

大生意人

学习大生意人的思考方式和行动方式
日积月累你也会成为一个大生意人

给年轻人最有价值的

218条经商哲学

走商路，悟商道，学管理

这是大生意人历经商场起伏，用血汗写给年轻人的忠告

金 龙◎著

在从创业到巨富的道路上，
大生意人都经历过常人难以想象的海量思考和漫长摸索，
他们是商界里最权威的导师，也许轻描淡写的几句话，
就能一针见血、洞悉本质，让你受益无穷。

APOTIME

时代出版传媒股份有限公司
北京时代华文出版

大生意人

给年轻人最有价值的
218条经商哲学

走商路，悟商道，学管理

金 龙◎著

在从创业到巨富的道路上
大生意人都经历过常人难以想象的海量思考和漫长摸索
他们是商界里最权威的导师，也许轻描淡写的几句话
就能一针见血、洞悉本质，让你受益无穷



时代出版传媒股份有限公司
北京时代华文书局

图书在版编目 (CIP) 数据

大生意人给年轻人最有价值的 218 条经商哲学 / 金龙

著. -- 北京: 北京时代华文书局, 2014.8

ISBN 978-7-80769-774-9

I. ①大… II. ①金… III. ①商业经营—通俗读物

IV. ① F715-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 174251 号

大生意人给年轻人最有价值的 218 条经商哲学

著 者 | 金 龙

出 版 人 | 田海明 朱智润

责任编辑 | 林少波

装帧设计 | 天下装帧设计

责任印制 | 瞿 敬

出版发行 | 时代出版传媒股份有限公司 <http://www.press-mart.com>

北京时代华文书局 <http://www.bjsdsj.com.cn>

北京市东城区安定门外大街 136 号皇城国际大厦 A 座 8 楼

邮编: 100011 电话: 010-64267120 64267397

印 刷 | 北京建泰印刷有限公司 010-89580799

(如发现印装质量问题, 请与印刷厂联系调换)

开 本 | 710×1000mm 1/16

印 张 | 18.75

字 数 | 280 千字

版 次 | 2014 年 10 月第 1 版 2014 年 10 月第 1 次印刷

书 号 | ISBN 978-7-80769-774-9

定 价 | 39.80 元

版权所有, 侵权必究

前言

成功从不是一蹴而就的，财富也不是一天就能积累起来的。对于年轻人来说，成功的模式虽不能复制，成功者的管理方法和经商智慧却永远值得学习。

在香火传承的家族里，我们经常能看到这样一副对联：“忠厚传家久，诗书继世长。”而在基业长青的企业里，应该有怎样一副对联呢？也许这副对联应该是这样：“制度传家久，文化继世长。”任何一个老板要想把公司做大做强，都离不开这两样法宝。

不可否认，很多管理者是干实事的一把好手，因为他们坐上管理者的职位之前，大部分是在基层摸爬滚打的，个人能力超强、实战经验丰富。他们走上管理岗位后，不习惯只带人，不干事，他们往往会继续发扬高效干事的光荣传统，以向下属证明自己的能耐。但问题是，他们的时间、精力、能力是有限的，单靠一个人去干事，却不懂得带领团队干事，所取得的成效是有限的，甚至干到最后累死了，也无法把企业管理好。因此，对老板而言，会思考、会管理远比会干事更重要。

作为老板，首先要凝聚人心，打造团队正能量。公司是由一个个成员组成的，各个成员是否拥有正能量，影响着整个团队的氛围。作为团队的领头羊，领导者应该成为正能量的激发者、传播者。领导者要明白，虽然团队成员是因“财”聚在一起，为了赚钱而相识在一起，但真正能把大家

凝聚起来的绝非金钱，而是用金钱买不到的团队正能量。一个团队的正能量越多，团队的凝聚力就会越大，团队的战斗力就会越强。一个拥有正能量的团队，可以激发出团队中每个成员的热情和潜力，使大家展现出更大的价值。

团队打江山，要的是打硬仗，既然是打硬仗，那么团队必须有血性，有强硬的作风。如果一支团队动不动就搞分裂，遇到一点困难就要散伙，遇到了外界的诱惑，比如有人被高薪吸引就跳槽跑了。那么，这样的团队就难以产生持久的战斗力。作为管理者，你要做的就是像揉面团一样建设团队，把利益、人情、制度等因素揉进去，揉出一个劲道十足、任尔东西南北风也打不垮、冲不散的团队。这样的团队，才叫铁血团队。这样的团队，才能所向披靡，战无不胜。

作为老板，绝不能大权独揽，要学会有效授权。没有授权，就没有管理，有的只是专制和监控。通用电气的前 CEO 杰克·韦尔奇曾说过：“管得少，就是管得好。”要想管得少，就要学会授权。领导者授权的成功与否，从大的方面来讲，决定着企业的兴衰成败；从小的方面来讲，关系到日常工作能否顺利开展。因此，授权是企业管理必不可少的手段，授权势在必行。一个优秀的领导者不仅应该善于授权，还应该学会控权，要像放风筝一样授权，给部属一定的自由权限，但主导权永远牢牢掌控在自己手里。

作为老板，要想把企业经营好，需要授权，更需要执行力。联想集团总裁兼 CEO 杨元庆说过：“企业的成功，20% 在决策，80% 在执行。”在他看来，没有执行力，再伟大的战略都等于零；没有执行力，企业就没有竞争力。因此，如果你想创办一流的企业，生产一流的产品，创一流的效益，就必须打造一流的团队执行力。

老板要管好公司，一定要从细节入手。想做大事的人很多，但愿意把事做细的人很少；雄韬伟略的战略家很多，但精益求精的执行力者很少。有句话叫：小事成就大事，细节成就完美。做好每一件简单的小事就是不简

单，成功者们总是习惯追求细节的完美，因为那些看上去琐碎的细节，在追求一个卓越目标的过程中具有非凡的意义。

老板要管好公司，还需要长远的战略眼光。促成一个企业成功的因素有很多。比如战略、决策、制度、管理等硬性条件，当然还有一些软性的因素，也就是企业软实力。比如，企业文化。在当今经济高度发达的时代，企业文化不仅是企业的灵魂，而且渐渐成为企业深层竞争的主旋律。一个没有文化支撑的企业，注定是要短命的。

一个有着卓越的领袖气质的领导者，一定是一个有远见、务实、有道德感和勇气的人，他拥有大胸怀和大气魄，充满个人魅力，还是一个优秀的造梦大师。领导者的大胸怀、大气魄还表现为敢揽天下英才、敢用天下将才、相惜天下帅才，还表现为立意高远、气魄夺人、决断、坚持、承担责任、承认错误。如果你做到了这些，那么你的领袖气质就会发挥强大的正能量，从而带领企业走向明天的辉煌。

目 录

上篇 给你一个公司,你会管理吗?

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| 001 好的领导者必须是一个“造梦”大师/ 3 | 017 说到做到,绝对不能开空头支票/ 24 |
| 002 思路决定出路,眼光决定未来/ 4 | 018 有能力没发挥,一切等于零/ 26 |
| 003 选择比努力更重要/ 6 | 019 老板把自己看得太高,就会被自己的员工看低/ 27 |
| 004 事业成功的秘诀无非“坚持”二字/ 7 | 020 细节决定成败,1%的错误会导致100%的错误/ 28 |
| 005 创业时重才,守成时重德/ 9 | 021 把80%的精力投入到最具“生产力”的事情上/ 30 |
| 006 将帅无能,累死三军/ 10 | 022 执行力的兑现不是人、不是事,而是时间/ 31 |
| 007 事必躬亲的人,没有当领导的命/ 11 | 023 对自己一手打造的事业,要24小时负责/ 32 |
| 008 领导者要有狮子的威严、狐狸的智慧/ 13 | 024 好员工不是管出来的,而是赞出来的/ 34 |
| 009 算得太精明,反而赚不到钱/ 14 | 025 引入“鲶鱼”,让团队“慌”起来/ 35 |
| 010 用人不疑,疑人不用/ 15 | 026 适当地有点“架子”,无可非议/ 36 |
| 011 员工是风筝,制度是线,老板是放风筝的人/ 17 | 027 最危险的“敌人”往往来自内部/ 37 |
| 012 善待能力强过自己的部下/ 18 | 028 打造自己的“嫡系部队”/ 38 |
| 013 做大事,须统观全局/ 19 | |
| 014 既不能权力旁落,也不可大权独揽/ 20 | |
| 015 不要动不动就把压力讲给下属听/ 22 | |
| 016 让所有人都成为赢家,而不是整天想着利益独占/ 23 | |

- | | |
|-----------------------------------|----------------------------|
| 029 老板的愚蠢,不是没有发现陷阱,而是第二次又掉了进去/ 40 | 044 既要能力非凡又要谦恭待人/ 58 |
| 030 以权压人,并非理智的选择/ 41 | 045 在言行举止中透露精明强干/ 60 |
| 031 把表面的风光让给别人,把沉甸甸的利益留给自己/ 42 | 046 不到万不得已,不要轻易解聘员工/ 61 |
| 032 放低姿态,让员工心甘情愿追随你/ 43 | 047 宁要最合适的,不要最好的/ 62 |
| 033 推功揽过,让你成为下属心中的守护神/ 45 | 048 用人是用来做事,而不是投老板所好/ 63 |
| 034 没有任何把握的情况下,血缘关系就是最好的保证/ 46 | 049 用人不可凭个人一时之喜恶/ 64 |
| 035 让权力与责任“如影随形”/ 47 | 050 求全责备是用人大忌/ 65 |
| 036 权力要做到收放自如/ 48 | 051 要管头管脚,不要从头管到脚/ 66 |
| 037 不要做遭人声讨的“暴君”/ 49 | 052 斤斤计较,难成大事/ 68 |
| 038 私心不可有,野心不可无/ 51 | 053 赋予下属更大的权力/ 69 |
| 039 影响力,比权力更可靠/ 52 | 054 把恰当的工作分配给恰当的人/ 70 |
| 040 将“生杀大权”紧紧攥在自己手里/ 53 | 055 要有效地分配工作/ 71 |
| 041 把自己的决断变成集体的决策/ 54 | 056 让别人有赚头,自己才有赚头/ 73 |
| 042 削减员工的利益,最后吃亏的一定是你/ 56 | 057 资产只是一个数字,人才才是真正的财富/ 74 |
| 043 把对新员工的培训当做一种投资/ 57 | 058 告知员工坏消息的技巧/ 75 |
| | 059 以领导者的热忱影响下属/ 76 |
| | 060 让公司成为温暖的大家庭/ 77 |
| | 061 处变不惊,体现出大将风度/ 78 |
| | 062 抑制住一步登天的冲动/ 79 |

中篇 管事先管人,管人要管心

- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| 063 要看清大势所趋和人心所向/ 83 | 067 让最优秀的人成为自己的左膀右臂/ 88 |
| 064 管人是管理之本,管心是管人之本/ 84 | 068 管得少才能管得好,不要死抓权力不放/ 89 |
| 065 得人心者得天下/ 85 | 069 小公司管事,大公司管人/ 90 |
| 066 心的境界决定管理的境界/ 87 | |

- 070 管理不当,一切的努力皆是白费/ 92
- 071 以人为本,别把员工当棋子/ 93
- 072 没有伯乐,照样可以发现千里马/ 94
- 073 从“心”沟通,用智慧化解争执/ 95
- 074 会激励、善批评,把庸才变干将/ 97
- 075 好员工不是管出来的,而是夸出来的/ 98
- 076 既能善用人之长,又要善用人之短/ 99
- 077 用切身利益拴住人才/ 101
- 078 权力下放,给下属自由发挥的空间/ 102
- 079 用好企业中的“二流人才”/ 103
- 080 处处设防会损害人才的积极性/ 104
- 081 帮新员工获得团队归宿感/ 105
- 082 不能把资历同能力画等号/ 106
- 083 感情投资比物质刺激更有效/ 107
- 084 重视那些出身贫穷的员工/ 108
- 085 任用比自己强的人/ 109
- 086 每个人都与众不同,对下属区别对待/ 110
- 087 评估下属不能感情用事/ 112
- 088 别将工作掺入过多的友谊/ 114
- 089 对下属要讲原则更要讲人情味/ 115
- 090 当糊涂时糊涂,放下属一马/ 117
- 091 反省任何过失,先从自身开始/ 118
- 092 搞好生意,而不是搞垮对手/ 119
- 093 尊重下属,不可践踏下属的自尊/ 121
- 094 了解下属的痛处,然后机智地避开/ 122
- 095 用欣赏的眼光去看待每一位员工/ 123
- 096 拿员工当仆人的老板,不是好老板/ 124
- 097 柔性管理是人本管理的核心/ 125
- 098 可以看破,不能说破/ 127
- 099 细心寻找可以赞美员工的机会/ 128
- 100 让下属看到工作成果,明白工作的意义/ 129
- 101 把了解员工当大事来抓/ 130
- 102 巧用感情杠杆,理智与感情并用/ 132
- 103 站在对方的角度思考/ 133
- 104 “跟我冲”而不是“给我冲”/ 134
- 105 给下属带来轻松和谐的气氛/ 135
- 106 良好的环境和氛围能稳定人心/ 136
- 107 关键时刻拉下属一把/ 137
- 108 对下属和周围的人主动示好/ 138
- 109 只有认真倾听,下属才愿意发表意见/ 139
- 110 送给下属超过预期的礼物/ 140
- 111 没有什么比批评更能抹杀一个人的雄心/ 142
- 112 多下柔性的命令/ 143
- 113 既要会唱红脸,也要会唱白脸/ 144
- 114 挖掘员工的内在动力更重要/ 146
- 115 创造公平竞争的企业环境/ 147
- 116 有足够的薪酬,还要有足够的重视/ 148
- 117 让下属觉得是他自己在做决定/ 149
- 118 不给予信任,千金难买员工心/ 150
- 119 聆听员工的心声/ 152
- 120 巧妙利用“刺头”/ 153
- 121 与下属沟通时多说“我们”/ 155
- 122 将心比心,棘手问题不再棘手/ 156
- 123 忠诚,不是让员工做一个听话的木偶/ 157
- 124 让部下产生“自己人”意识/ 158
- 125 只需下达目标,不必布置细节/ 159
- 126 和谐管理绝不是讨好员工/ 160

- 127 领导要为下属的过错承担责任/ 162
- 128 设立让员工全力追求的目标/ 163
- 129 懂得为下属着想,让你赢得下属的尊重/ 164
- 130 批评时要力争做到心平气和/ 166
- 131 采取灵活多变的薪酬方式激励员工/ 167
- 132 被下属爱戴是卓有成效管理的开始/ 169
- 133 让下属利益与公司利益紧密相关/ 170
- 134 激发员工的使命感/ 171
- 135 让员工把工作当成自己的事业/ 172
- 136 用情感安抚下属“骚动的心”/ 173
- 137 容才留才,防止“跳槽”/ 174
- 138 常对下属说:“你的工作很重要”/ 175
- 139 与员工分享胜利果实/ 176
- 140 不吝关爱,“爱心”比“拳头”更管用/ 177
- 141 恩威并举,让员工既服从又感激/ 178
- 142 以心换心,用你的诚心换来别人的真心/ 180
- 143 赢得人心,仁义比金钱更有效/ 181
- 144 切忌厚此薄彼,新老员工一视同仁/ 182
- 145 有十分的把握,说七分的话/ 183

下篇 团队打天下,制度定江山

- 146 一流企业靠制度,二流企业靠人才/ 187
- 147 制度化:用铁的纪律约束每一个员工/ 188
- 148 人性有弱点,制度是最好的老板/ 189
- 149 管人要用制度说话,“人治”不如“法治”/ 191
- 150 建立制度的人,绝不能凌驾于制度之上/ 192
- 151 管理,就是用好的制度取代不好的制度/ 193
- 152 制度是创造一切财富的机器/ 195
- 153 建立人性化的制度,让管理更具生命力/ 196
- 154 有了制度不执行,比没有制度还糟糕/ 197
- 155 用制度告诉员工,努力了就会得到回报/ 199
- 156 制度是木板,老板才是填补木板的胶/ 200
- 157 制度要严谨,切忌朝令夕改/ 201
- 158 制度面前,功劳大于苦劳/ 203
- 159 明确告诉员工:什么该做,什么不该做/ 204
- 160 越模棱两可的事情,越应该制度化/ 205
- 161 “放羊式”管理,必然导致人才的浪费/ 207

- 162 不能被量化的工作,正是制度的“短板”所在/ 208
- 163 制度是用来实施的,而不是吓唬人的摆设/ 209
- 164 榜样的力量:老板要做遵守制度的表率/ 211
- 165 让谈心成为一种长久的制度/ 212
- 166 知人善用,是成功管人的关键/ 213
- 167 管理者不能超越制度权威/ 215
- 168 消除迟到、旷工现象,一定要抓住根源/ 216
- 169 每个人都应该树立“规则的意识”/ 217
- 170 及时向能力低下者亮红牌/ 218
- 171 让3个人做5个人的事,领4个人的薪水/ 220
- 172 批评员工之前,先进行自我批评/ 221
- 173 一个响亮的头衔会让他把工作干得更好/ 222
- 174 老少掺用,人才互补/ 224
- 175 不为开会而开会,一定要解决问题/ 225
- 176 把握好激励员工的“生命周期”/ 226
- 177 奖励不当,就成了变相的惩罚/ 228
- 178 递进式处罚比一棒子打死更有效/ 229
- 179 争议面前,做一个公正的裁判/ 230
- 180 要想赢得下属的信任,就要一碗水端平/ 231
- 181 让拒绝执行命令的下属“靠边站”/ 233
- 182 自以为了不起的人,请马上离开/ 234
- 183 果断清除团队中的“烂桃子”/ 235
- 184 不淘汰平庸的员工,是对奋斗者的不负责任/ 237
- 185 让每一个被解雇者,都能体面地离开/ 238
- 186 对于不知好歹的人不必一味退让/ 240
- 187 公平考核,让每一个员工放心/ 241
- 188 绝不把褒奖留到第二天/ 243
- 189 荣誉是工作激情的催化剂/ 244
- 190 妒忌心强的人不能委以重任/ 245
- 191 不要利用制度给人“穿小鞋”/ 246
- 192 升迁过快,弊大于利/ 248
- 193 杜绝“人人都端铁饭碗”/ 249
- 194 难以实现的诺言比谣言更可怕/ 250
- 195 不要助长告密的风气,制度是最好的督促者/ 251
- 196 有些“谣言”听听也无妨/ 253
- 197 惩罚犯错者,可以提高整个团队的士气/ 254
- 198 打造团队正能量,从每一个漏洞抓起/ 255
- 199 “杀鸡儆猴”是团队管理的大忌/ 256
- 200 强化整体,拆散三三两两的小圈子/ 258
- 201 制度的本质,是对一把手的制约/ 259
- 202 “一朝天子一朝臣”的体制,万万要不得/ 260
- 203 要允许下属犯“合理”的错误/ 262
- 204 只奖不罚,只能让更多人不满/ 263
- 205 让每一个员工身价倍增,也是一种不小的成就/ 264
- 206 惩罚创新者,等于自毁长城/ 266
- 207 在创新中生存/ 267
- 208 养成“当日事当日毕”的好习惯/ 269

- | | | | |
|-----|--------------------------|-----|----------------------|
| 209 | 问题是病,决策才是我们的医生/ 270 | 214 | 批评与问责,对事不对人/ 277 |
| 210 | 完成从“老板第一”到“制度第一”的过渡/ 271 | 215 | 不断地给自己的员工上“发条”/ 278 |
| 211 | 时常做一下员工满意度调查/ 273 | 216 | 让员工感到自己处在竞争中/ 280 |
| 212 | 用事实堵住发牢骚人的嘴/ 274 | 217 | 玩弄手腕者,终究会失信于人/ 281 |
| 213 | 善于抓典型,切忌广撒网/ 276 | 218 | 不要让过去的错误成为明天的包袱/ 283 |

上篇

给你一个公司，你会管理吗？

DASHENG YIREN GEI NIAN QING REN
ZUI YOU JIA ZHI
DE 218 TIAO JING SHANG ZHE XUE

001 好的领导者必须是一个“造梦”大师

都说优秀的将领需要“两把火”，一把火燃烧自己，一把火燃烧团队，激励别人，使整个团队都保持专注。古往今来，所有伟大的领导者都是优秀的造梦大师，他们不但自身保持激情和斗志，还善于帮员工造梦，以激励员工。老板有老板的梦，员工有员工的梦，你要把你的梦想变成员工的梦想，把你个人的梦想转移到所有员工的身上，变成一个团队梦想，最终变成企业的集体梦想。你要善于让你的员工为你的梦想而兴奋，为实现你的梦想齐心协力。

什么是“造梦”呢？造梦实际上是帮员工树立目标，明确职业奋斗方向，使员工告别浑浑噩噩的工作状态，每天都为自己的梦想和目标孜孜不倦；使他们能够充实地工作和生活，从而拥有一个充满希望的前程。

著名的庆盛控股集团在仅仅3年时间内，将净利润翻了好几倍，这种惊人的速度，让每一个同行眼红。卓越成就的背后是每个“庆盛人”的努力。在他们的脸上都可以看见由内而外的自信、乐观和激情，他们与公司一起实现了脱胎换骨。而庆盛的管理秘方是什么呢？答案是：造梦法则。每个庆盛的领导者，都是一个优秀的造梦大师。他们利用梦想成就自己的同时，也成就了一个个普通的员工，使他们在自己的职业旅途上不断前进，不断取得大小远近的成就。年仅30岁的王绍伟已经是庆盛控股集团的人力资源部经理。如今，他也是一位颇具能力和经验的管理者，但是谁也不知道，他刚进公司时，只是一位基层的机修工，可以说是造梦法则给了他一道光亮。

企业发展离不开美好的前景和伟大的蓝图，离不开宏伟的目标和合理的计划。管理者应当把企业的愿景和蓝图告诉员工，把自己的梦想，把企业的梦想和目标传达给员工，与员工一同分享，以激发员工无限的斗志和

工作激情。要让员工看到企业是充满希望的，这种希望会影响到员工自身。同时，管理者要善于帮员工进行职业规划，让员工不再浑浑噩噩，而是每天都有奔头。在这种情况下，员工才会积极进取，为企业的发展贡献自己的力量。

一个健康的企业应该有自己的企业梦想，而一个伟大的企业，应该帮助员工创造梦想，并激励员工实现自己的梦想。如果管理者能让每个员工都在梦想和目标的指引推动下去不断奉献自己，那么企业将充满希望。假如你的员工没有梦想，没有目标，只是为了每个月银行卡上的数字，他就不可能把企业当成自己的家，把工作当成自己的事业，就不可能迸发出激情、释放出潜能，企业的效益就难以获得保障。所以，好的领导人必须是造梦大师，是目标激励大师。

002 思路决定出路，眼光决定未来

我们的世界进入了一个崭新的时代，财富的概念已发生了深刻的变化，它不再是土地、石油、矿山和机器，而变成了信息、知识和智慧。经济学家说：“每一次时代的变革，世界财富必然会进行一次重新分配并增值。”也就是说世界财富会从那些观念陈旧的人手上转移到能适应新时代发展的一批人手中。基本上每十年世界财富就要重新洗牌一次，能顺势而上、敢为天下先的人都轻而易举成为了大富翁，后期跟随者要么赚点蝇头小利，要么血本无归。

思路的开阔和眼光的远大才能做出高瞻远瞩的战略规划。马云就是这样的领导者。阿里巴巴作为电商时代的佼佼者，与领导者卓越的战略规划紧密相连。

从 1999 年成立至今，阿里巴巴在全球范围内，已相继被十几种语言，几百家媒体连续追踪报道，迄今为止它已经连续 5 次被《福布斯》评选为

全球最佳 B2B 网站，它的排名甚至比全球电子商务巨头亚马逊还要靠前，而马云是如何取得如此的成就呢？1995 年，马云开创了企业黄页网站，他每天出门向人讲述互联网的神奇，说服人们出钱将资料放置网上，但是没有人相信他。在那段时间，马云被人视为骗子。然而，他并没有放弃。在中国互联网大潮风高浪急之时，马云决心做一个不同于世界上所有电子商务网站的 B2B 网站，他放弃了 15% 大企业的生意，决心只做 85% 中小企业的生意。他说：“如果把企业也分成富人穷人，那么互联网就是穷人的世界。”

这是远见还是狂妄呢？时间向我们证明，这是马云的远见。1999 年初，他创办了阿里巴巴公司，在企业创办的初期，严重缺少资金，马云到各个大学去做演讲，宣讲他的 B2B 模式。渐渐地，他引起了人们的关注，连海外媒体也开始对他表现出极大的热情。风险投资商也渐渐对马云产生了兴趣。然而马云却先后拒绝了 38 家风险投资商，接受了以高盛为首的投资集团的 500 万美元投资。在该笔资金到位后，他飞赴北京，约见了孙正义。那次交谈之后，孙正义向阿里巴巴投资了 2000 万美金。就这样，阿里巴巴在充足资金的支持下，迅速发展起来。

《福布斯》曾这样评价马云：“有着拿破仑一样的身材，更有拿破仑一样的伟大志向！”事实上，他的身材虽然矮小，但是眼光却非常高远，他制定的企业发展战略，具有很好的前瞻性。这是阿里巴巴能走到今天，并且走得更远的保证。

眼光决定未来，思路决定出路！先知先觉经营者，后知后觉竞争者，不知不觉消费者。一个真正有战略远见的领导者，敢于挑战灵感世界和现实世界之间的分界线，善于在未来趋势不明朗的情况下找准方向，为企业发展找到新的出口。

关于战略远见，英国文人王尔德曾有过这样的诠释：“能在月光里找到道路的人，他们受到的惩罚是：比世界上其他任何人都更早地看到曙光。”而只有那些有远见的领导者，才能将企业带向光明。