愿景、价值观，让阿里走到了今天！

然后这也就是，如果熟悉阿里创业的人都知道，当马云在最困难的时候，他请了一个人去到马云的公司，那就是通用电气世界500强最顶级的公司的总裁---关明生先生，去到了阿里巴巴，然后帮阿里巴巴首次落地了阿里巴巴的文化！然后在没去之前，其实阿里也是有文化的。但是当关明生去了以后，他做了阿里巴巴第一任总裁，就问马云：“你们有文化价值观吗？”马云说有，口若悬河开始讲。讲完以后，关明生说：“有具体的吗？能给我看到吗？为什么不能把它写下来？为什么不能把这个东西灌输到我们每一个员工身上？”

因为通用电气你们都知道，爱迪生先生创立的通用电气，它的使命是让全天下全亮起来！因为最开始它是做灯泡的嘛，变成了世界500强最顶级的企业，几年以来一直都是这个世界500强排名第一的企业！包括20世纪誉为最伟大的CEO---杰克·韦尔奇先生，也是这家公司的总裁。

关明生先生就开始正式的落地了阿里巴巴的企业文化、使命、愿景、价值观，然后被马云先生称为独孤九剑！关明生把阿里巴巴的十八罗汉全部叫在一起，然后就把你们心中认为的，你们觉得这个企业的使命、愿

景、价值观，全部把它列出来，整个白板全列满！

列满以后，然后关明生先生把它给简化成了九条。好，我们来看看，最原始的阿里巴巴写出的它的使命、愿景、价值观，这九条是：第一条叫团队精神，第二条叫教学相长，第三条就是质量，简易、激情、开放、创新、专注、服务和尊重！这个价值观被马云先生称为独孤九剑，被阿里称为这是阿里巴巴最值钱的东西！

没有这个独孤九剑，就不可能有现在的阿里，阿里也不可能通过非典，然后通过互联网泡沫，然后能够活到今天！这九条慢慢的就变成了六条，因为这九条其实，如果熟悉通用电气的就知道，其实这九条真的不能说是阿里的文化，应该说是关明生先生把通用电气的很多的价值观导入到了阿里公司！你像这个所谓的教学相长、团队精神，然后包括他提出来的群策群力，这些其实都是通用电气最引以为傲的价值观，然后后来被马云先生改成了六条。周老师的公司也有使命、愿景、价值观，但是我们挂在了墙上，结束了，不是在每个员工的心中！而在我公司实施全员分红，每一个人你年底分红能分到多少钱，靠的是绩效考核，就是KPI。周老师在公司里面每年年底分红，每个员工分得多分的少，只跟KPI有关，跟绩效有关，你给公司做了多少业绩。

比如说，我们的业绩占到企业分红的40%，那你是销售第一名，你占了这个企业最大的一个板块，那你可能在这40%里你拿得最多！所以我们

的员工就会全部都是以结果为导向，他会非常重视业绩管理，他为了业绩他会花尽心思，甚至有可能叫做不择手段！而在马云的公司里面，叫做我来衡量这个员工能否升迁，我来衡量这个员工能否成为我的股东，我来衡量我们年终分红的时候，我们看的不单是KPI，我们看的是KPI加上价值观！换句话讲就是，在马云的公司，价值观占50%，绩效考核占50%！举个例子，今天我们在成交客户上，我们因为要拿业绩，拿到业绩才能为公司做贡献，做了贡献我们职位才能升高，我们才能够拿到更多的分红成为公司股东。但是如果你在成交这个客户的时候，你给客户承诺的是公司根本做不到的东西，甚至你在成交的时候，是不择手段，是有欺骗客户行为的，那在我们以前的公司里面，我们无法量化这个指标，可能很多员工都会这么干！

而在阿里巴巴，绩效考核占50%，如果一旦发生了，就算你业绩再高，没有用！马云把那种业绩做得很好，但是价值观不好的那种员工称为野狗。在马云公司，野狗员工必须要被干掉的！因为今天你公司做得再好，业绩做得再好，但是短期上来讲你的利益是有利公司的，但是长期来讲，你对公司是一种损害！你今天在成交客户的时候不择手段，你虽然为公司收到单了，但是这种员工如果多起来是非常可怕的，因为他给这个企业留下了很多的隐患！在这个客户心中，你这个公司是个骗子！所以马云曾经价值观梳理完成以后，有一个这样的事。

当时在卖中国供应商的时候，有一个中国的客户，这个客户就是卖房子的。他听完以后觉得这个东西非常好，想交钱，他拿他所有的钱准备投阿里的广告，准备做阿里的中国供应商。但是当他的业务员想收钱的时候

候，关明生知道了这件事。关明生就想：这个卖房子放到咱阿里巴巴上卖，他卖不到全世界，他甚至很难，连他市外的人也不可能跑到他这个市来买他的房子！所以这个产品不适合在阿里巴巴上销售。如果我们收了客户的钱，到最后是害了客户！客户准备砸锅卖铁把自己公司最后的钱投到我们这了，如果我们帮不到他不就害了客户吗？

如果从KPI上来讲，绩效考核来讲，那这个钱必须得收！但是如果从文化价值观上来讲，这个钱不能收！阿里巴巴的使命是什么？阿里巴巴使命是让天下没有难做的生意！我们的发心是为了帮助客户的，我们绩效考核是要拿业绩，但是我们的价值观同样重要，甚至价值观是更重要的！所以阿里巴巴的独孤九剑，不单是讲一讲，他还有考核标准，我觉得这个很厉害！周老师以前公司也有使命、愿景、价值观，但是我不知道怎么去考核，我只能用心去考核！当这个人对公司做的贡献很大，而且这个人真的对公司很信仰，他真的是一个很正的人，我们那个时候没有其它词，就觉得这个人很正，对公司很忠诚，我们就把他吸纳成股东。但是在马云这里非常简单，每个人打分就可以了！它一共有九条价值观。这九条价值观，每一个价值观做到其中一条就是一分，每一个价值观里面有五个标准，做了五个标准就得五分！平均算下来，3.75叫优，3.25叫不及格。如果3个点以下，你有可能被开除的！

所以我在去阿里的时候，阿里的员工跟我讲，他们的KPI的考核我觉得很正常！这个我也会，稍微学习一下都会，但是使命、愿景、价值观的考核我很诧异！我说那这个怎么做呢？他说我们有标准。这本书就当时他跟我讲完以后，我很惊讶，我很想学，因为我公司很需要这个东西！但

是我不知道该怎么做，我也不知道去哪里拿他这个标准。而这本书里面真的是阿里的内部资料，他把这个标准怎么打分全写到这本书里了！这本书里面有一个叫做“阿里巴巴员工的价值观行为准则的评分标准”，他们的价值观念第一条叫客户。

第一，尊重他人。随时随地维护阿里巴巴的形象，得一分。微笑面对投诉和受到了委屈，积极主动的在工作中为客户解决问题，得两分。与客户交流过程中即使不是自己的责任也不推诿，得三分。站在客户的立场思考问题最终使客户满意，得四分。具有超前的服务意识防患于未然，得五分。然后这个是第一个价值观。

那第二个价值观叫团队合作。积极融入团队并乐于接受同事的帮助，配合团队完成任务，得一分。主动给予同事必要的帮助，碰到困难时善于利用团队的力量来解决问题，得二分。决策前积极发表个人意见参与团队的讨论，决策后个人无论有没有异议，必须在行为上完全给予支持，得三分。能够客观地认识同事的优缺点，并在工作中充分的体现对事不对人的原则，得四分。能够以积极正面的心态去影响团队，并改善团队的表现和气氛，得五分。

第三个叫教学相长。掌握与本职工作有关的业务知识和技能，得一分。能够虚心请教不断的扩充业务知识，提高业务技能，得二分。在团队中积极主动地与同事分享业务知识，交流工作经验，得三分。担任公司范

围内部讲师，并获得学员的一致好评，得四分。担任公司的业界授课讲师，并获得学员的一致好评，得五分。

第四个叫质量。没有工作失误，而没有因工作失职而造成重复错误的，得一分。始终保持认真工作的态度，负责任的态度，得二分。帮助客户解决疑难问题，并获得客户的积极认可，得三分。用较小的投入获得较大的工作成果，得四分。不断地突破过去的最好表现，得五分。

第五个是简单。诚实正直，一分。追寻必要的工作流程，二分。表达与工作有关的观点，直言不讳，三分。做事情充分表现以结果为导向，四分。遵循但不拘泥于工作形式，化繁为简，得五分。后面我就不念了，大家可以买这本书认真的看。第六个指标叫激情，第七个指标叫开放，第八个指标叫创新，第九个指标叫专注。独孤九剑，就是阿里巴巴最早做出来的第一批价值观！那每一个员工都比较守护这个价值观，这个价值观是管得非常严苛的！

而且每一个价值观每天都有评分，每一天每一个礼拜都有价值观评分。如果你的分没有达标，你有可能被辞退。如果你分很好，就会得到晋升，甚至成为公司的股东，而且年底分红给你分更多！不单绩效考核，绩效考核用业绩说话，不好意思，这是第一个指标。第二个指标就是使命、愿景、价值观的考核。我看这本书的时候，我真的是如获珍宝！因为我突然知道了我应该如何回去把我的公司的使命、愿景、价值观落地

到每一个员工身上，而且如果真的落地了以后，这个公司会完全不一样！当然了，阿里巴巴做出来这个独孤九剑以后，后来可能马云会发现这不是我的，这个可能是关明生把通用电气的那套东西梳理到了阿里巴巴的企业，他用了以后发现非常好！但是毕竟我们什么都可以抄，企业文化不能抄，企业文化真的是必须要拿到自己企业的，是你自己的东西，是你自己的DNA！

那怎么办呢？马云先生就开始自己去找属于我们阿里自己的文化！比如说，阿里有倒立文化，有校园文化，有笑脸文化，然后慢慢的他把这独孤九剑就全部抹平了，然后变成了六脉神剑！可以这样讲，阿里巴巴能够成功，就是因为这六脉神剑，因为这六脉神剑让阿里巴巴有了魂！

在《销售铁军》这本书里面，有表现他的新的价值观，阿里巴巴的新六脉神剑。这就完全是阿里自己的东西了，跟通用电气就看不到通用电气的一点痕迹了，那是一个金字塔。这金字塔第一条，塔尖叫客户。第一，可能大家都知道阿里巴巴的一个价值观，客户第一，员工第二，股东第三。马云在这套书里面，阿里巴巴人认为谁能够陪公司走102年？不是股东，不管你是孙正义也好、雅虎也好，投了我公司的股票就是为了赚钱，我上市了你有可能会套现，股民买了我公司股票也是为了赚钱，我的股价下跌了一定会套现的，一定会甩货走人的。谁会陪你走完？是你的客户、是你的员工！没有客户，你的公司根本不存在，客户才是衣食父母。所以阿里的价值观是客户第一，员工第二，股东第三。面对利益冲突时，我们的员工必须要按照这个来思考，就是做这件事就像刚才我举那个案例一样，这个客户明显要给公司交钱，公司也需要业绩。但

是交了钱以后我们不能帮到这个客户，那这种钱我们宁可不收！不然收了以后就会对企业产生负面，这个客户把所有家当全交给了咱，结果他到最后发现咱给他提供的服务不是他要的，咱不适合他，他到最后亏钱了没有赚到钱，那一定会恨你阿里巴巴这家公司的，他会传播负面的！所以这个时候，我们按照客户第一的原则就不能收他，对他好就不能收他的这笔钱！那第二个价值观，叫做团队合作。不管是阿里巴巴，从阿里巴巴B2B到淘宝到天猫到支付宝，然后到蚂蚁金服到今天他们所有的这么多的企业，其实就是一个团队合作。你今天在阿里巴巴公司任职，没有一个人能够保证你一直在这个公司干下去，或者说在这个岗位里待下去！阿里巴巴的第三个文化，叫做拥抱变化。在阿里巴巴叫轮岗制，它的企业文化叫轮岗制，绝对不可能出现一家独大的这种场面。换句话讲就是，今天你在这里做总裁做得非常好，但是当你在阿里巴巴做总裁做得非常好的时候，公司突然发现淘宝需要你，不好意思马上把你调到淘宝！在淘宝做总裁做得非常好，不好意思蚂蚁金服需要你，马上把你调到蚂蚁金服！

每一个员工全都是这样，然后拥抱变化。因为这个世界唯一不变的就是变嘛，如果你不变，你总是守在一个岗位，你的能力很难突破的！而且员工心中他不变化，他就会很痛苦，所以在阿里巴巴的座位经常换，没有一个人会在一个地方待三年！拥抱变化，然后团队合作。第三个价值观叫激情。创业没有激情那是不行的！中供铁军能够做大，阿里的铁军能够做大，卖中国供应商那个产品能够卖得那么好，其实就是激情！要有激情创业那种状态！马云每一次经常会说鄙视成功学，觉得成功学是错的。但是实际上如果你了解阿里文化，你真的去了解阿里的铁军，你会发现其实阿里铁军用的就是成功学。就是每天给你打鸡血，激励你

完不成任务裸奔，然后所有的裸奔文化，然后惩罚文化，全都是用的是这种成功学的东西，就是激励人让你激情！你想想，一个团队死气沉沉，这个团队怎么可能拿到业绩，一定是激情！

然后第四个就是诚信。诚信很重要。然后这三本书里面都有讲到，就是诚信，阿里巴巴对诚信的要求有多严苛？阿里巴巴的铁军有两种，一种是电销团队，一种是铁军团队。铁军团队是要出门拜访客户的，然后掂着包出去拜访客户，每一个人一天要拜访八个客户。这里面有一个例子。有一个同事当天业绩已经完成了，但是拜访客户目标还没有达到，比如说我的业绩，我一个业务员我一天的任务是做5万块钱业绩，我今天其实已经完成5万了，我的业绩目标已经完成了，但是我的拜访客户的目标没有完成，我要拜访八个。

但是累很痛苦，天又下雨了，已经晚上8点钟了，陪客户吃饭，跟客户谈单。那这个时候怎么办呢？这个业务员就做了个假，在自己的任务表上写上我已完成，但是他的主管发现了，马上罚，第二次的话就直接开除！然后包括这本书里面有讲过一个真实的故事，就是中秋节阿里巴巴给别人发月饼，给他们团队发月饼。他们其中有一个程序员就做了一个外挂，能够抢到更多月饼，结果被阿里知道了，然后直接罚款，甚至直接开除！然后包括卫哲，其实我们看完这本书以后就知道，我们以前都觉得阿里巴巴马云很厉害，蔡崇信很厉害，十八罗汉很厉害，但是当你去到阿里巴巴参观，才是你真正开始了解阿里的时候！你会发现阿里巴巴能够做大，其实有两个职业经理人。

那一个就是通用电器的总裁关明生。他来到阿里，把阿里从一个跟我们一样的这种普通的土老板，公司没有制度没有文化，什么都没有的一个土公司，用了一个国际大公司的一个企业文化给它导入了，把阿里巴巴的文化给他理清了，独孤九剑就是关明生先生理出来的。

第二个就是卫哲，百安居的老总，也是中国最顶级的职业经理人。这两个应该都是整个世界出名的职业经理人了！卫哲为淘宝立下了不世之功，但是当他的价值观出现偏离的时候，是被开除的，是被辞退的！

当时淘宝淘小二的权力太大了，然后很多客户不符合，卖的是假货，然后跟客户一起勾结，帮助客户上淘宝。然后因为这件事，把这个卫哲给开除了！其实卫哲是有在管的，只是卫哲没有把这个事管到底！因为在卫哲看来，这个我们每一个平台都有卖假货的，我把这个假货的比例已经达到了全行业最低！但是对于马云来讲不对，这是错的！包括我去到阿里，然后几个阿里的老同事也跟我说过这么一句话，就是阿里的文化到底有多厉害？有两件事，第一件事就是这个卫哲。当企业上市以后，卫哲是总裁，然后阿里的压力很大，因为你要给财团交代的，你必须要把企业做好。然后业绩目标没有完成，然后这个时候他就把内部的一个论坛的一个版面把它变成了一个广告位卖出去了，给企业收了将近十几个亿！当马云知道这个事的时候，拿着电话破口大骂：“卫哲你是不是穷疯了？这是我们阿里巴巴最后的净土，这是给商人一个用心交流的一个平台，如果连这个广告位都卖了，我们就没有底线了！”一个CEO为

这个公司赚了十个亿，还被骂了一顿，其实也就是这个文化有多强大！

他要的不是绩效，他要的是这家公司真的能够做强！就像这本书里讲的一样，马云经常说这句话，阿里巴巴经常说这句话：“这个世界不缺少一家能赚钱的公司，而缺少一家真正能够帮助人、成就人的公司！”所以，诚信敬业就是他的六脉神剑！激情、诚信、敬业，员工必须要具备的素质，团队合作、拥抱变化、个体和外部环境的互动原则。客户第一，面对利益冲突时的思考顺序，是因为这套价值观扎在了每一个阿里人心中，才让阿里巴巴能够走到今天。有那么多客户追随阿里巴巴，所以我觉得这家公司真的是一个很伟大的公司！然后我们就把这个阿里巴巴的所有的使命、愿景、价值观全部给大家讲一遍！

而且这一次阿里20年，马云先生又重新再次升级了六脉神剑，叫做新六脉神剑。阿里巴巴的使命：让天下没有难做的生意！阿里巴巴的愿景：活102年，我们不追求做大，不追求做强，我们追求成为一家活102年的好公司！到2036年，服务20亿消费者，创造1亿就业机会，帮助1000万家中小企业实现盈利！价值观也变了，六脉神剑也变了！客户第一，员工第二，股东第三，这是第一条。第二条，因为信任，所以简单。第三条，唯一不变的就是变。第四条，今天最好的表现就是明天最低的要求。第五条，此时此刻，非我莫属。第六条，认真生活，快乐工作。一群有情有义的人，在一起做一件有价值有意义的事儿！如果你去到阿里园区，你会发现这些价值观无处不在！

你去到阿里的园区每一个地方，脚下面有贴阿里的价值观，头上面有贴阿里的价值观，园区的柱子上有贴阿里的价值观，整个阿里巴巴所有的公司，连洗手间都是阿里巴巴的价值观，全都是！因为相信，所以看见！因为信任，所以简单！心有光芒，必有远方！全都是阿里巴巴的对价值观的这种渗入！你们知道周老师去到阿里巴巴园区有一个什么感觉吗？我感觉到这个企业是活的，我感觉到这个企业的楼栋都能动！什么意思呢？就是今天这批员工走了，新员工进来，他还是阿里人！这家企业真的有可能生存到102年！当时马云为什么要定102年呢？因为1999年创立，102年就是我横跨三个世纪的一个公司！所以我觉得真的，马云能够成功，真的跟阿里的文化价值观有关系！

百度是以销售为驱动的公司，所以为什么百度BAT，今天BAT已经不存在了，百度在移动互联网的领域，说实话被今日头条打的一塌糊涂，百度外卖也被阿里的饿了么收购！然后百度现在真的是节节败退，然后这个用户也在直线下滑，为什么？因为它是以销售为驱动的公司，为了销售可以不择手段！我们都知道百度的几次危机公关事件，最出名的就是卖假药的，而且假药是骗死人的！但是他只要给钱，搜索引擎我还可以给你排到第一位竞价排名！

然后包括陆奇，全世界最顶级的互联网人才去到百度，到最后不到一年半也辞职了！所以在百度高层的地震，让百度这家公司是不稳的。所以移动互联网端，从PC端到移动互联网端，百度并没有完成华丽转身，包

括在人工智能这个领域！如果百度真的能够把搜索做到一家独大的话，真的没有今日头条什么事情！今天我们很多人可能都在用微信搜索，都在用360搜索，在用搜狗搜索，在用今日头条搜索，你很少用百度搜索了！确实，它是一家以销售驱动的公司！

然后腾讯是产品驱动的公司，所以这个公司产品做到极致！但是这家公司以产品驱动，产品经理说了算，老板到最后是没有话语权的！如果一个产品做不好，那这个企业可能就结束了！所以当微信取代了QQ的时候，当时马化腾曾经说过这么一句话：“我们真的很庆幸，现在我想起来都是后背一身的冷汗！如果微信不是咱的，是别人整出来的，咱今天已经不存在了！”而阿里巴巴不一样，它是以文化组织架构驱动的公司，包括华为也是一样！华为也是一样，其实阿里跟谁学，阿里就跟华为学，华为才能称得上是中国真正伟大的企业！

然后包括这本《阿里巴巴人力资源管理》这本书里面，它每一章背后，都有一个华为组织架构的一个学习。我觉得这本书真的很值得我们看！而且还有就是，以文化价值为驱动，这家公司才有可能有魂，有可能真的做102年，有可能真的做大！就像举个例子吧，马云的使命，阿里巴巴的使命是什么？大家都知道，让天下没有难做的生意！腾讯的使命是什么？你可能不知道。所以，一个企业的使命、愿景、价值观，真的是太重要了！

然后这本书里面不单明确的告诉你了，应该如何打造一套属于自己的使

命，愿意，价值观，而且告诉你了这套价值观如何能够量化，如何能够导入到你的企业做成一个考核标准，让你的每一个员工都能够坚守这个价值观的底线，我觉得这个做的非常好，阿里巴巴的四项原则和三个愿景目标，第一个，叫拥抱变化，第二个，永远不要把赚钱当成首要目标，第三个，永远不追求暴利，第四个，客户第一员工第二股东第三，三个愿景，第一打造 102 年的企业，第二成为全球最大的电商服务供应商平台，第三做全球最佳雇主，也就是让员工感觉这家公司非常好，所以他会做很多的这种。

你去到阿里园区你会发现，做阿里员工真的是很幸福的一件事情，然后大楼修得很漂亮，而且跟百度跟腾讯不一样，我们去到腾讯就是一家大厦写字楼办公，没有了，而去到阿里你会发现每一个阿里园区都是一个园区，像学校一样，有湖，有花草草，有健身房，有游泳馆，有图书馆，有星巴克，然后当然也有办公区，但是你去到那个地方你发现不像公司，当我去了以后很惊讶，然后我还问了阿里的内部工作员工，我说你们这里都有游泳池，都有健身房，那员工不好好上班怎么办，他说没关系，阿里从来不打卡，每个人都是靠自知自觉，是这套文化价值观，让阿里不打卡也没有一个人迟到，是这套文化价值观让马云开几十万的大会，然后走了以后体育场一个垃圾都没有，很惊讶很震撼，这个东西真的是很厉害，

在阿里你不需要打卡，在阿里每一个人都可以穿便装上班，你不需要穿西服打领带，然后你只需要完成任务，完成目标就可以了，然后在园区里可以转一转，那园区真的很美，校园文化，在阿里不称同事，彼此之

间称同学，如果你从阿里离职叫校友，每年还搞校友聚会，然后曾经我们在一起奋斗过，未来你有好项目我们公司也可以投资你，甚至有可能你再回家把你返聘到阿里都有这种可能，所以我觉得这是一家非常有人性化的公司，有人情味的公司，他们叫做阿里味，阿里味，每一个员工身上都有非常浓厚的阿里味，你去到阿里巴巴，只要你一接触到阿里巴巴的人，他们跟你讲永远最多的就是使命，愿景价，值观，这套东西真的太厉害了，然后也可以这样说，这套东西很洗脑，这套东西就变成阿里人的信仰，让每一个加入阿里巴巴的人，都认为我就是这家公司的主人，阿里因为我而更精彩，此时此刻非我莫属，所以我觉得真的非常好，

我们把这套书来理一遍，我们来理一下，这套书的内容，第一章叫做理念篇，阿里巴巴人力资源建设思想，企业文化建设，价值观能够带给你一辈子的成就感，它是有魂的，公司需要统一价值观，做决策时不能与公司价值观相冲突，让全体员工都要熟知阿里巴巴的企业使命，阿里巴巴的九条精神和六大经营理念，阿里巴巴的笑脸文化，武侠文化和倒立文化，阿里巴巴员工价值观的行为标准评分标准，

然后第二章叫做战略规划，把自己的人才发展定位看清楚，人力资源的战略，如何能够把更优秀的人才吸纳到公司，如何能够把更优秀的人才留住到公司，其实全都是靠企业文化价值观，不单是靠制度，不单是靠机制，不单是靠分配比例，然后第三章是人才招聘，最好的人才不如最合适的人才，招最优秀的不如招最合适的，绝对不从竞争对手那里挖墙角，只招有共同价值观的员工，我觉得这个点真的非常非常重要。

我给大家分享一个故事，在这个书里面这个故事让我很震撼，就是，当这个员工跟公司价值观不认同的时候，这个员工在公司他一定是害群之马，就让我想到了曾经就这里面有一个故事，然后讲到就是马云有一次演讲很兴奋，然后每一次很兴奋，员工听完都很兴奋，但是当马云下台以后有一个员工问他说，马总你自己相信吗，你自己讲的你吹牛你自己相信吗，你给我们讲的很多东西都没有实现过，然后这个时候马云说了这么一句话，你来财务让他明天去领工资，你可以走了，你都不相信我了，你都不认可我公司的价值观，你还跟着我干嘛，你们知道我为什么看这个小故事很震撼吗？

因为曾经的周老师创立新思想集团的时候，我说我要打造一个中国最NB的教育培训产业，然后我要成为一家上市公司，然后每一次讲我都很兴奋，员工也都非常相信，然后有一个基层的小员工，在工厂上班的一个小员工，没有跟我之前一个月赚两三千块钱，加入我公司以后对我非常相信，是我的学生，非常崇拜，非常认可，每一次周老师开会都很认可，嗷嗷叫，百分之百相信公司，然后她的业绩从最差变成企业最好，她的收入从一个月几千块到一个月几万块，最高的时候一个月7万到8万块钱，这是七年前的事，年底分红她能分到30多万，然后一年也算是赚了将近小一百多万。

然后结果在第二年的时候，因为我们第一年其实发展得非常快，我们在全中国一下子开了一百多家分公司，那个时候我们甚至都感觉到上市在

望了，就那种感觉，然后周老师第二年的时候，企业就开始发生了很大的问题，因为我们发展的脚步太快，我们的中高层之间是脱节的，脱节的，所以很多分公司我们没有办法去扶持到它，我们把人才全派出去，派出去以后发现这些人才在公司的时候非常好，结果一派出去反而回不来了离职了，甚至出去做了伤害公司的事，然后我就很苦恼，他对于我刚才讲这个小女孩，她在公司她是老人了，已经干了两年了，她当时很相信公司，然后她收入也很高，但是当她看到，我们的分公司到最后并没有做起来的时候，我们上市无望，甚至有很多的员工背叛公司，然后跟公司之间产生了很多的摩擦，公司也第一次发生了危机吧，

应该说，那大家都没有事情了我就又去公司开会，我一去公司开会大家又激情，哇，我们要上市，仿佛周老师一演讲，大家都觉得我们上市仿佛在明天了，就那种感觉，就是给到员工前景，给到员工希望，给到员工激情，激励到员工，结果我讲得正兴奋呢，下来了，碰到这小女孩，这小女孩跟我说了一句话，周老师，去年您讲，我信，今年咱公司现在，您都知道咱公司现在遇到了这么大的危机，这些基层员工不知道您是知道的，您这样讲，您信吗，您自己信吗，哎，我遇到了跟马云一模一样的事，那员工跟我说了这么一句话，你知道吗，我当时很尴尬，但是我没说话，我就来了一句，我当然相信，我相信我们公司一定会越来越好，我就走了，我没理她，我在想这个人心态可能出现问题了，但是我相信，她在公司只要好好干，而且她的收入那么高，我觉得这个员工肯定不会离职，我也没多想，马上就到底了，到年底的时候我们要发分红，每个员工都有分红嘛，然后她在台上非常激情，我一想，哇，你看，这么好，真是太好了，太棒了，因为她在台上表现的非常好，很多人给她，因为我们的分红除了绩效考核以外有一个评分系统，就是别人对

你的评价，决定了你年底占分红占了多少笔，然后她在台上表现得非常好，大家评分都给她评的很高，她就那一年拿了将近有40多万的分红，40多万的分红拿完以后第二年直接跑路了，没来公司了，这件事对我触动特别大，但是我那个时候我不知道我错在哪了。

但是当我看完这套书以后，我看到了马云这个故事，她已经不认可公司价值观了，这种人就是害群之马，必须马上开除，你都不认可我了你在我这干嘛，叫因为信任，所以简单，因为相信，所以看见，我就突然发现现在我公司，凡是相信我，认可我们这个公司的使命愿景价值观的人，都能赚到钱业绩做得非常好，而那些不认可的，当他开始怀疑的时候他的业绩一定是直线下滑的，这个人到最后就离开公司了，他为什么不走，甚至赚不到钱都不走，因为他对这套东西太认可了，那为什么会走了，他慢慢开始怀疑了，慢慢怀疑就会走，所以我觉得看这本书把我给看醒了，看到这真把我看醒了，我们永远要招认可我们价值观的人，你们知道阿里巴巴内部培训多久吗，这个上面有讲，新手培训三个月，连续三个月员工什么都不干就做培训，公司给你包吃包住，就培训什么，使命，愿景，价值观，来到公司什么都不干，就是天天就是跟你讲使命，愿景，价值观，这个人讲一遍，那个人讲一遍，这个人讲一遍，连续讲三个月，如果你觉得烦，不好意思，你不是我们要找的人，如果你百分之百你很认可，留下来，如果你开始怀疑了，你可以走了，就只培养这个，

包括另外一本书，《阿里巴巴·四十大道》里面也有讲到这点，一个客户去阿里巴巴参观，见到第一个人讲了一遍使命，愿景，价值观，第二个人又讲了一遍使命，愿景，价值观，第三个人又讲了一遍，他说你们公

司怎么只讲这个，对，我们公司只讲这个，然后当你认可了以后，到第三个月了，开始给你拜师，把你拉到老人那里，叫做老带新，一个老人开始教你公司的流程，早上打电话几点到几点，做什么几点到几点，全是标准化。

每一个员工第一个就是百分之百对企业认可了，第二个进去以后就是术吗，马云讲道，术，道术结合嘛，道就是企业的使命，愿景，价值观，就是你的思想，那术就是教你具体工作的方法，然后第五章，用贤的标准把特色的人组成一个梦之队，然后阿里巴巴还有一个文化叫政委文化，马云看了《历史的天空》和《亮剑》，他就开始在公司做了一个政委，除了配人力资源以外还配政委，你们知道这个有多狠吗，这个太狠了，政委就是在关注员工的价值观有没有偏离，举个例子，今天这个人要背叛了，要背叛我们部队了，为什么，因为他价值观偏离了嘛，他不相信我们这个部队了嘛，但是如果政委能够找到他，实时地找到他，然后开始给他灌输一下，那他可能就不会离职，其实就是这么回事，在阿里巴巴政委厉害到什么程度，每35个人配一个政委，一个小政委在上面还有一个大政委，然后天天给员工做思想工作，而且关注你的生活，在阿里巴巴如果你是个单亲妈妈，你要带孩子又要上班怎么办，你可以把孩子带到园区，阿里巴巴园区里面有专门给孩子玩的游乐场，如果有人看你在那看，如果没人看，阿里巴巴请员工帮你看，已经到这种程度了，政委连女孩子什么时候来例假都知道，红糖水给你准备好了，政委发现你看张三和李四都是阿里的员工，然后这两天没有精神，政委马上知道了这夫妻俩吵架了，马上帮你去修复一下，修复好了然后企业就开始好好干了，就是政委文化真的太厉害了，

还有就是杀掉野狗，淘汰小白兔，这个文化对我也冲击很大，以前周老师是一个什么人呢，第一我很念旧，我公司有很多老员工跟了我已经八年了，给公司创造不了什么价值，甚至还拖公司后腿，甚至还有一些公司员工是贪污公款，当然了他也是没有办法，因为收入太低了，做不出业绩，收入太低了，要还信用卡所以贪污了一些公款，但是我都很念旧把这些员工给留下来了，这种员工在马云那里叫做小白兔，价值观非常好对公司很认可，但是你没有绩效，这种员工是要杀掉的，第二种员工叫野狗式员工，在周老师公司也有这样的人，就是我加入公司，不是为了你周老师的使命，我要推广财商，我要帮助更多人实现财富自由，我只是为了赚钱，因为你新思想收入高，我来你公司就是为了收入高，一个月干的好一点可以赚十几万，我为了杀单不择手段，甚至可以这样说，业绩好的那几个人很多人价值观都是偏离的，那在这个时候，第一周老师肯定不会让他成为公司正式股东，第二，我们的很多股东就告诉我说这个人要开除掉，但是在我看来我觉得，开除他以后对我企业造成很大的损失，他一个人就可以给我创造几千万的价值，但是马云说，野狗必须杀掉，一时我们是损失的，往长远看，我们不杀他才是损失的，你要不，你就要认可价值观，你要是不认可价值观，只是因为业绩好，你还不改，不好意思，必须开除，这一点对我的触动也特别特别大，然后如何激励，如何绩效考核，然后如何价值观占考核标准的50%，业绩占50%，如何能够让员工有归属感，如何能够打造一套沟通的机制，分配的机制，能够让员工又有激情又认可平台，不能光认可，不能光认可，用咱们俗话来讲不能光洗脑，阿里巴巴这本书上也写了，

很多人认可我们的人说哇，我们的使命，愿景，价值观，就是我们的精

神，就是我们的魂，就是我们的信仰，不认可的人就说我们是在洗脑，这本书上阿里人说了，如果你觉得是洗脑，那如果洗脑能够让我的员工越来越开心越来越快乐，收入越来越高，每天都越来越精神，那这是好事，其实我觉得每一家公司真的都应该给员工洗脑，真的，你必须要把你的，马云也自己说过，我就是要把我脑袋里面的东西洗到你脑袋里面，让你百分之百认可公司的使命愿景价值观，咱们这个公司才有可能做大，所以我觉得这本书真的是写得很直言不讳很直接，因为很多人我发现很多人看书，比如说看马云的书，都不是马云写的，都是别人写的，甚至都不是在阿里巴巴里面的人写的，都是外面人写的，根本不了解什么是马云，而，很多在外界的人写阿里巴巴的书没有用，我推荐的这三本全是内部的，像这本书《阿里巴巴人力资源管理》这本书，这个作者叫陈伟，是马云的助理，是跟着马云十几年，马云最早的学生，从1999年以前做中国黄页，95年就认识了马云，一直跟马云跟到今天，所以他太了解了，他把他公司的这些，人力资源真的是这套东西给写出来，我觉得真的非常棒，反正这本书毫不夸张的讲，它会改变我整个企业所有人的命运，周老师因为看了这本书，我知道了如何把我公司的使命，愿景，价值观给落地，而且周老师也生发出了一套新的使命，愿景，价值观，我旧的那一套，我觉得是停留在我的思想里面，而不是所有我公司员工，而我也生发出了属于我的，所以我非常感恩这本书，可能过个一年，两年，三年，五年，十年，三十年，五十年，我真的会说这本书会改变我的命运，

我真的，我无法用语言和表情来表述我对这本书的感恩，因为它真的会让我的公司改变，就在两天前，我们28个集团公司的股东在一起开会，开了一整天，就讲这本书的内容，我亲自给他们讲，讲完以后我们重新

梳理出了，我们整个集团公司的价值观，使命和愿景，然后当天每一个人都哭得稀里哗啦，都哭得泪流满面，都认为我们公司真的会开始腾飞，真的不再是一家会赚钱的公司，而是一家有意义有社会担当的公司，当然了这个公司也是一个非常大的变动，我们把改革交给时间交给历史来证明，这本书是可以改变你命运的，如果你是一个企业家，一定要读这本书，

然后第二本书我们来讲讲《阿里巴巴的四十大道》，我觉得这本书让我看了也是让我很震撼，让我非常清晰地熟悉了阿里巴巴的发展历程和脉搏，毕竟陈伟是站在马云的高层，他的视角可能是由上往下的，是俯瞰阿里的视角，而一个小二，他的视角他是员工最基层的，12万工号12万多，他是从一个最小的那个点往上看，是从下往上看是仰视的看，通过不同的视角，这个是《销售铁军》，这本书贺学友是铁军当中的Top, Sales, 销售冠军，他还是中层，低中高，而且全都是阿里内部人，通过这三个人的视角能够让你看清马云，能够让你看清阿里巴巴，所以我觉得我觉得非常好，这本书讲到了阿里巴巴的整个的发展史，而且是第一本内部人写的发展史，非常全，阿里巴巴最开始的文化因为都是马云的学生嘛，所以马云的学生十八罗汉嘛，跟着马云一起创立阿里巴巴，所以他们的最早的企业文化就是师生文化，可爱，可亲，亲切，简单的校园文化，然后使命就是让天下没有难做的生意，然后阿里巴巴的业务遇到了瓶颈的时候，大家都会用让天下没有难做的生意来卡位，比如说马云曾也犯过很多错误，投资搜索亏了很多钱，投资社交也亏了很多钱，但是后来发现不对这偏离轨道了，我们的轨道就是让天下没有难做的生意，我们的轨道就应该是让天下没有难做的生意，就是应该服务中小企业，所以现在阿里巴巴做大了企业，你有没有发现，从阿里巴巴到淘宝

，到天猫，到支付宝，到阿里云，其实都是卡这个位的，换句话讲就是轨道，没有偏离使命，没有偏离轨道的事，马云全做成了，偏离的全失败了，所以从此以后，有了这个使命，愿景，价值观，我们企业在做决策的时候，就会有一个非常清晰的认知，我讲到这儿的话我要多讲一点我自己的感受，曾经的周老师也是一样，当年我创立公司的时候，整个新思想集团然后做得非常好，我也开始拼命地扩张，我们从创建666书友会，我们创建视商168，然后当然了这两家公司做的还很好，为什么，因为他们的轨道毕竟就是为了推广周老师的财商，还是为了帮助人，这一条轨道是没有偏离的，包括我们做了这个得道，把周老师线下的课变成线上，

包括我们做了很多的这种公司，但是我们也有做失败了很多，周老师做过一个金融公司失败了，周老师做过一个大健康的公司，失败了，周老师延伸出了很多的公司，失败了，为什么失败了，我现在想想就明白了，因为我偏离轨道了，你说咱当年的新思想的使命就是普及财商教育，通过财商教育，来帮助更多的中国人实现财富自由身心富足，这就是我们最开始的使命，但是我偏离了，我们去卖减肥茶去了，我们去卖排毒灵去了，我们去做一些跟我们主业根本没有关系的事，那我们就只能失败，所以我觉得包括今天周老师，看这本书让我再次找到了初心，因为周老师面对的几乎太多了，真的很多很多的人来找我合作，跟我一合作就是几十个亿的项目，有可能将来可以赚上百亿，这个项目太好了，将来做好了做千亿，周老师曾经做过一个互联网公司，我们投了1700多万，总共一共投了5000多万，也有做失败过，其实现在想一想就是没有，就偏离轨道了，所以我们今天给整个集团公司开会，从今天起，周老师

说了不算，谁说了算在我们公司，我们的使命，愿景，价值观说了算，就像马云公司一样，马云说了不算，马云做任何决策，是阿里的企业文化说了算。

如果马云说了算，不好意思没有用的，马云会变的人是会变的，但是我们的使命，愿景，价值观是不会变的，所以只要我们明确了这个方向，我们的企业就不会偏，而且人你如果依靠马云，那马云如果不在了怎么办，马云能活多少年，他能活102年吗，但是使命，愿景，价值观可以活102年，我们的企业文化可以活102年，可以活千年，佛教都已经成立几千年了，不是释迦牟尼说了算，是佛教文化说了算，如果把宗教比成一家企业的话，为什么几百年的企业几乎没有，因为企业靠的是人治，这个人很厉害，雄才大略，起了，但是这个人，这个人他总有会消亡的时候，为什么宗教能够生生不息，因为宗教靠的是文化，所以我觉得我看到这的时候，我就在反思我的错误，周老师也是错误的，阿里之道的核心就是使命，愿景，价值观，盈利只是一个企业的存在的最低的要求，而卓越的企业必须要有超出赚钱的需求。

举个例子，我们来看看价值观有多重要，《历史的天空》马云看了这个电影电视剧，有这么一个说法，志愿军接到了撤退的任务，突然发现有一个军事要地，美军敌军要登陆了，那按照KPI绩效考核，我接到的任务就是撤退，我可以走就行了，我就完成任务了，但是如果按照价值观来讲，我不能走，我如果走了，我是没事了，但是我们有可能全军覆没，为了我们整个军队的利益，使命，愿景，价值观，我不能走，我要在这打伏击战，这就是使命，愿景，价值观的重要性，如果只靠KPI那肯定撤

了，撤了以后这支部队没事，整支部队全部死，然后KPI如果和价值观发生冲突了怎么办，以价值观为主，阿里是这样的定位的，

第一种无业绩无价值观的员工直接辞退，第二种业绩比较好，价值观不好的，然后就改变他，如果不改变，直接辞退，第三种无业绩，有价值观，就小白兔，这种员工得到帮助提升他，如果不提升他，只愿意混吃等死当老好人，也会被淘汰，第四种业绩比较正常，价值观也比较正常，这是大多数人，得到培养和提升，最后，价值观比较好业绩也比较好，这种人就升迁他，把他变成股东，给他期权，重点培养他，然后阿里巴巴的六脉神剑，客户第一，团队合作，拥抱变化，诚信，激情，敬业，第一其实这个价值观是怎么做出来，它有三条主线的，第一条主线叫做世界观，诚信，激情，敬业是对员工的基本素质要求，第二论叫方法论，团队合作和拥抱变化是告诉员工具体的工作方法，也可以理解成阿里江湖的游戏规则，第三个就是终极目标，终极目标就是我们的客户第一，价值观的第一条也是价值观的最终目的，阿里巴巴还有一个制度非常厉害叫合伙人制度，合伙人不是拥有公司股权最多的，而合伙人是对价值观最认可的一帮人，阿里的合伙人从以前的十几个人，然后变成了几十个人，甚至未来会变成几百人，那这批合伙人就是坚决维持价值观的，而且这些合伙人他拥有一票否决权，阿里跟资本之间是签了协议的，未来资本绝对不能控制我，只要是资本今天给我的决策，是违背了我的价值观的，是让我这个企业违背价值观的，比如说会伤害客户的，再赚钱我都不会干，所以这批合伙人能够保证到，阿里的企业能够活102岁，这是马云的设定，而且我觉得真的是能做到的。

到了阿里以后，外界人都说你们阿里的价值观就是洗脑，就是骗员工多干活，然后我说，就这个作者一个普通小二，天下中如果有一种洗脑可以让人快乐，向善，进取，助人，创新，而且承担社会责任，促进社会进步，引领家国情怀，那这种洗脑宁可多一点，我觉得这个非常好，王帅接受采访也说过，我们价值观没有一条是教人学坏的，我们是教人做好，记住，不要在乎别人对你的评价，因为你做的再好都有人说你是坏人，所以你只需要问自己的内心，我做的这件事是不是对得起我的员工，对得起我的客户，对得起这个国家和这个社会，使命告诉员工企业要做什么，愿景告诉员工企业未来的样子，价值观告诉员工当前应该做什么，价值观确保方向正确，KPI指导做事正确，这本书其实也是对阿里巴巴的价值观的一个梳理，而且也是讲的更加具体，从小二的眼睛里面来讲，然后反正就这么说吧，每本书里面都会讲，只要是跟阿里有关的书，只要是内部人写的，全部只会给你讲使命，愿景，价值观，使命，愿景，价值观，你去到阿里巴巴见的任何一个人，连保安都会跟你讲，使命，愿景，价值观，因为这套东西已经已经深入他们灵魂了，深入他们灵魂了

，我们来看看，因为刚才我们讲了独孤九剑的五个考核标准，而六脉神剑我们没有讲，我们再抽出一点点给大家讲六脉神剑，因为这本书阿里巴巴的四十大道，讲了六脉神剑的考核标准，这个我觉得非常重要，因为我们可以拿着参考来做出我们自己公司的，比如说拥抱变化，拥抱变化是独孤九剑里面没有的，是六脉神剑里才有的，拥抱变化分五个层次，一，你适应公司日常变化不抱怨，得一分，二面对变化理性对待能充分沟通诚意配合，得二分，对变化产生的困难和挫折能自我调整，并正

确地影响和带动同事，得三分，在工作中有前瞻意识，建立新方法，新思路，得四分，创新创造变化并带来绩效突破性的提高，得五分，然后这里面就是对价值观的一些，六脉神剑的价值观的一些考核，

阿里巴巴价值观的第一条，客户第一，尊重他人随时随地维护阿里巴的形象，得一分，微笑面对投诉和受到的委屈，积极主动在工作当中为客户解决问题，得二分，与客户交流中即使不是自己的责任也不推诿，得三分，站在客户的立场思考，在坚持原则的基础上，最终能达到客户和公司都满意的目的，得四分，具有超前的服务意识防患于未然，得五分，如果你真的想把你的企业做成一个生生不息的企业，如果你想让你的企业能够做成一个百年品牌，如果你想让你的企业能够生生不息，你一定要看这本书，《阿里巴巴·四十大道》，通过一个基层的视角，来把整个阿里巴巴所有的发展历程，全部给你描述一遍，把阿里巴巴内部的，管理机制，体系和使命文化价值观的搭建，和如何去落地，全部帮你讲一遍，我觉得这本书真的是写的非常好，我觉得会更全一点，那个视角会更细一点，

然后这是第二本书，好，我们现在给大家讲第三本书，《销售铁军》，阿里之所以能够活到今天，是因为有阿里铁军，阿里铁军是专门卖B2B平台中国供应商那个产品，也被称为中供铁军，专门卖这个产品的，当时1999年马云创立阿里巴巴拿到投资以后，2000年互联网泡沫很多互联网公司都死了，而这个时候资本也告诉马云，我不会再为您公司投一分钱，包括雅虎，包括孙正义，那这个时候马云只能靠自己来盈利，马云没有办法打造了一个销售部队，这支销售部队分两批，第一批就是地

面部队，专门是去到客户工厂，然后搞定客户，让客户交钱买中国供应商产品的，就是跑单的，去做陌生拜访，上门拜访的，第二批就是电销打电话的，这批团队从以前的几个人最疯狂的时候变成几万人，在全中国各个地方都有他们，就像军队一样叫阿里铁军，阿里铁军有多厉害，这个打电话营销的，每天必须要打够一百通电话，一百通电话缺一个都不行，然后这里面有一个小故事，有一个阿里铁军的一个员工打电话打电销，因为他那天太辛苦了，打到凌晨一两点钟还没有完成任务，然后还差好几个电话没打，他就拨传真机就作假，你们都知道阿里巴巴的企业文化价值观是诚信，六脉神剑第一条就是诚信，你违反了诚信，主管会监督的，主管会听你跟客户录音的，听完以后发现不对这是传真机，马上举报你，第一次直接批评罚款，第二次直接开除，

然后阿里铁军有多厉害，每天就是打电话打一百通电话，打不完不下班，通宵达旦是正常的事，加班加到一两点，正常，周六周天不休息，正常，猝死在工作岗位上，正常，就是一家这样的企业，就是因为他们才拯救了阿里，然后出去拜访客户的更惨，夏天热得要死浑身都是汗，然后冬天冷冷的要死，下大雨，全身淋湿，但是每天必须拜访八个客户，死都要完成，完不成不能睡觉，一两点钟也要去拜访客户，这里面讲到阿里铁军很多时候经常出现什么情况，拿着一个大皮包，这个皮包是买硬壳的，硬壳很重的，手上还拿几个面包，因为去找那些工厂，让那些工厂的人买中国供应商产品，把他们的产品卖到阿里巴巴上面，那么他们工厂都有狗，那个皮包是防止狗咬你，因为狗经常咬阿里巴巴的铁军，然后再扔个面包，然后就跑进去，这本书教你如何躲过狗，如何绕过前台，如何能够打造一支这样的铁军，这支部队被称为奶牛，阿里巴巴前期就是靠这支军队才做大的，可能你们不了解阿里巴巴都不知道，阿里巴巴就靠这支军队，为什么叫奶牛呢，吃进去的是草，挤出来的是奶，工资低得可怜，几百块钱底薪，然后全靠提成，然后很辛苦，没有休

息日就拼命的干，

然后我认识一个铁军，这铁军跟我讲了一个故事，拜访的八个客户终于完成了任务，完成了目标，业绩目标也达标了，拜访客户量也达标了，结果走的时候要去报业绩，因为要开早会还要开晚会，结果在赶去开晚会的时候摔了一跤，到了公司开完晚会，报了业绩，所有东西都弄好了，他发现腿折了，他才发现腿折了，就用咱们的话来讲就是，阿里巴巴的使命，愿景，价值观洗脑洗的有多厉害，有多彻底，这些人真的就像军队一样，战斗力非常强，而这本书的作者呢，就是当年阿里铁军里面的销售冠军，叫贺学友非常厉害，那这本书，如果你想打造一支销售铁军的话，你必须得买，你必须得看，然后你翻开这本书以后，你会发现，老师我讲销售这里面怎么还是讲使命，愿景，价值观，是啊，这本书的第一句话，如果没有统一的价值观就没有阿里铁军，然后那怎么打造阿里铁军呢，第一个就是使命，愿景，价值观，

然后第一章还是在讲使命，愿景，价值观，阿里巴巴的使命让天下没有难做的生意，阿里巴巴的愿景我们要活102年，我们要做最佳雇主的公司，我们要真真正正的帮助客户，阿里巴巴的六脉神剑价值观，客户第一，团队合作，拥抱变化，激情，诚信，敬业，还是这个，因为没有这个就不可能有阿里铁军，一个部队没有灵魂，当年北洋军阀那么强大，那为什么国民党赢了，不就是因为张学良的部队没有信仰，所以国民党有信仰三民主义，孙中山先生那个时候所以赢了，那为什么后来国民党输了，咱们共产党赢了呢，因为咱共产党信仰比他们更坚定，因为当国民党成为既得利益者的时候，贪污，腐败，信仰垮了，没有使命，愿景

，价值观了，不就这么回事，其实比到最后比的就是这个，比的真的就是这个，当年蒋介石能够北伐成功，他的部队的人数跟北洋军阀比那弱爆了，他部队的装备他手上的钱，他的地盘跟北洋军阀比弱爆了，特别是东北军，东北军当年张学良手上继承了，继承了他父亲张作霖最好的班底，飞机大炮坦克全都有，但是为什么输了，输给了蒋介石，因为他没有信仰，他们当兵就是为了争地盘，他爸是土匪出身，他就是个富二代，国民党赢了，国民党有信仰，有三民主义，但是他们的三民主义信仰不够坚定，而我们共产党出来以后马上就赢了，所以真的比到最后比的就是这个，那这是第一章的内容，

第二章，就教你开始正式要干铁军，怎么建立一个铁军，马云在对培训花钱上是不遗余力的，他花了很多钱做培训，请人，在阿里巴巴最后一笔钱的时候他花了上百万，给他做咨询，做培训，专门讲价值观，讲使命，讲愿景，很多人不理解他，到最后才知道如果没有那个，非典那年阿里巴巴就爆掉了，就结束了，非典，阿里巴巴的一个员工要去客户公司，那明知道有非典，但是客户第一必须得去，到了以后就感染了，感染以后整个阿里巴巴全部被封掉，贴封条，这个时候如果你的公司被贴封条了，员工全部被锁在家里，拿个铁链子给你锁到家，你的公司估计就倒闭了，三个月四个月不开门，但是你们知道吗，阿里巴巴因为有价值观，因为有愿景，因为有使命，因为每个人都把公司当成自己的，你们知道发生了什么事吗？

每一个员工把电脑抱到了自己家，没有电脑的就自己买一台电脑，把电话线转到了自己家，在家里面办公，第二天公司其实已经被关门了，被

贴封条了，员工都被锁在家里了，大粗链子，这本书里都有，大粗链子非典的时候给你锁到家里面，结果第二天当客户打电话的时候，你们知道吗，有没有人接，有，转到各个客服家里了，你好，这里是阿里巴巴有什么可以帮到你，外界根本不知道这家公司已经被查封了，就这么夸张，最关键的是在家里面你24小时接电话，一个人接不过来，有时候上个厕所吃个饭那咋弄，上厕所吃饭就跟自己爸妈讲，这个电话很重要，这是我们公司的电话，如果有人打电话你们一定要接，第一句话一定要记住，你好，这里是阿里巴巴，有什么可以帮到你，他父母说好好好行行行，所以在那个时候，你们知道非典那一个月发生了什么事吗，阿里巴巴的客户打到阿里巴巴电话，经常会出现一个老人接了阿里巴巴的电话，打通以后突然有一个声音，河南腔，你好，这里是阿里巴巴有啥可以帮到你，一会是山西了，一会是陕西的，全是这样的，太狠了，是非典拯救了阿里巴巴，很多人刚开始不认可阿里巴巴的，我把产品放到你网上，网是个啥，传统企业哪懂，但是就是因为非典，老板一想，我非典了，我都出不去门了，我怎么卖产品，而且淘宝也是在非典上诞生的做出来的，最关键的就是非典就像一场战役一样，把阿里巴巴的军队给练起来了，阿里巴巴讲到道术结合，借势修人嘛，借假修真，

阿里巴巴我们去阿里园区跟几个高管在一起聊，他说很多人都以为我们做双11是为了卖货，其实不是，是为了造节，很多人认为是为了造节，其实不是，是为了练团队，很多人认为是练团队，其实不是，是为了打品牌，也就是借假修真，虚实结合，虚的事情实着做，实的事情虚着做，就像周老师讲的一样，佛祖心，帝王术，马马云天天讲的就是菩萨心肠，雷霆手段，你光来虚的不行，光来实的也不行，很多人都说了销售铁军这支部队是实的对吧，要销售要拿业绩，但是使命，愿景，价值观

是虚的，对吧，但是有时候就是虚的决定实的，我们人类的思想是不是虚的，看得到吗，摸得着吗，但是我们人与人之间之所以有区别是思想不一样，所以贫富差距有区别，所以虚的事情实着做，实的事情虚着做，虚实结合，太极嘛，阿里太极文化，马云搞太极禅院，周老师还亲自去太极禅院，参观阿里巴巴的文化。就是这样嘛。

阿里每一年搞校园招聘，先不搞校园招聘先去校园演讲，演讲完以后告诉这些大学生，想不想去我们阿里参观学习，大学生全去了，去了以后到阿里园区，不管是去淘宝园区，B2B园区，天猫园区到哪都是给你讲使命，愿景，价值观，讲完以后，那些大一大二的学生心里面埋了一颗种子，我毕业以后首选的公司阿里巴巴，阿里巴巴就这么招人的，现在的太极禅院，

不单是像以前，向内输送我的价值观，让我的员工都认可我的公司，我的公司才能做大，后来向外输出，为的是好招人，现在更狠向社会输出，向社会输出阿里的价值观，向社会输出有什么好处，所有社会都认可阿里了，所以这些东西才能变成书，这以前都是人家内部的资料，马云在培训上花钱花无数，花完钱以后发现不落地，我必须要形成我自己公司的东西，能不能像程咬金一样，马云你们都知道武侠迷嘛，江湖气息比较重，能不能像程咬金一样，三把斧，上来咔咔三下，把客户砍倒结束了，所以这本书里讲了销售铁军，销售铁军两个概念，第一概念就是使命，愿景，价值观，是一个价值观和愿景使命，让这些铁军有了魂，军队有了信仰，第二个就是三把斧，销售三把斧管理三把斧，销售三把斧，树目标，追过程，拿结果，管理三把斧，揪头发，照镜子，闻味

道，可能大家一听都很诧异，我们一个一个的给大家讲慢慢来，

当我们做销售的时候，我们必须要有三把斧三个阶段，第一个，树目标，每一个团队必须要定目标，今天你要完成多少，这个月完成多少，今年完成多少，第二，追过程，今天完成多少了，还有多少没有完成，这是领导人应该做的，第三，拿结果，必须要拿结果其他都是假的，所以销售三把斧就是，数目标，追过程，拿结果，有一次有一个销售铁军跟马云说，我今年我要给自己定个目标，比我去年业绩翻三倍，马一听绝对不可能，如果完不成怎么办，我跳湖，结果你们知道吗，他真的完成了，完成了2.5倍，他的业绩翻了2.5倍成为集团公司第一名，在年会上跟马云讲，这时候马云说你太棒了，你真的很棒，你是销售冠军，但是我记得你去年给我的定的目标是三倍，还差0.5倍，怎么办，要跳湖，现在跳，阿里人说话要算数，销售冠军，已经完成任务了，虽然他没有达到他的目标，跳河，在冰天雪地跳进西湖里，然后这一跳，哪一个员工还敢不完成任务，其实这就是我们培训公司最常用的，也是成功学最常用的，完不成任务我们公司爬楼梯吃苦瓜，梁凯恩老师最开始完不成任务吃蟑螂，然后爬楼梯，这就是阿里巴巴的铁军，也是一样的，裸奔文化，这也是很狠的，具体怎么管理呢，怎么样带新人，我做你看，我说你听，你新人我亲自教你，我做你看，我说你听，那第二步，你做我看，你说我听，叫以旧带新，那怎么样给他做销售培训呢，第一条价值观的培养，先讲价值观不给你讲其他的，阿里铁军，先讲价值观，第二心态的培养，第三能力的培养，前两条就是道，最后一条就是术，道术结合，这也是马云讲的常话，

怎么样完成目标，有六个关键，销售铁军的六个关键，第一，要建立客户资源保护机制，兵走客户不能带走，第二，详细记录客户信息，既方便自己又为后来者受益，假设你走了，你记录得很清晰，来一个以后直接接手客户，第三，按签单时间把客户分为ABC，三类客户，第四，利用有效拜访提升签单率，第五，建立预防客户冲突的机制，避免内部抢客户，第六，CRM的系统化数据化，提升签单率的三个技巧，第一，从客户资料里挖金矿，第二，找到能拍板的关键人，第三，能一次拿下的客户千万不要等到第二次，这都是销售技巧，那怎么样追过程呢，从六个层面销售的六个层面，第一，客户源头，你要摸准客户的脉搏和痛点，二，有效的沟通，，了解需求和介绍产品，第三，销售策划方案，，拜访客户的时候准备好关键资料，第四，产品价值，，找到产品价值和客户需求的交点，第五，客户担忧，对客户的担忧对症下药，第六，不签单的理由，主动出击找到原因，其实如果你们听过周老师给你们解读销售性的书籍，然后我们讲到做竞争对手分析，然后了解客户需求，塑造产品价值，然后客户不买理由的分析，这上面其实全都有他们更加清晰更加简洁。

我觉得阿里真的是在研究做销售，这几条非常厉害，提升签单率的三个技巧，第一我们公司实力的介绍，第二我们产品的价值和功能，第三让客户眼见为实，第四让产品创造价值的相关证明和资料，最后一条不断的迭代我们的内容，这本书里面讲到的虽然很简单，但是真的就是一针见血，在教你做销售，我觉得应该要必看，销售人员真的必看，要打造一支销售铁军真的是必看，我们讲了那么多销售的书籍，这里面讲得非常具体，怎么去管理，怎么去培养一个销售铁军，我以前是具体教你怎么做销售，而这本书教你怎么培养一个销售铁军，第三，拿结果，追完

过程要拿结果了嘛，这个销售管理三把斧嘛，公司赢，团队才能赢，合理的投入时间，树立销售标杆，营造企业文化，阿里式的销售管理体系，早启动，叫早上打鸡血，列计划，做指导，晚分享，晚上回来以后很多人做业绩做得不好怎么办，倒倒垃圾，补充一下养分，拔尖扶贫，互帮互助，早上起来开早会，激励，打鸡血，其实真的马云先生天天抵制成功学，其实你看完这本书以后就知道马云一直在用成功学，他打造铁军完全是用成功学那套东西，早上起来开早会，嗷嗷叫，给团队打鸡血，定目标做规划，好了，干了一天回来了，有些人业绩做得好了，有些人可能做得不好，做的好了肯定有信心，做得不好肯定没信心，没信心怎么办，倒倒垃圾，遇到的困难挫折倒倒垃圾，负面要清理出来，补充一下养分，怎么补充养分，做的好的给他展示一下，你是怎么做的好的，分享一下，拔尖扶贫，做的不好的帮助他，互帮互助，中间抓培法，传授方法，展现细节，按需辅导，我们销售员去销售的时候，我们的销售经理中间看一看，关注一下新人，看看他，跟他一起去拜访客户，刚开始我带你去拜访客户，我来签单对吧，我说你听，我做你看，现在我就看看，你说我听，你做我看，然后给你做指导，这个真的是教你如何带团队，手把手教，这本书真的写得非常好，销售不是讲故事而是讲方法重成交，顶尖销售的标配，

第一，状态建设，你要努力到感动到自己，你要为未来拼搏投资，效率的建设有一套完整的时间管理体系，在阿里太厉害了，什么样的客户九点钟打，什么样的客户十点钟打，什么样的客户十二点钟打，垃圾客户，ABC 3种客户，优质客户，全部给你分好，告诉你时间给你管理的非常好，每一个人来了都是有标准化流程的，非常专业，我觉得这套东西我们一般的公司都是没有了，一定要搭建一个体系，一个流程化，傻瓜

来了以后都能够变成销售冠军，阿里巴巴的销售管理体系，电话开发能力，明确电话目标，设定沟通方向，亲自示范传授，有效拜访能力，了解客户资料，辅导沟通技巧，制定拜访计划，签单能力，提高首次签单成功的概率，树立前瞻必胜的决心，两套嘛，一套是搞电销的，教你，一套是拜访客户的，教你，如果你想带好一个铁军，你必须要提升自己的领导力，领导力的培养，一个好的领导者必须是一个好教练，你作为一个经理必须是个教练，销售管理的三大能力，第一，培训指导的能力，明确自身的位置，完善培训体系，我经常讲这句话，周老师天天讲，任何一个公司最后都是培训公司，修正风气的能力，树立业绩标杆，抵制消极情绪，逆境破局的能力，迎难而上绝不放弃，这是个领导人必须具备的三大能力，阿里巴巴的管理三把斧。

刚才我们说了销售三把斧，现在是管理三把斧，揪头发，什么是揪头发，增加你的眼界，开阔眼界训练内心，一个领导人没有眼界那还做什么领导人，马云，李嘉诚，比尔·盖茨都说过，我做成首富是因为我眼光比较好，我看的比别人远，揪头发，站得高才能看得远，第二个，照镜子，要做别人的镜子，要做自己的镜子，要以别人为镜子，这样子才能提升自己，第三，闻味道，要有管理者自己身上的味道，要清楚团队及成员的味道，所以这一章写得也非常好，如何提升管理者，如果你要带一个销售铁军你要提升你自己的能力，最后一章，科学的数据化管理体制，今天我们是大数据时代，我们做客户分析全部都要数据化，然后通过数据能够知道什么时候拜访客户成交率最高，什么时候给客户打电话客户成交率高，什么样的客户，哪种行业的客户，哪里的客户，是我的目标客户然后签单率最高，这些所有东西全部是数据来分析，不是靠脑袋，脑袋是会出错的，接下来就是大数据时代靠数据来说话，靠数据做出

来，然后开始通过这套数据来打造团队，然后建设价值观，使命，愿景，价值观，然后第二个就是开始通过管理三把斧和销售三把斧，来练一套属于自己的销售铁军。

《销售铁军》这本书里面，还有一个送的一个非常大的礼物，我觉得这张图他送了一张图，这是阿里当年的销售铁军的冠军画了一张图，叫做阿里铁军金牌销售实战导图，这张图让我感觉到特别的震撼，一个做过销售的人，而且一个懂营销的人，如果把这张图看懂了，你会发现太专业了，周老师给你们讲销售，周老师跟刘克亚老师跟你们一起讲营销，但是阿里巴巴真的是落地了，真的就像马云说的一样，三把斧讲得太复杂了，一张图帮我搞定，然后我觉得非常简单，但是非常震撼，如何教你制作资料，如何客户跟进，如何高效谈判，如何客户签约，如何做到知行合一，理论结合，如何十倍的提升你的销售效率，如何精准开发客户，如何超额完成目标，如何高效地与客户打交道，如何搞客户分类，我觉得这张图值得你们把它用心最少看一百遍以上，把它给琢磨透，如果你是要带销售军队的话，一定要把它给琢磨透，我觉得这张图非常非常好，这三本书真的都是内部资料，真的都是阿里的内部资料，以前真的是不对外的，像阿里巴巴的管理三把斧的课程，阿里巴巴自己花了上千万整出来都是不对外的，但是今天我们在这三本书里都能看到，真的要看这三本书，这三本书毫不夸张的讲，他会改变周老师公司的命运，我以前解读过书，我也解读过人，但是我还没有解读过公司，当你研究人的时候，你的人可以跟他达到同频的阶段，周老师研究马云，研究这些世界最成功的人，所以今天我也能够在行业获得属于自己的一些成就

。

包括我们近期的一个大的合作，周老师现在跟中央电视台，周老师接受中央电视台的一个采访，我马上我把这个节目在整个全中国的电视台播出，包括周老师以前的节目也上过央视的一些频道，全中国一百七十多个电视台播出，各个机场都有，然后包括我们跟北大和雅的合作，然后我们财商学院的建立，包括我们跟中国管理科学研究院的合作，周老师也成为他们的研究员，然后建立财商研究中心，包括我们跟凤凰卫视的合作，鲁豫老师主持的《超级演说家》的节目，现在我们是超级演说家线下的海选会场的合作伙伴，每一次周老师的课程现场都会有，超级演说家的选手来到我们现场，然后为这个节目海选一批选手，我们也请到了刘晓庆来到周老师的会场，包括周老师马上要跟晓庆姐做一档财商的节目，得到了很多社会的一些认可吧，我觉得，那为什么会这样，是因为我在学习马云，我在学习牛根生，柳传志，张瑞敏，这些所有的企业家我研究他们，研究他们以后我就提升了，我以前看马云的书看不懂，我现在看他的书我会发现他的内容跟我是相通的。

他讲道，术，式，我讲道，法，术，器，一个阿里巴巴的高管听了我的课，老师你讲的东西不就是我们阿里巴巴讲的东西吗，全是我马总讲的东西，为啥，我以前看不懂对吧，为什么，因为我们都在登山，对吧，我从东面登你从南面登，你从北面登，我们看到的风景都不一样，但是当我们都登到山顶以后呢，我们看到的风景是一样的，所以周老师个人修炼提升的非常快，因为我在看这些人物传记的书籍，我以前给你们推荐过很多人物传记的书籍，但是我接下来要多看企业的书籍，人跟人学习我提升了，但是企业跟企业学习企业才能提升，所以我觉得这套书是我们书友会平台，第一次推出来的跟企业学习的书籍，我们所有的企业

家，要想让你的企业能够像阿里一样能够做成百年阿里，你企业能够做成这样，能够员工遍满全世界各地，能够做得这么好，能够做的这么稳，那你一定要看这三本书，看了这三套书以后，周老师花了应该算是一个多月的时间亲自去阿里，然后看这些书，然后包括给你们录节目，周老师也做出了属于我自己企业的新的企业文化，然后我花了一整天的时间，三本书，这三本书现在在我的公司高管人手一本，未来会在我们公司的员工手上人手一本，我们花了一天一夜的时间，整出了属于我们自己的价值观，而不是模仿别人的价值观，我终于知道了企业文化到底有多重要，我也知道了企业的使命，愿景，价值观，应该怎么去打造，我更加知道了怎么落地，怎么量化，怎么让我公司从以前那些，只重视业绩管理KPI绩效考核的那些人，把他们变成也对公司像我们公司这些正式股东一样，对公司价值观百分之百认可的人，我在这里也简单说一下我们公司的企业价值观，让大家来感受一下，我看完这本书以后把这套整出来了，我觉得这套东西真的非常值钱。

大概在八年前周老师开创了一家公司叫新思想，这家公司完全是由我想出来的，我写了一些企业文化价值观，那个时候我对这个东西，我知道这个东西很重要，但是我不知道怎么落地，新思想企业文化，新思想文化灵魂，励志照亮人生，财商改变命运，新思想新人生，帮您财富自由，祝您身心富足，新思想的使命，穷人终身被金钱所驾驭，而我们将帮助更多的中国人成为富人驾驭财富，新思想的愿景，成为中国财商教育第一品牌，帮助亿万中国人实现财富自由身心富足，新思想经营理念，帮助新思想所有学员和新思想所有员工，实现自己的梦想，实现财富自由的目标，新思想的理想，为中国创造更多的企业家，富强我们伟大的祖国，为中国能成为世界第一强国而努力奋斗，那这个价值观我们用了

八年，但是很复杂，而且我觉得可能我们的一些股东，是真的是把他当成了自己的使命，但是员工没有，他们是没有感触的，而且我们也不知道怎么量化，而且太复杂了，我觉得不够清晰，那通过学习阿里的这三本书，我整出了我新的企业文化，我们2012年到2019年，我们新思想时代结束了，我们要打造一个新的财商平台，叫汇成集团，那汇成集团的企业文化，我们在2019年10月6号的时候，我通过研究这三本书，一整天一整夜我们开股东大会，我们整出了一个我们自己的企业文化，我们把那一天称为汇成日，我们的使命，让一亿家族实现财富自由，身心富足，就一句话，让一亿家族实现财富自由，身心富足，这就是我们的轨道，未来周老师做的任何一件事都不会再偏离这个轨道，我真的是想推广财商，因为我当年就是通过财商改变命运的，我渴望把我的东西讲出来，不管是通过666书友会也好，通过视商168也好，通过喜马拉雅也好，通过周老师的日精进也好，其实就是为了帮助更多人，帮助曾经跟我一样的人，这就是我的那份发心，我觉得那个初心不能变，以前我都走偏了，下面的员工更走偏，所以我要重新回归到那个轨道，使命让一亿家族实现财富自由，身心富足，这就是我的使命，愿景，成为一家受人尊敬的百年企业，成为一家幸福感最高的百年企业，成为一家有价值有意义的百年企业，我们以前想的就是成为中国才教育第一品牌，我们已经做到了。

在今天在中国讲财商教育周老师在业界，应该算是小有成就，我们央视节目组一个，逐梦年代节目组，建国70周年，我们从各个行业里面选出70位领跑者追梦人，周老师作为教育培训行业被选中，是因为我们在财商领域的一些贡献，捐希望小学也好，然后做慈善也好，然后帮助了那么多人也好，但是我觉得未来我们要做百年企业，而且我们要做一家受

人尊敬的百年企业，什么是受人尊敬，未来我的公司完全会改变，凡是  
我们做这件事有业绩，但是不能够博取别人尊重的事我们不再干了，这  
是我给自己做的一个非常大的一个决心，可能大家会看到我们整个集团  
公司的改变，成为一家幸福感最高的百年企业，我们的员工真的很拼很  
累没有休息，这八年以来，我们的员工真的没有一天的休息，包括周老  
师，我觉得我们做企业的本心是什么，我们做企业的本心是为了让我们  
生活的更好，所以未来我们打造的价值观一定是，幸福感最高的企业，  
我们不再追求企业利润，我们不再追求行业地位，我们不再追求业绩，  
我们追求的是幸福感，我们把企业当成我们的家，我们把工作当成我们  
的事业，事业当成我们的生活，所以我们要成为一家幸福感最高的百年  
企业，那第三，成为一家有价值有意义的百年企业，帮助更多人成功，  
为这个社会带来价值带来意义，我们的价值观，第一，致良知，我们要  
让每一个汇成人都找到自己的良知，其实我们让每一个汇成人都找到自  
己的良知，就有可能让我们的顾客都找到我们的良知，就能够帮助更多  
人找到自己的良知，其实心学王明先生最核心的就这三个字嘛，致良知  
嘛，抵达良知嘛，我们每个人都是有良知的。

周老师之所以能走到今天就是因为，该收的钱我收，不该收的钱我不收  
，有一个弟子来找我，老师我要报你的弟子，我了解了情况以后，我发  
现你你不适合报，因为你现在压力很大，你如果报的话，你这样你先不  
用报，你就报一个品牌课就行了，但是在我的员工那里不会这样的，他  
为了业绩，我必须成交到这个客户，他可能只有这么多钱我一定要把  
他刷掉，我甚至给他借微粒贷，我帮他借微粒贷我都要刷掉他，这都是  
我们价值观背离的地方，致良知这件事未来在我们集团公司不会再出现  
了，那第二，成长，不再是赚钱了就是成长，你来到这里就是为了成长

，自己成长家人成长带着我们的顾客一起成长，因为在这个世界上我们人活着，没有什么比成长更重要的，3%的人以成长为目的所以都赚钱了，而97%的人天天盯着赚钱所以赚不到钱，成长，第三快乐，快乐工作健康生活，这是我们提出的新的价值观，未来我们的企业一定会双休，未来周老师不会再这么奔波了，未来周老师节奏可能会放缓，因为我们要做一个百年企业，我那么着急干嘛，所以以后周老师日精进录晚了，节目拍的少了，你们不要怪我，因为我要生活，我不能够去为了帮助别人把自己给整死了，我觉得那不是我们想要的，这也不是我做企业的初衷。

然后，第三，志，王阳明先生讲，志不立，天下无可成之事，什么是志，志就是梦想，志就是我们的愿力，你有多大的愿力你就有多大的力量，就像当年的周老师去九华山，地藏王菩萨发了个大愿，地狱不空，誓不成佛，这就是愿力，是愿力成就了他，所以每一个加入我们公司人必须是有志向的人，不上进没有志向的人没有资格进入我们的团队，没有梦想的人没有资格进入我们的团队，不相信自己梦想会实现的，没有资格进入我们的团队，不自信的人没有资格进入我们的团队，这是我们最底线的要求，第五个，家，一定要把这个地方当成你的家，这是周老师创业的初衷，我们把那些28个股东叫过来，都是跟着周老师七八年的人，我就问他们为什么他们会加入公司，他们都是说在这里体验到了家的温暖，因为他们没有家，他们跟父母关系不好，甚至很小都是弃儿，然后没有家来到新思想，他发现这里是他的家，周老师关心他，周老师像他的家长一样，我能够留住这些员工，但是当我职位做得越来越高，公司员工从几十人变成上百人上千人的时候，我把这里当家，而我的中高层不把这里当家，员工就体验不到这里的家，家文化，最后一个就是知

行合一，很多人加入我公司，我就问他，他说就是因为周老师是一个知行合一，说到做到的人，所以我们的使命，让一亿家族实现财富自由，身心富足，愿景，成为一家受人尊敬的百年企业，成为一家幸福感最高的百年企业，成为一家有价值有意义的百年企业，我们的价值观，致良知，成长，快乐，志，家文化，知行合一。

然后对阿里巴巴的文化没有任何的抄袭，只是借鉴，只是搞懂，然后我们沉淀出自己的，不是盲目的去抄袭别人的，抄袭的不是你的，所有的企业文化，这三本书讲得非常清楚，所有的企业文化不是抄的，是你企业在慢慢发展当中自己沉淀下来的，变成了自己的文化，没有一家企业一出生就有企业文化，那是假的，是在我们经历那么多的磨难和困难沉淀出来的，阿里巴巴也不是创业初期就有的，是慢慢沉淀的，包括我们今天也是一样，

所以我真的非常感谢这三本书，你们知道吗，当我们公司的企业文化整出来以后，我们所有的高管泪流满包括周老师，泪流满面，我找到了我当年创业的那个初心，就是想帮人，就是纯粹的那颗赤子之心，被我找到了，被我找回来了，我们不再追求业绩，我们不再追求速度，我们不再追求时间，我们追求生活，随缘度化，然后让自己过得更健康更快乐，把企业当成我们的家，开心工作，然后健康生活，赚钱放到最后一位，使命第一，帮助人第一，我们的使命第一，成长第二，然后赚钱第三，所以真的我可能无法用语言来给大家表达出来，可能你们未来会从周老师的企业里面，能够体现到这个企业文化对周老师的作用，所以啥都不说了，你的企业有使命吗，你的企业有愿景吗，你的企业有价值观吗，你企业有文化吗，你企业有灵魂吗，如何搭建一个百年企业，如何能

够找到自己企业的魂，自己企业的根，如果能够打造出自己的企业精神，阿里《销售铁军》，《阿里巴巴·四十大道》，《阿里巴巴人力资源管理》，这三本书你一定要买，而且买过来不是听了周老师的解读就结束了，而是把这三本书买回家认真的看一遍，而且如果你想学习华为，你就买华为的书籍，不要买别人写的，一定要买华为内部人写的，如果你要研究苹果公司，你就研究苹果，如果你要研究京瓷，你就买京瓷的书，然后从今天起，我们又有了一个新的看书的方向，那就是看企业的书籍，如果你是个企业家的话，如果你想让你的企业做大的话，所以希望今天的节目能够对大家有帮助，有启迪，那周老师不出品就不出品，一出品必是精品，周老师真的是用心给大家感受这三本书，我还是那句话，我还是要不停地强调，它绝对是改变我后半生命运的书，它能改变我就能改变你，大家一定要买，一定要看，然后如果有机会的话，去阿里巴巴转一转，体验他们的文化，然后把他们的文化一转身为我们所用，变成我们自己的，阿里巴巴也不是一开始就有文化的，它也向通用学习，它也向苹果学习，向谷歌学习，我们也可以向它学习，所以非常感恩所有书友会的家人，对周老师的支持和相信，每天日精进，每天看周老师日精进，写自己的日精进，听周老师的日精进，然后看周老师解读的书籍，然后我们下期节目不见不散，我是周文强老师，我爱你如同爱自己。