# 李宏强111（5篇）

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2025-05-27

*第一篇：李宏强111关注农村留守儿童的成长 保护农村留守儿童的权益百里中心小学：李宏强一、农村留守儿童的现状根据人民网中国妇联新闻，全国妇联调查：目前全国农村留守儿童约5800万人。笔者通过对本地区的部分市、县的乡镇作抽样调查，通过对部分...*

**第一篇：李宏强111**

关注农村留守儿童的成长 保护农村留守儿童的权益

百里中心小学：李宏强

一、农村留守儿童的现状

根据人民网中国妇联新闻，全国妇联调查：目前全国农村留守儿童约5800万人。笔者通过对本地区的部分市、县的乡镇作抽样调查，通过对部分中、小学校及民政部门进行走访调查，通过电话进行一定范围的咨询调查，通过向妇联、共青团等组织了解农村留守儿童的情况，查阅、对比各地区农村留守儿童的统计数据，结合自己的办案经历，对本地区农村留守儿童的现状有了基本的了解，现就目前农村留守儿童的生存条件、受教育状况以及权益的保护现状浅谈所见所闻，并提出粗陋见解，以期农村留守儿童的成长和权益保护得到全社会的关注。

（一）、调查实录

笔者调查灵台县百里乡一位六十多岁的刘姓农户，她的老伴去年去世了。她有三个儿子，大儿子生有一男一女；二儿子生的是二女一男，男孩属于超生儿；三儿子生有两个女孩。调查时一位邻居风趣的说因为计划生育抓得紧，否则老三也是三个孩子的父亲了。老妇人说她的三个儿子儿媳都在浙江温州打工，留下孙儿孙女七个和她在家，由她照料；她养有一头母猪、两头肥猪、一头牛，还要耕种自己和三个儿子的田土，太累了，根本没有时间去顾及小孩的学习。老妇人苦笑着说，平时村寨上有红喜白事，在乡下是八个人坐一桌，她和七个孙儿孙女整好一桌，吃一桌席，羞死人了。笔者到这位刘姓农户的孙子孙女就读的学校走访调查，校长姓严，严校长说他教书近20年了，以前的学生好教也好管，现在的学生大多数父母都外出打工了，在校的学生中有三分之一的学生不是随爷爷奶奶或外公外婆生活就是由亲戚看管，这些学生普遍学习成绩较差；有的性情孤僻，胆小怕事，被人欺负不敢报告老师，只会哭，见人就躲，不合群；有的无所顾忌，胆大妄为，打群架，打同学，砸玻璃，不服管。像这样的学生大多不交作业，课堂纪律差，考试有不良行为。

笔者走访调查过多所中学，调查过不同类别的学生，也调查过不同班级的老师，总体的印象是，现在的学生从主流看是好的，不思进取的也不少，在校捣乱、糊混的也大有人在。

笔者通过向妇联、共青团等组织了解农村留守儿童的情况，查阅、对比各地区农村留守儿童的统计数据，目前农村留守儿童在教育、生活、心理方面普遍存在问题，已经是一个不能回避的社会热点问题。

（二）、亲历案例

案例

一、今年十月，在灵台县笔者打听过一起留守儿童刑事犯罪案件，当事人姓高，刚过完14周岁生日的第3天，与一位比自己大3个月的邱姓伙伴晚上从网吧出来，二人买了刀具，到一处僻静的地方守候抢劫行人。当晚深夜1时许目标出现，二人实施抢劫，先是用刀威胁、挟持行人高某到小巷深处，逼问把钱交出来，继而进行搜身，在遭到反抗后，二人向被抢者臀部、大腿等处刺了二十余刀后，逃离现场。第二天他们又回到作案现场查看、了解受害者的伤势情况被守候的侦查人员当场抓获。

案例

二、笔者所在的乡村某小学，2025年9月17号傍晚五时许，一位就读该校五年级的小学生何某在其外婆家读书，放学要步行近10公里的路程才能回家，所以该生选择过河回家，不幸被河水冲走，夺去了幼小的生命。

二、热点问题

留守儿童长期脱离父母，异地生活，这些留守儿童在生存条件、教育、生活、心理方面，普遍存在问题：

（一）价值取向问题。夫妻在外打工无法照顾孩子，而是由自己的父母或其他亲朋好友照顾，从而会产生内疚感，不得不迁就孩子，在物质、金钱上加大付出，以平衡心理的负疚感。相反却忽略了对子女的伦理教育、道德教育、法制教育、心理教育，养成子女好逸恶劳、奢侈浪费、乱花钱、摆阔气的陋习；更有甚者有的孩子热衷于吃喝玩乐，小小年纪谈情说爱，早恋、网恋，变态追求奇装异服、奇异发式，在学习中往往缺乏进取心和刻苦钻研精神，得过且过，不思进取，部分留守儿童已产生厌学情绪；甚至认为读书无用，把自己的父母打工挣钱视为榜样，部分留守儿童开始把人生发展方向定位为打工挣钱，学习成绩持续下降。这就是价值取向走向反面的真实写照。

（二）家庭教育问题。留守儿童大多数与他们的祖父母、外祖父母或者其他亲朋好友一起生活，隔代监护、代为监护对孩子在监护的力度上因为害怕伤害感情，不敢正面、全面、彻底的纠正、矫正孩子的不良习惯和不良行为，造成监护缺失；相反在物质、金钱上给予的较多，孩子的无理要求也不加以制止，对精神上关注的较少；平时对孩子在成长中的困惑、疑难不能得到妥善、及时解决。由于存在年龄和文化的差异，看问题的思路、解决问题的方式和方法各不相同，隔代抚养、监护形成的代沟问题更加明显也更加突出。大部分农村孩子的父母在外打工挣钱，比在家务农时的收入要高，用于补偿孩子和老人的费用明显提高，致使更多的留守儿童生活水平明显提高，物质生活优越感较强，无原则的迁就孩子的做法，使得家庭教育方法失当和扭曲，严重影响了孩子的健康成长。

（三）、留守儿童的情感问题。留守儿童的行为习惯、心理健康、人格与智力发展受亲情关系的直接影响，父母是孩子的第一任老师。父母长期在外对留守儿童生活的影响较为复杂，其中情感缺乏、性情淡漠问题是最严重也是最现实的问题。留守儿童由于和自己的父母异地生活，见面少，直接沟通的机会少，大多数情况下只是电话联系，情感得不到满足；留守儿童大部分时间是在思念父母中渡过的。他们往往焦虑紧张，缺乏安全感，人际交往能力较差，性格怪异、生活感受、人生理念、协作能力、学习技巧等方面存在心理障碍，这是十分普遍的问题。

（四）留守儿童的心理问题。亲情的缺失、自控能力差、年龄、性别和个体的差异，这是造成留守儿童是心理问题多种多样的原因。外出打工的父母心酸得可怜，为减少开支尽量减少每年回家的次数，每到年终宁可拿出一两个月打工的薪水寄回家里，也不愿回家，那是因为回家开支成倍的增长，又担心回去后再回来重新找工作实在不易，只好忍痛割爱。长期分离没有联系使留守儿童无法得到父母正常的关心、引导和爱护，父母无法了解子女的心理和思想的变化，对他们也没有充分的了解。单亲监护、隔代监护、代为监护由于种种原因监护不力，造成约束管教不到位，只要孩子不犯大错，对孩子的行为一般都采取听之认之的态度。孩子的生活、学习无人督促，造成许多留守儿童在家里不听话，在校不遵守学校规章制度，经常有迟到、旷课、逃学、说谎、打架、欺负同学等行为，有的迷恋网络游戏，成了网迷、痴迷、球迷，甚至与社会上一些有不良习气的成人混在一起。或感情脆弱、自暴自弃、焦虑自闭，或缺乏自信、悲观消极、无所是事。

（五）留守儿童的学习问题。从隔代监护、代为监护的监护群体看，农村老人普遍年龄较大，体质差，大多文化不高，田土种的多，生畜养的不少，不但精力不济，就连基本的文化普及都做不到，更不用说给留守儿童在学习上有切实有效的帮助和辅导了。由于监护群体与留守儿童在思想观念上存在极大差异，又不能消除彼此之间存在的理解、认知的沟通障碍，教育不能、管理不力。繁重的家务劳动和田间农活，使他们基本丧失了时间和精力关注孩子的学习。因此，留守儿童的学习就成绩成了没有水源的“望天田”，学习成绩的好坏只好听天由命了。

（六）留守儿童的安全问题。留守儿童玩火造成火灾的事件时有发生，留守儿童溺水身亡的事件偶有所闻，留守儿童受到性侵害、被拐卖事件并不鲜见，留守儿童受交通事故损害、触电身亡等事件时常发生，留守儿童在校园受到侵害、甚至坠楼身亡的事件也见诸报端，留守儿童刑事犯罪令人触目惊心，有的突发性事件是由于未成年人事端引发的，翁安事件就是例证，必须引起全社会的关注和重视。

（七）留守儿童的行为问题。留守儿童常有迟到、早退、旷课、逃学，打架、欺负同学、不交作业、考试作弊等不良行为。追根溯源，这些行为问题的出现，有多方面的原因，对于正处在义务教育阶段的留守儿童，其行为发展在很大程度上还处于学校、隔代监护人、代为监护人对其行为的他律的阶段，这个阶段留守儿童的行为意识可塑性大，也易于矫正，因此，这个阶段的留守儿童自律能力很弱。由于父母不在身边，留守儿童和隔代监护人、代为监护人之间关系特殊，在隔代监护人或代为监护人看来，只要留守儿童不犯大错，他们对孩子的行为一般都采取放任的态度，缺乏及时有效的约束管教和对其不良行为的纠正、矫正，部分留守儿童纪律散漫，不听教导，在学校不遵守规章制度，对于这些留守儿童存在的种种行为问题，隔代监护人、代为监护人、学校方面都感到难以控制。也难怪，像程校长这样的老人发出人老了不得不服老啊的慨叹。

三、思考与对策

留守儿童存在如此之多的社会热点问题，2025年2月27日，全国妇联在北京公布《农村留守儿童状况调查报告》，提出来了《八项建议改善留守儿童现状》的措施：“--把农村留守流动儿童工作纳入国家和各地区经济社会发展规划，以政府为主导，动员社会力量，确保农村留守流动儿童学业有教、亲情有护、安全有保。加大对农村留守流动儿童的法律保护力度，建立以家庭监护为主，以社区、学校或其他人员监护为保障，以国家监护为补充的监护制度，同时不断完善户籍管理、就业、住房、教育、卫生等相关法律政策，探索农民工社会保障、探亲休假等制度。建议在政府部门实施的农村劳动力转移培训计划等项目中，增加家庭教育指导内容，增强家长作为第一监护人的责任意识。加大对农村留守儿童研究的力度，加强对留守流动儿童的研究，加强对不同留守流动儿童群体的分层研究。建立动态监测网络，及时掌握农村留守流动儿童分层信息，针对不同年龄和性别农村留守儿童的需求、状况和问题，开展更有针对性的工作。强化留守幼儿的计划免疫和保健管理，确保农村留守幼儿享有应有的医疗服务，加大对农村幼儿教育事业的投入，发展多种形式的托幼机构。大力发展和完善农村寄宿制学校，努力构筑学校、家庭、社会相结合的教育监护网络，解决农村义务教育阶段留守儿童面临的突出问题。大力发展农村和城市职业技术教育，为农村大龄留守流动儿童创造更多接受职业技术教育的机会，同时加强对留守儿童特别是女童的性安全教育，提高留守女童性安全防范意识。”这一举措把农村留守儿童存在的社会热点问题提到了中国妇联亟待解决的议事日程，可喜可贺。

四、笔者浅见

笔者对中国妇联的《八项建议改善留守儿童现状》的措施在翘首以待的期盼中，提出如下浅见，以为抛砖引玉之见。

（一）、强化政府统筹管理，加大社会支持的力度，对社会资源进行整合国家免除了皇粮，应当进一步延申，在城市中打工族集居的地方，增加城市教育设施，利用互联网的优势，选用国家级优秀教师的视频教学，让留守儿童脱离留守，接受最现代的教育。从成本上降低打工族子女的入学收费标准，逐步改善打工族子女的就学条件。对未能入学的打工族子女通过开办寄宿制学校，私立托管制学校等，逐步建立社会监管，国办与民办相结合，推进社会办学的体制，打破城乡之间条块分割的名为平等教育实为限制性教育的体制，给予打工族及其子女切实的市民待遇，运用现有的包括远程教育在内的教育资源，帮助打工族把子女带到打工地学习和生活。开辟打工族子女就学的市民待遇通道，使留守儿童不在留守，享受与打工族所在地孩子同等的教育待遇。

（二）、政府要逐步改善留守儿童教育的条件在偏远山区政府应当激发教师的积极性，强化教师的责任感，形成帮教体系，完善和建立监护代管制度，让教师真心实意地走进社会、走进留守儿童的心灵，从心灵上关心关爱留守儿童的健康成长。通过激励机制让从事农村教育的教师脱颖而出，用高度的监护责任感触动、驱除留守儿童由于父母不在身边而积压在心头的惆怅、郁闷，让留守儿童学会伦理道德、学会科学知识，学会遵纪守法，学会诚实做人，学会追求生活，学会完善人生。

（三）、打工族要思变求活，自我发展，开辟新路打工族的宗旨是改变自己的生活，是为下一代创造美好的未来，为了这一目的，外出打工的夫妻有能力的一定要把孩子带上跟随自己打工读书生活，让孩子脱离留守的境地，让他们接受良好的教育，这才是真正意义上的创造美好生活。要正确教育和引导好孩子，树立知识改变命运的观念。如果条件允许夫妻最好留一个在家与孩子一起生活。因为家庭的安全感和亲情的温暖是任何外界条件都无法取代的物质要素和精神要素。外出的夫妻要经常回家，经常打电话与孩子加强沟通，加强感情交流，随时和学校联系，掌握孩子的教育、生活、学习情况，发现问题及时纠正、矫正。打工族自我能力的提升，是彻底消除留守儿童存在的根本途径。

（四）、保护留守儿童权益应当激起社会共鸣，引起社会高度重视政府相关部门要加大宣传力度，充分发挥媒体的作用，加大新闻宣传力度，激起社会的共鸣，引起社会各界对农村留守儿童的广泛关注，引起社会的高度重视，调动全社会的力量，共同寻求农村留守儿童的出路，形成全社会齐抓共管的合力，为外出打工的打工族父母解除后顾之忧，让在家的农村留守儿童健康成长。这才是社会之福、国家之福、民族之福，是祖国昌盛，中华民族伟大复兴的人力资源的根本。

努力实践科学发展观，构建和谐社会，建设社会主义新农村，这是我们党和政府落实建设小康社会的现实目标。今天的农村留守儿童就明天的社会主义新农村的主人，他们是未成年人队伍中的重要组成部分，农村留守儿童的生存条件、受教育状况、权益保护现状，事关一代人的健康成长，是社会后继有人的人力资源保障，是民族复兴的人力智力源泉，是一项现实而艰巨的社会系统工程。必须引起高度重视，政府各部门应当相互配合，营造良好的社会氛围，关注农村留守儿童的教育，关爱农村留守儿童的成长，保护农村留守儿童的权益，成为构建和谐社会和确保可持续发展的重要因素，推动并真正实现教育事业的健康快速发展，实现以人为本，科学发展的战略目标，才能实现真正的社会和谐。

**第二篇：实习日记-李宏强**

实习第一天

其实，在寒假里要想找到一份工作不是不可以。只是想到刚从老远的郑州回到家而不能多陪陪父母觉得挺不自在的。所以，回到家的几天我一直都没想仔细得找一份工作，直到今天上午。

今天上午嫂子回到家就面带笑容的跟我说他给我找到了一份工作，就是让我到县里最大的超市里做促销员。刚开始我还真高兴的，不过仔细想下我觉得这份工作肯定会很累。不过，我总不能总是待在家里。所以，仔细想后我还是决定去了。

中午，吃过饭嫂子就带我去了超市。超市名字叫“西亚”是我们这里最大的。简单的联系部门的经理，了解到我学的就是市场营销后，他让我赶快加入他们促销员的培训过程中。

其实，培训是很简单的，也只是一些基本的促销手段和注意的一些事项，这些东西都是上课时老师所提及的，也是最基本的营销常识。所以，虽然培训的内容很多而且时间很短，但是我都觉得没什么大问题。因为我来的晚了点（和我差不多的促销人员培训了2天）但我还是被命令第二天开始工作。后来才知道这是经理说他信任我，因为促销人员中我是少有的大学生。

晚上大概快9点了我才回到家，不是很累但我却不敢懈怠，因为我知道，正式工作的时候一定会很累而且会很枯燥。很早就准备睡下了，因为工作是每天早上7点开始……

实习第二天

说来惭愧，早上差点没按时起来，还是老妈喊的。急匆匆的吃点饭，我就挤公交去了超市。

还好没晚点，销售经理让我参与搞生活用品的促销。他们看我年轻，就让我拿了宣传单到外面人流聚集的地方去搞宣传。说白了就是去发传单。虽然有点出乎于我的意料，但是我还是很乐意的接受了。

不过，当我站在街道中间向过往的行人一一发传单的时候，我有点退却了。不是应为害怕见到熟人，而是有一些人不是很情愿的接我递过去的单子。甚至有人接都不愿接下，这让我很挫败。不甚至不敢抬头去看别人了，只觉得脸上火辣辣的。在尴尬与几近崩溃的心情下，我熬过了一个上午。

中午，我是在超市吃的盒饭。我简单的把我的情况说给了一个和我差不多大的同事。她是个女孩，但她却大胆的多，能放的开。她说其实她也是为了锻炼自己。然后，她跟我讲了许多她的体会和人生经历，这些让我豁然开朗。这使我明白了，当我们最终踏入社会的时候，一切脸面了身份是不会引起别人注意的，别人不在乎你是干什么的，他们只会在意你在做什么。正如我促销日用品，他们会在意你手中的物品而不是你个人。

所以，下午的促销中我放的很开了。也变得自信了，而我这一转变换回的是更多人的关注。我相信，一个自信的人是可以换回别人的尊重和关注的。

实习第三天

做了一天的传单发放员，虽然累，但我没抱怨。我也努力将最大的热情投入到工作中。不过今天上午经理跟我说，我今天开始不用再发放传单了，他让我直接去参与卖年画。后来我才知道，我在发传单的时候经理无意关注了下我的过程。后来他私下跟我说每个领导者都喜欢那些能够他是工作的人。

说实在的我真的该谢谢那个开导我的同龄人。卖年画的工作的确要轻松的多。顾客选购过程中只需要我们简单的介绍下哪种春联的特点是什么还有价位。基本上是没人会还价的。不过即便如此，我还还是尽可能的详细点告诉顾客相关的物品怎么搭配不同的房厅。

在销售过程中，我建议了购买多量给予优惠的建议，虽然我们的物品精良，不愁卖不掉，但是任何一种能使顾客觉得有便宜可占的活动都可以产生更广的人气和业绩。值得庆幸的是经理同意了我的建议。

今天是简单的一天，也是轻松的一天。不过我真的为我前一天的努力而高兴。我会记住，付出是总会有回报的。

实习第四天

今天上午，我跟我们经理申请到电器销售部去工作。经理很部高兴，他说我别太自信，该做什么就做什么，所有的事情都得慢慢来。而且这次说话的语气明显部是那么和善了。

我能体会到，一旦让领导觉得自己是一个浮空的，盲目追求更搞境地的人，那么我的发展将告终结。所以，我大胆的跟经理说了。我直接说我是来实习的，确切来说是锻炼自己的。不错，发传单，卖年货能锻炼人，但是我已经锻炼过了。我已经觉得我能把这类的事情做好了，它们对于我来说已经没有值得我留恋的地方了。人都是不断的往高处走的，我觉得自己的能力可以胜任更高的职位，所以我才会来申请，请相信，我不是一个平凡的人。

当是真是把经理说懵了，他没料到我会这么说。短暂的思考，经理同意我到电器销售部去工作了。

跟者经理去到了超市的核心部门——电子销售部，我是既兴奋又惶恐。我发誓我会努力做好的。还好，这里的同事都是年轻人，他们给我简单的介绍了各种电子产品的价位和性能。我暗暗地记下，准备好好干一把！

呵呵，说来不尽如人意的是我今天并没直接参与销售，只是看别人销售。所以，我的确又点失望。

实习最后的日子

在超市的最后几天是我最难忘的时刻也是我收获最多的时间。和家人所预料的那样，我部可能负责销售，但我一直关注别人怎么搞电器（电视机,电脑，手机）的促销。一些关键的环节我真是获益匪浅。

一些超市里的同事们，给我分享了他们工作的经验，他们向我传授了一些关于剖析顾客心理的小技巧。我感觉这些技巧无论放在何时，放在哪里都是一笔宝贵的财富。

在超市的最后几天也是超市最忙的一段时间，朋友，同学都放假回家了，我也渐渐偏向于沟通和巩固与他们的关系。分清重轻后我决定离开超市了。

虽然不舍，虽然难过，虽然觉得不好意思，但是我还是鼓起勇气向我们的经理递出了辞呈。不过没想到经理表现的很平淡。他说以前有许多大学生在我们超市力实习，但他们多也是为了应付学校任务。想我这样有想法，能吃苦，有自信的人部多见。他说，很高兴我能在他们超市工作而却期待暑期我能再为他们出力。

为了部影响他们的工作，我也没和他们过多的寒暄。我默默的来也默默的走。我想这是我人生的一个平凡的一站，我轻轻地走过，也会把这份感觉与收获带走。

夜里，我默默的坐着，淡淡的想着。人生可以浓缩成一个个片段，我的这份经历就是一个片段，我真切的期待着未来的一个个片段的到来！

最后我会永远感谢经理。感谢！

**第三篇：李学强**

风雨兼程

首先感谢联想，感谢融科，我们怀揣敬畏之心；感谢邱总、王总、高总，我们怀揣感恩之心；感谢组长董妍、督导高晓山，我们怀揣空杯之心。此次参加培训的63位组员，从全国各地汇集到无锡，打破公司和部门的界限，分为六个大组，竞选、听课、讨论、呈现；晨练、合作、晚会，我们既是相互竞争的对手，又是共同成长的伙伴。

二组的全体成员，我们一起面对，共同奉献。为了晚会，我们放弃吃晚饭；为了多争得一分，我们无畏前进；感谢你们的陪伴和支持，感谢你们的帮助和呵护。海南百川，有容乃大；聚智之师，众志成城。

短短的两天半时间里，我们纵览联想的历史和今天，感慨老一代联想人的创业艰辛和深谋远虑；我们学习联想企业文化，企业利益第一、求实、进取、以人为本，我们铭记在心；目的性极强、、分阶段实现目标、复盘，我们如获至宝。联想之于中国，如水在水中。联想的诞生和发展对于整个中华民族意义深远，铭刻史册。首先，它为中国的高科技产业化探索出了道路；其次，兼并IBM，在和国外企业竞争中初战告捷，为中国企业总结了经验和教训；再次，联想的股份制改造为中国国有企业股份制改造探索了道路；最后，联想总结了企业管理的经验，形成了自身的核心竞争力，并培养出一大批优秀的人才。联想不是一个企业，是一个代名词，一种精神。

作为一个新人，我在品味联想轨迹，感悟联想文化，接纳、实践、传承联想精神。我们了解融科历史，以古鉴今。从1994年到2025年，我清晰的感受到融科在成长，在向学习型、创业型企业成长，这是一个充满艰辛与挑战的过程，也是一个意志品质、才华智慧不断磨砺和升华的过程。吸纳、创新、不懈追求，这就是融科！

我深感自豪，因为我是融科人。我们传承联想文化、我们结伴而行。融科立志成为中国房地产行业中最具实力和品牌吸引力、基业长青的公司；通过开发、持有和经营优质精品物业，为人们创造美好的生活、工作环境、把握快速成长的机会，同事奠定稳定回报和资产增值的基础；融科以长久负责的精神回报股东、客户、员工及社会。融科人把房地产当成事业、产业和行业来做，要在房地产行业中续写联想的传奇。以敬畏之心，建百年基业。敬是因为挑战，畏是因为热爱。

人人都有梦想，有些人只做梦不行动，有些人做梦的同时也圆梦......融科是一个造梦的地方，也是圆梦的开始……

我们翻过的只是一道道丘陵，我们要攀登的才是真正的峰！不论走到哪里，我们坚定不移，持续向前。不去想是否能够成功，既然选择了远方，便只顾风雨兼程。

愿融科宏图大展，愿联想基业长青！

融科北京公司

李学强

2025年5月18日

**第四篇：李彦宏经典语录**

李彦宏经典语录

李彦宏经典语录1

1、人一定要做自己喜欢并擅长的事情

内心的喜好是推动事业进步的最大动力，它能帮你克服困难，坚持到底；如果你喜欢的事情有很多，要挑选自己最擅长做的事，这样就能在感受快乐的同时取得超乎常人的成就。

2、认准了，就去做；不跟风，不动摇

“认准了，就去做”，讲的是判断力和行动力——要正确地判断形势与机会，一旦看准了，就要付诸行动，患得患失只能错失良机；“不跟风，不动摇”，讲的是远见与定力——能看到机会的人很多，但能坚持到底，不为眼前利益所动，不因一时困难变节的人却很少，所以多数人的成功都是昙花一现的。

3、少许诺，多兑现

在对别人做出承诺的时候，一定要求实，讲真话，做得到再说。如果在承诺与交付的结合处画一条水平线的话，那么我们对别人做出的承诺应该低于这道线，而交付给人的结果则要高出这道线。因为做到的，永远比豪言壮语更有力量。

4、把事情做到极致

一家公司想要成为市场上的领导者，首先要有领导者的心态，那就是要坚信你做这件事能比所有人都做得好很多。在这种心态下，把每件事情都做到极致，你就能最终成为领导者。

5、专注如一

无论是企业或个人，都应该专注于自己的领域，并坚持到底。因为人的精力是有限的，企业可利用的资源也是有限的，唯有专注如一，将所有的力量施于一点，才能超越别人，取得持久而非凡的成就。

6、不唯上

一个有活力与创造力的组织，一定会鼓励一线员工坚持自己的观点并敢于直接表达——即便这可能有悖于某些上级或权威的观点。只有这样才能让每个人的专业性与责任感真正发挥出来，避免企业犯经验主义的错误。

7、问题驱动

我们的每一步都应该是在解决问题的过程中前进。当一个新的idea产生的时候，请先问一下自己，做这件事我能解决什么问题？然后，又会出现什么问题，如何解决？如果一个创意不能解决任何现实存在的问题，它就没有实现的价值。

8、让数据说话

尊重数据就是尊重客观事实，数据有时也许片面，但它却诚实而不带情绪，因此可以排除一切人为的偏好因素，也因此让我们更接近真相。所以，请记住以下三条：第一，为一个伟大创意欢呼之前，请先用数据证明其可行性和对用户的价值所在；第二，一切工作的考核，都应以量化数据为标准；第三，数据面前，人人平等。

9、创新求变

勇于创新和灵活应变，是企业持续发展、克敌制胜的源动力。然而随着企业规模的变大和业务的成熟，多数公司都会自然而然地倾向安于现状、保守行事。因此，如何永葆组织的创新激情与灵活求变精神，成为企业管理者的一项长期任务。

10、对事不对人

组织内最有效率的沟通方法，莫过于实事求是、坦诚相待了。坦诚地说出否定意见需要的不仅仅是勇气，还有一颗公正的心——只关注事物本身的对错，而不是根据这件事是谁做的来给出不同的评判；同时，也不要把对一件事情的评判直接引申为对人的评价。

11、迅速迭代，越变越美

在飞速发展的互联网行业里，产品是以用户为导向在随时演进的。因此，在推出一个产品之后要迅速收集用户需求进行产品的迭代——在演进的过程中注入用户需求的基因，完成快速的升级换代裂变成长，才能让你的用户体验保持在最高水平。不要闭门造车以图一步到位，否则你的研发速度永远也赶不上需求的变化。

12、允许试错

伟大的创新有时就存在于某些看起来不成熟的想法里，所以要鼓励员工的每一次创新，舍得给他们机会去试错。有时候明知风险很大，仍然可以让他们去做。可以小规模地尝试，如果结果不好，退回来就是了，但试错中得到的宝贵经验却可以让团队大步成长。

13、高效率执行

在战场上，任何一个英明的将帅都离不开具有顽强作战能力、能够迅速准确地执行命令的军队。在时间决定成败的互联网时代，企业也是一样，任何正确的决策是否能为企业带来优势，最终还是取决于整个团队的执行效率。

14、遇到新事物，先看看别人是怎么干的

“拿来主义”，是学习的一条捷径。工作中遇到新事物或新的困难时，不妨先看看别人是怎么做的，这可能少走很多弯路，比自己闭门造车效果好得多。

15、保持学习心态

在快速发展变化的时代里，如果不能够不断学习，就会被市场淘汰。所以，企业的每一位员工，都应该保持求知若渴、虚心若愚的学习心态。这是企业发展和进步的根本动力。

16、用流程解决共性问题

世界上没有一劳永逸的事，问题总是千姿百态，层出不穷，但我们永远应该做制造印钞机而非手工打制铜钱的事情。遇到问题，多问几个为什么，找到根源，用系统的解决方案根除它，才可以为组织不断增强免疫力和提升工作效率。

17、打破部门樊篱

随着公司规模逐渐增大，本位主义与部门利益高于整体利益的现象也会自然而然地滋生。而这，也必将成为组织发展最大的阻碍。要想让几千人甚至几万人的公司仍然保持小公司的效率，公司各阶层的管理者们就必须不断去打破那些部门间的围墙与疆界。

18、你不是孤军

一个高效的组织，应该讲究协同作战，作为组织中的一员，在做项目的时候，应该想到，你拥有的不仅仅是自己部门的资源，身边很多其他部门的资源都可以为我所用；而在你的日常工作中，也应该随时想到，自己的工作是否可以为身边的其他同事或团队提供帮助。当组织中的每一个成员都这样做的时候，这个组织的整体效率就会是最高的。

19、一定要找最优秀的人才

企业对人才的选择往往决定着这个企业能走多远，如果要做一个世界级的优秀企业，那就要力争在全世界范围内找到最优秀的人才。

20、主动分享

一个人的知识与阅历再丰富，其覆盖面也总是有限的，在一个真正的团队里，每个人都应该向后来者无私地分享团队已有的知识、经验与教训，让他/她站在前人肩膀上迅速成长。如果每个人都能做到主动分享，我们在一起就不再是加法，而是乘法了，团队的效率与“智商”才会不断提高。

21、证明自己，用结果说话

评定一个人是否称职或是否应该被提拔的最佳方法只有一个，那就是先给他一个平台、一份责任，看他是否能拿出实实在在的工作成果来证明自己。

22、给最自由的空间

所谓管理者的职责，就是为优秀人才搭建一个自由、宽松的平台，因为人只有在自由的空间里，其创造力才能真正释放出来；也只有在独立自主地面对与解决问题的过程中，才能得到最高速的成长。

23、每个人都要捡起地上的垃圾

勿以善小而不为，公司任何一处小的不完美，都是你可以动手去改善的地方，而对公司而言，如果员工都愿意把公司的每件小事当成自己不可推卸的责任，那么这家公司就没有理由不成功。

24、一个人最重要的能力是判断力

面对快速变化的外部环境和快速发展的产业，如果能及时准确的把握产业机会，就可能回避风险并快速获得成功，这一切都取决于一个人的判断力。

25、用户需求决定一切

如果你的技术是不被市场所需求的，那么它的价值就会很低。不要为了自己的喜好或虚荣心而开发炫酷的产品或技术，决定一个产品好不好，一个技术是否有价值的，永远是用户，他们有需求，你就做，他们没有需求，你就不要做。

26、百度不仅是李彦宏的，更是每一个百度人的

一个成功的企业应该注重营造这样一种氛围，让每一个员工都觉得自己是企业的主人，将个人的事业发展融入企业目标中，与企业荣辱与共。

27、听多数人的意见，和少数人商量，自己做决定

决策是一个先民主后集中的过程——理越辩越明，一定要听取最广泛的意见，包括公司内外的一切专家与相关人士，然后与做这件事的核心人员商量，但最终的决定只能自己来做。是所谓谁负责，谁做主。

28、公司离破产永远只有30天

无论一个公司取得多么大的成功，都别放下危机意识——哪怕片刻。所以，请记住，最好永远把自己当做一家胸怀远大理想的小公司。

29、帮助别人，成就自己

百度对这个社会最大的价值就是帮助人们最便捷地找到所求。这些人不仅包括我们的用户，也包括我们的客户，以及我们客户的客户。正是在不断帮助别人的过程中，百度逐渐发展壮大起来。

李彦宏经典语录2

●在人生选择道路上，我好像没有很不顺利的过程，只是面临着一些选择。

●不要轻易将主动权交给投资人，在创业的过程中没有人会乐善好施。

●我毕业的时候，社会上流行一句话，叫造导弹的不如卖茶叶蛋的，那时候因为我相信了这个耿介不阿的人格操守和抗争精神，所以我没有去卖茶叶蛋，还是自己做自己相信的技术。

●我是海归，但别给我贴标签。

●生活与工作一样,一切都应该立足于实际

●我奉劝Google的CEO能像eBay的CEO一样，一年有半年在中国工作，这样可能会更了解中国市场，还会更有希望。

●做自己喜欢做的事情;做自己擅长做的事情

●百度把中国本身的成长性和搜索的成长性结合在一起，这是大家普遍公认的高速成长，而且能够持续很长时间。正是这样的原因使得一些投资者非常喜欢百度的股票。

●每个人都有情感，别人骂你肯定不高兴，但我尽量不去想这些东西，因为对我来说把一件事情做成功是最重要的，做成功了你才会有成就感，你才会获得认可。我听过一个故事：某个村里有一位老太太，特别喜欢骂人，只要谁招惹了她，她就搬个板凳坐到你门口骂上半天。有一天，村里新搬来一个人，与这位老太太有了一点小摩擦，老太太就坐在他们家骂开了。这个人一点也不生气，不接她一句话，反而为老太太倒上一杯茶水。这个老太太越骂越没劲，搬着板凳就回家了。后来她再也没有兴趣骂这个人了。

●开会时，经常会有人站出来反对我，因为在公司已经有一种根深蒂固的思想：我说的不一定是对的。于是有人敢于并且愿意表达自己的观点。我认为我的面子并不重要，在百度，你想说什么就说什么。当然，遇到意见不一致时我来拍板决定。

●管理者不过是给大家提供一个好的工作环境、氛围，让有才能的人愉快、充分地发挥潜力创造。

●在人生选择道路上，每个人都时时刻刻面临着一些选择，我是一个非常专注的人，一旦认定方向就不会改变，直到把它做好，我相信搜索将对网络世界和我们的生活产生巨大影响。我的理想是为人类提供更便捷的信息获取方式，至今未变。

●宽松的公司文化是适合百度的，而且极具有感染力，可以很快感染新进百度的员工。维护纪律和权威不是目的而是一种手段，真正的目的是高效率、增强竞争力。外部环境变化不快，纪律严格、按部就班可能效率最高。但是百度所处市场在迅速发生变化，每一个百度人都要有相应的自由度，他所负责工作的变化随时作出调整。凝聚力不是基于规章制度，而是基于自发的冲动和创业激情。

●这就好比开花店，你对自己的店子很有信心，便将钱拍在桌子上跟人打赌说我的花店是最好的，我敢赌这么多钱，这就是自信心。同样，在网络方面，愿意花钱的也基本上是那些对自己有信心、有实力的。

●搜索引擎三大定律：相关性定律、人气质量定律和自信心定律。

●有时候心理因素可能比外界的因素有更大的影响，所以一个人的心态非常重要。很多人总是很不满足，说我为什么不如那个人好，我为什么挣的钱不如那个人多，这样的心态可能会导致自己越来越浮躁，也不会让自己觉得幸福。

●如果把财富看得更广义一点的话，它应该意味着幸福才对。金钱不是最重要的，重要的是你是不是在做你喜欢做的事情，是不是有一个幸福的生活。在我看来，幸福是更重要的。很多人在温饱线上挣扎的时候不见得能够理解这种想法，但是一旦有一个相对稳定的生活时，仔细想想，这个是非常重要的。

●原来技术本身并不是唯一的决定性因素,商战策略才是真正决胜千里的因素。

●活的搜索 改变生活

●在今后的若干年，百度也将只在搜索领域发展。它也只做一件事：搜索

●搜索引擎能有这个发展，因为它找到了给人们带来价值的商业模式

●退休以后周游世界是我的生活理想

●中国的搜索市场还是很初级的、幼小的、很不成熟的市场

●只有做得最好才有机会

●我们只专于做中文搜索。

●百度直接面对终端客户，用的人多了，自然会对你有兴趣，然后媒体就来了这是工作的需要

●合作，互相需要；竞争，共同的需要

李彦宏经典语录3

1.网上其实是人们表达各种各样需求的地方只有好的东西，没有坏的东西不是显得很不真实吗

2.每天一般晚饭之后，都会在小区里转一圈，有时候是转两圈谈一谈各自感兴趣的事情

3.非常喜欢干一些从来没有干过的事情

4.我其实不太想说钱可以买什么东西我这个人其实比较崇尚自然就像今天你有多少钱可能在这都没有花的地方

5.对我来说，越是在这种孤立的地方可能人和人之间的距离就越容易拉近虽然我们过去不认识但是刚刚也就一个多小时的.时间我已经觉得我们像是很亲密的朋友一样了

6.我觉得挺好玩的

7.等会儿把衣服都脱掉全身都沾上淤泥说实话我是挺犹豫的，但是在这儿已经没有别人了

8.叫也是给自己壮壮胆吧

9.真正困难的现在才开始

10.不好玩儿

11.我真的要穿这个吗

12.其实上面也不想也就没有那么多好害怕的了

13.做完之后觉得这个经历挺独特的还是很值得的

14.虽然在外界看来，公司的规模已经很大了其实每天都会遇到很多很难的事情有时候遇到一些事情，真的是觉得这个槛过不去了如果这个问题解决不掉，这个公司就要死掉了

15.一个很大规模的公司突然一下就剩下你自己一个人在管理其实是件很可怕的事情但是后来我们还是一步一步的挺过来了吧！

16.百度毕竟是自己的公司，我看着它从就几个人一直成长到今天几万人的规模所以无论如何我都不想看到它倒下所以遇到困难，我都会尽一切努力去克服它

17.水也不是很干净我看着可能是雪融化的水要过去，我觉得还是挺有点挑战的

18.我觉得快要结束了，所以一定可以过去的

19.我平时喜欢游泳但是是在游泳池里不是在这么冷的野地里

20.以前从来没有这么艰难过

21.活着回来了

22.死亡是没有人可以选择的每个人都会死所以这个倒是没有什么好怕的其他的都是可以改变的

23.回家的感觉会很好

李彦宏经典语录4

1. 人一定要做自己喜欢并擅长的事情

内心的喜好是推动事业进步的最大动力，它能帮你克服困难，坚持到底；如果你喜欢的事情有很多，要挑选自己最擅长做的事，这样就能在感受快乐的同时取得超乎常人的成就。

2. 认准了，就去做；不跟风，不动摇

“认准了，就去做”,讲的是判断力和行动力——要正确地判断形势与机会，一旦看准了，就要付诸行动，患得患失只能坐失良机；“不跟风，不动摇”，讲的是远见与定力——能看到机会的人很多，但能坚持到底，不为眼前利益所动，不因一时困难变节的人却很少，所以多数人的成功都是昙花一现的。

3. 专注如一

无论是企业或个人，都应该专注于自己的领域，并坚持到底。因为人的精力是有限的，企业可利用的资源也是有限的，唯有专注如一，将所有的力量施于一点，才能超越别人，取得持久而非凡的成就。

4. 把事情做到极致

一家公司想要成为市场上的领导者，首先要有领导者的心态，那就是要坚信你做这件事能比所有人都做得好很多。在这种心态下，把每件事情都做到极致，你就能最终成为领导者。

5. 少许诺，多兑现

在对别人做出承诺的时候，一定要求实，讲真话，做得到再说。如果在承诺与交付的结合处画一条水平线的话，那么我们对别人做出的承诺应该低于这道线，而交付给人的结果则要高出这道线。因为做到的，永远比豪言壮语更有力量。

6. 让数据说话

尊重数据就是尊重客观事实，数据有时也许片面，但它却诚实而不带情绪，因此可以排除一切人为的偏好因素，也因此让我们更接近真相。所以，请记住以下三条：第一，为一个伟大创意欢呼之前，请先用数据证明其可行性和对用户的价值所在；第二，一切工作的考核，都应以量化数据为标准；第三，数据面前，人人平等。

7. 问题驱动

我们的每一步都应该是在解决问题的过程中前进。当一个新的idea产生的时候，请先问一下自己，做这件事我能解决什么问题？然后，又会出现什么问题，如何解决？如果一个创意不能解决任何现实存在的问题，它就没有实现的价值。

8. 不唯上

一个有活力与创造力的组织，一定会鼓励一线员工坚持自己的观点并敢于直接表达——即便这可能有悖于某些上级或权威的观点。只有这样才能让每个人的专业性与责任感真正发挥出来，避免企业犯经验主义的错误。

9. 对事不对人

组织内最有效率的沟通方法，莫过于实事求是、坦诚相待了。坦诚地说出否定意见需要的不仅仅是勇气，还有一颗公正的心——只关注事物本身的对错，而不是根据这件事是谁做的来给出不同的评判；同时，也不要把对一件事情的评判直接引申为对人的评价。

10. 创新求变

勇于创新和灵活应变，是企业持续发展、克敌制胜的源动力。然而随着企业规模的变大和业务的成熟，多数公司都会自然而然地倾向安于现状、保守行事。因此，如何永葆组织的创新激情与灵活求变精神，成为企业管理者的一项长期任务。

11. 允许试错

伟大的创新有时就存在于某些看起来不成熟的想法里，所以要鼓励员工的每一次创新，舍得给他们机会去试错。有时候明知风险很大，仍然可以让他们去做。可以小规模地尝试，如果结果不好，退回来就是了，但试错中得到的宝贵经验却可以让团队大步成长。

12. 迅速迭代，越变越美

在飞速发展的互联网行业里，产品是以用户为导向在随时演进的。因此，在推出一个产品之后要迅速收集用户需求进行产品的迭代——在演进的过程中注入用户需求的基因，完成快速的升级换代裂变成长，才能让你的用户体验保持在最高水平。不要闭门造车以图一步到位，否则你的研发速度永远也赶不上需求的变化。

13. 保持学习心态

在快速发展变化来源mingyan.gushiwen.org的时代里，如果不能够不断学习，就会被市场淘汰。所以，企业的每一位员工，都应该保持求知若渴、虚心若愚的学习心态。这是企业发展和进步的根本动力。

14. 遇到新事物，先看看别人是怎么干的

“拿来主义”，是学习的一条捷径。工作中遇到新事物或新的困难时，不妨先看看别人是怎么做的，这可能少走很多弯路，比自己闭门造车效果好得多。

15. 高效率执行

在战场上，任何一个英明的将帅都离不开具有顽强作战能力、能够迅速准确地执行命令的\*\*。在时间决定成败的互联网时代，企业也是一样，任何正确的决策是否能为企业带来优势，最终还是取决于整个团队的执行效率。

16. 用流程解决共性问题

世界上没有一劳永逸的事，问题总是千姿百态，层出不穷，但我们永远应该做制造印钞机而非手工打制铜钱的事情。遇到问题，多问几个为什么，找到根源，用系统的解决方案根除它，才可以为组织不断增强免疫力和提升工作效率。

17. 你不是孤军

一个高效的组织，应该讲究协同作战，作为组织中的一员，在做项目的时候，应该想到，你拥有的不仅仅是自己部门的资源，身边很多其他部门的资源都可以为我所用；而在你的日常工作中，也应该随时想到，自己的工作是否可以为身边的其他同事或团队提供帮助。当组织中的每一个成员都这样做的时候，这个组织的整体效率就会是最高的。

18. 打破部门樊篱

随着公司规模逐渐增大，本位主义与部门利益高于整体利益的现象也会自然而然地滋生。而这，也必将成为组织发展最大的阻碍。要想让几千人甚至几万人的公司仍然保持小公司的效率，公司各阶层的管理者们就必须不断去打破那些部门间的围墙与疆界。

19. 主动分享

一个人的知识与阅历再丰富，其覆盖面也总是有限的，在一个真正的团队里，每个人都应该向后来者无私地分享团队已有的知识、经验与教训，让他/她站在前人肩膀上迅速成长。如果每个人都能做到主动分享，我们在一起就不再是加法，而是乘法了，团队的效率与“智商”才会不断提高。

20. 一定要找最优秀的人才

企业对人才的选择往往决定着这个企业能走多远，如果要做一个世界级的优秀企业，那就要力争在全世界范围内找到最优秀的人才。

21. 给最自由的空间

所谓管理者的职责，就是为优秀人才搭建一个自由、宽松的平台，因为人只有在自由的空间里，其创造力才能真正释放出来；也只有在\*\*自主地面对与解决问题的过程中，才能得到最高速的成长。

22. 证明自己，用结果说话

评定一个人是否称职或是否应该被提拔的最佳方法只有一个，那就是先给他一个平台、一份责任，看他是否能拿出实实在在的工作成果来证明自己。

23. 一个人最重要的能力是判断力

面对快速变化的外部环境和快速发展的产业，如果能及时准确的把握产业机会，就可能回避风险并快速获得成功，这一切都取决于一个人的判断力。

24. 每个人都要捡起地上的垃圾

勿以善小而不为，公司任何一处小的不完美，都是你可以动手去改善的地方，而对公司而言，如果员工都愿意把公司的每件小事当成自己不可推卸的责任，那么这家公司就没有理由不成功。

25. 百度不仅是李彦宏的，更是每一个百度人的

一个成功的企业应该注重营造这样一种氛围，让每一个员工都觉得自己是企业的主人，将个人的事业发展融入企业目标中，与企业荣辱与共。

李彦宏经典语录5

1、我一直觉得打高尔夫的感觉就像在驾驭一样东西，对于一个企业的管理者来说，这一点是十分相通的。

2、不要轻易将主动权交给投资人，在创业的过程中没有人会乐善好施。

3、管理者不过是给大家提供一个好的工作环境、氛围，让有才能的人愉快、充分地发挥潜力创造。

4、不要对自己开创的公司死守着不放——这是经过很多惨痛教训才明白的道理，并不是所有打天下的人都适合坐天下。

5、我奉劝Google的CEO能像eBay的CEO一样，一年有半年在中国工作，这样可能会更了解中国市场，还会更有希望。

6、我一直在跟我们的投资者和跟董事会讲，百度现在是一个青苹果，看起来是青的，吃起来不好吃，要等到变红。说起来简单，但是实行起来非常难，投资者就是想赚更多的钱，何乐而不为？但是对我来说，我对这个公司有感情，所以不能卖掉，这个说不通，要有契约精神，要尊重投资人的取向，这种情况下怎么办？只有一种办法，就是要说服他们，留着百度，将来会赚更多的钱。

7、我和太太从认识到结婚只有6个月的时间。我觉得要透过现象来看一件事情的本质。我这个人一旦认准的东西，就坚定不移，而且从来不后悔，干就干了。

8、有时候心理因素可能比外界的因素有更大的影响，所以一个人的心态非常重要。很多人总是很不满足，说我为什么不如那个人好，我为什么挣的钱不如那个人多，这样的心态可能会导致自己越来越浮躁，也不会让自己觉得幸福。

9、想想这十几年以来，我自己生命当中，经常说的就是认准了就去做，不跟风，不动摇，同时对自己要有清晰的判断，一个人应该做自己最擅长的事情，同时也做自己最喜欢的事情，这样的话，做成的概率会很大。因为只有擅长的事情，才能做得比别人好，只有这个事情是自己喜欢的，才有可能在碰到强大的对手的时候，仍然要坚持，在遇到极其困难条件情况下，仍然不会放弃，在有非常大的诱惑的条件下，仍然会坚持，就是跟自己喜欢非常有关系，我经常也说，一个人要做自己最喜欢的事情，要做自己最擅长的事情。

10、整个商业的发展可以给大家一个启示，不要觉得现在我站在台上，你们在台下就有什么不一样的地方，其实我非常羡慕大家。我现在做的任何一件事都会有很多人去评论、去发表意见。都有很多的关注。天天生活在聚光灯下。而你们现在做的事情可能有更少的人关注，这不是一件坏事，而是一件好事，这是一件奢侈、是一种幸福。如果你想真正做事就不能天天被太多外界因素干扰。

11、搜索引擎三大定律：相关性定律、人气质量定律和自信心定律。

12、其实上市并不是我们的目标，真正的目标从个人的角度来说，是希望通过技术来改变普通人的生活，这是我在硅谷当工程师时就有的梦想。自己掌握了技术，通过这个技术来影响很多很多人的生活，从而改变世界。

13、百度把中国本身的成长性和搜索的成长性结合在一起，这是大家普遍公认的高速成长，而且能够持续很长时间。正是这样的原因使得一些投资者非常喜欢百度的股票。

14、百度永远离破产只有30天，让我们更坚强，更勇敢地共同战斗，让那一天永远不要来，这样才能让我们老去的时候仍能对孩子们说：“有问题，百度一下”。

15、有风险的运动，有刺激的运动，会让人在胜利后获得极大的快乐享受。创业也是一项有风险的举动，我喜欢这种刺激。

16、百度致力于拉近人和信息之间的距离。不管你是高端人才还是大学教授，不管你是小镇的农民还是残障人士，每个人通过百度，离信息的距离都是一样的。

17、搜索引擎的天地太大了，当这个搜索引擎世界更多地展示在你面前的时候，你才会体会到，它对中华文化复兴的意义。

18、开会时，经常会有人站出来反对我，因为在公司已经有一种根深蒂固的思想：我说的不一定是对的。于是有人敢于并且愿意表达自己的观点。我认为我的面子并不重要，在百度，你想说什么就说什么。当然，遇到意见不一致时我来拍板决定。

19、管理一个公司，到底需要在哪些方面做好，过去十一年我也不断总结，基本上是三个方面。第一个方面，是目标，大家有一个共同目标。第二，就是一个公司要想做好，一定要有自己非常核心的企业文化。第三点，是流程和制度，这一点在公司早期的时候，可能没有那么重要，因为就是说人少，每天都可以直接跟每一个人进行对话，这个时候没有流程制度是没有关系的，有事情嚷嚷一声就可以了，但是当公司做大以后，就不能靠嚷嚷了。

20、每个人都有情感，别人骂你肯定不高兴，但我尽量不去想这些东西，因为对我来说把一件事情做成功是最重要的，做成功了你才会有成就感，你才会获得认可。我听过一个故事：某个村里有一位老太太，特别喜欢骂人，只要谁招惹了她，她就搬个板凳坐到你门口骂上半天。有一天，村里新搬来一个人，与这位老太太有了一点小摩擦，老太太就坐在他们家骂开了。这个人一点也不生气，不接她一句话，反而为老太太倒上一杯茶水。这个老太太越骂越没劲，搬着板凳就回家了。后来她再也没有兴趣骂这个人了。

21、很多人了解的中国互联网现在主要公司创始人都是四十岁左右的人，没有给更多年轻人机会，其实这只是一个暂时现象，机会还是很多，中国市场会越来越大，中国已经是第一大互联网市场，机会会很多，不断有新需求出来、不断有新产品、新的用户习惯、各种各样的市场变化出来。会给大家提供很多机会。

22、在人生选择道路上，我好像没有很不顺利的过程，只是面临着一些选择。

23、经常有人问我你的时间是怎么安排的，我大概三分之一的时间放在产品和技术上，另外三分之一的时间放在培养人上，去培育员工如何正确的做事情、如何成长得更快；还有三分之一花在我自己不愿意做的事上就是因为我受到的关注太多了。你们还没有太多这方面的负担，所以可以安安静静做事情，可以专心致志，可以一点一点地把事情做出来。那个时候会获得更大的认可。

24、不走康庄大道，我自己喜欢做什么要比别人怎么看我更重要。

25、有一天中国也会出现一个在大学都没有读完书的人可以创造一个几十亿、上百亿、甚至上千亿市值的公司。这个机会对我来说可能不存在的，对大家来说还有。所以衷心的祝福大家成为一匹黑马、一匹千里马。

26、有一定经济基础后我就一直想到处看看，然后在自家园子里种些蔬菜、水果之类的东西。

27、很多时候企业的成长是在不受人关注的时候成长起来的，对于百度这样的公司，我们在成长过程当中不仅没有受到国际巨头的关注，而且也没有受到外界、包括媒体很多关注。

28、做自己喜欢做的事情；做自己擅长做的事情！

29、即便是百度有足够的钱，仍然会将核心放在搜索上面。

30、硅谷给予我最大的感触是，希望通过技术改变世界，改变生活。

31、在人生选择道路上，每个人都时时刻刻面临着一些选择，我是一个非常专注的人，一旦认定方向就不会改变，直到把它做好，我相信搜索将对网络世界和我们的生活产生巨大影响。我的理想是“为人类提供更便捷的信息获取方式”，至今未变。

32、如果把财富看得更广义一点的话，它应该意味着幸福才对。金钱不是最重要的，重要的是你是不是在做你喜欢做的事情，是不是有一个幸福的生活。在我看来，幸福是更重要的。很多人在温饱线上挣扎的时候不见得能够理解这种想法，但是一旦有一个相对稳定的生活时，仔细想想，这个是非常重要的。

33、我不骂公司里的人，但是我骂外头的人。我在公司里可能大多数人也觉得我不厉害，但是我跟外界打交道的时候，有时候他们觉得我还是挺厉害的。

34、这就好比开花店，你对自己的店子很有信心，便将钱拍在桌子上跟人打赌说我的花店是最好的，我敢赌这么多钱，这就是自信心。同样，在网络方面，愿意花钱的也基本上是那些对自己有信心、有实力的。

35、我是海归，但别给我贴标签。

36、原来技术本身并不是唯一的决定性因素，商战策略才是真正决胜千里的因素。

37、我毕业的时候，社会上流行一句话，叫“造导弹的不如卖茶叶蛋的”，那时候因为我相信了这个耿介不阿的人格操守和抗争精神，所以我没有去卖茶叶蛋，还是自己做自己相信的技术。

38、在巨大的诱惑面前，就是不停的讨论，人最难受的时候是不确定，就是对自己未来有极强的不确定的时候，是最难受、最焦虑的时候，那个时候就是这样的阶段，不知道明天打道回府，还是说要站在时代广场看我们的股票价格，不知道会发生什么，就很难受；在路演的时候，也生病了，讲几句话都会咳嗽，压力非常大。

39、我觉得我一直不是一个在管理上非常强的人，公司在不断变大的过程中，也暴露了一些管理上的缺陷。我过去的解决方法是发现公司薄弱的地方，就会找到这方面最强的人，想办法把他吸引到百度。人一旦来了，我基本上就撒手不管了，最后看结果。这样有好处，放权、信任，做事激情很大。不好的地方，完全放权对他个人成长速度不够快，我应该花更多的精力告诉他做事的方式应该是怎样的。

40、你将来想做什么，可能很多人能够说出来，我想做什么，成就什么样的事业，是能够说出来的，但是从现在的状态到最后实现理想，这个过程当中，可能会发生各种各样的变化，市场会在变，想法有可能会在变，就是说可能现在的状态跟你想要达到的状态，差距很大，是不是有信心，当你遇到大的困难的时候，当你有很强大阻力或者强大敌人、竞争对手的时候，是否还会坚持，当你有很多诱惑的时候，是否会改变自己的想法，这些因素在人生成长过程中，每个人都会遇到。

**第五篇：李志强文档**

>读后感

德亨学校五（2）班李志强

又过了一个学期，我已经读了许多的书，如《三国演义》、《水浒传》、《一千零一夜》等。其中我最喜欢《三国演义》。

《三国演义》是我国古代一个真实的故事，是我们中国四大古典文学名著之一。它主要写了三国大战时的情景。在三个国家之中，我比较喜欢吴国，因为在吴国人才出众，每一个士兵都是身经百战，每一员将领都是忠心耿耿。吴国的领地在江东，他们靠着长江的天险成功抵御了蜀魏两国的无数次进攻，当时周瑜利用长江天险，让黄盖使用苦肉计诈降曹操，使得黄盖的火船冲入曹军阵营点燃了曹军的战船火烧赤壁，让曹军数百万水师在一夜之间烧的灰飞烟灭。

再关羽被杀，荆州被夺时，刘备起兵七十万，决心灭吴，为关羽报仇。在这时吴国只有二十多万的兵力，根本无法抵挡蜀军的行进。原本刘备可以报仇雪恨，但他没有听取诸葛亮的意见，自己把军营安扎在一片树林里，这一点缺陷被当时吴国的大都督陆逊得知后，他带兵赶往树林，他火烧连营把蜀军七十万给烧的片甲不留。如果在那时不是赵云奉诸葛亮之命来营救刘备的话，刘备可能早已死在刀光剑影之中了。

吴国的大都督一个接一个，一个比一个厉害，陆逊继吕蒙，吕蒙继鲁肃，鲁肃继周瑜，在其中，我觉得陆逊最厉害。

读了这本书我的感受是要学习陆逊那样谦逊有礼，就算敌人再怎么强大也一定会有他的弱点，只要我们善于观察，善于分析事物，无论什么事情我们也能做成。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！