

<<波音涅槃>>

图书基本信息

<<波音涅槃>>

前言

自1991年初至2000年底，我与波音公司一起踏上征途，度过了我在航空航天业最灿烂的日子。正因为如此，我很高兴能为这本书撰写序言。

辛迪和克雷格以专业的视角，萃取了波音公司成长历程的精华，为大众献上了精彩绝伦的一课。

不同的观察者总会从不同的角度讲述C-17的故事，这让我惊喜而又好奇。

透过不同的视角，人们往往能够做出既不矛盾也不尽相同的评论，仿佛在讲述不同的故事。

例如，生产团队的一位资深经理将C-17项目的成就归功于“精益”概念的实施；而我认为以鲍德里奇标准为基础，不断完善自己才是C-17项目成功的关键……此外还有其他见解。

本书的作者则认为“伟大组织的四大支柱”和“鲁道夫们”才是波音公司打开成功大门的金钥匙！

自1998年C-17项目荣获马尔科姆·鲍德里奇质量奖后，我就着手研究每个荣获该奖项的组织。

<<波音涅槃>>

内容概要

世纪之交，曾经一度称霸全球航空市场的波音公司开始为重重困难所困扰：新订单数急速下降；合并重组遇到重重困难；企业内部绩效低下；竞争对手的发展势头越来越猛……内外交困，使得波音公司--这个昔日的航空工业巨人陷入一场前所未有的发展危机之中。

但就在短短的10年之中，波音公司找到了着力点，浴火涅槃，实现了空前彻底的企业文化转变，一跃冲出低谷，接连创下历史纪录，并在各条战线上对竞争对手发动凌厉的反攻。

这一切引人注目的成功和转变都始于十年前的一个项目——波音“C-17环球霸王”货物运输机项目以及波音公司在这个项目中开始的艰难的企业文化转型探索——追寻企业内部所谓“鲁道夫因子”的运动……本书正是为您解读波音公司的成功秘诀，运用波音“C-17环球霸王”的成功案例教授组织如何指引员工创造性地、变革性地思考，进而从中受益。

本书将指引你找到这些人，赋予他们力量，带动企业文化革新。

如果你想挖掘员工的最大潜力，重振旗鼓或是挽救濒临失败的某个项目，本书将作为一盏指路明灯，为你引路。

<<波音涅槃>>

作者简介

辛迪·劳林 (Cyndi Laurin) 作家、国际知名管理咨询家，卓越领导有限责任公司创始人；精通过程改进和绩效管理；畅销书《捕获》的作者。

克雷格·莫宁斯塔 (Craig Morningstar) 经验丰富的高级主管，曾就职于美国西南航空公司和嘉信理财。

此外，他还是一名企业家，成功运营过多家企业。

<<波音涅槃>>

书籍目录

致谢序言一（E.戴维•斯庞 前波音C-17项目副主席兼经理）序言二（戴维•鲍曼 波音公司综合国防系统副主席兼总经理）绪言第一章 盛行当下的企业文化 企业文化是企业的灵魂，是推动企业发展的不竭动力。

与只关注产品和流程的企业不同，波音公司用其起死回生的故事向我们揭示：“人，才是一切魔力的源泉，人才是企业文化的中心”。

第二章 波音公司文化变革的推动力 遍布全球70多个国家，坐拥员工逾16万名，如此庞大而复杂的企业，如何能够在六年之内改头换面、焕然一新，再创辉煌？

建立可以激发创新思维的文化和领导方式才是企业走向卓越的秘诀。

你的鲁道夫们正是打开这扇大门的钥匙。

第三章 为什么偏偏选择鲁道夫？

他们拥有企业家的思维，忠于奉献、勇于探索，愿意为企业献计献策，却常常与企业文化“格格不入”、“特立独行”，一旦被发掘，光芒立现！

就像红鼻子驯鹿鲁道夫，没有它，圣诞老人是无法在迷雾中把礼物送到千家万户。

第四章 培养鲁道夫，发挥他们的最大创造力 跳出“管理”的怪圈，开放思想、倾听鲁道夫们的心声，设定流程，让他们独特的、非传统的思想绽放光芒。

嗯，到了喝杯咖啡、笑等经营数据的时候了！

第五章 创建鲁道夫团队文化 改变文化？

笑话？

！

毫无疑问，改变文化非常困难，但波音公司告诉你：以大规模的形式在相对较短的时间内完成改变，创建鲁道夫团队文化完全可能！

而且容易习得，适用于任何企业，关键在于“变”还是“不变”？

第六章 重新定义‘领导’ 领导者们期待员工自己去寻找机会，自我领导；员工期待领导者们承担起领导的责任。

大家相互指责、互相推诿，你的企业是否遭遇了领导困境？

第七章 确立公司章程 公司章程好比胶水，将人们粘在一起，共同工作，共同努力。

公司规模越大，辐射区域越广，公司章程也就越重要。

如果组织是一条船，公司章程就是船舵，指引着船只向新的机遇前进。

第八章 建立多样式的线性奖励制度 “Money = 激励？

”是的，钱能够带来激励，但在这个“萝卜白菜各有所爱”的时代，仅仅用钱就能够激励员工，使员工发挥最大的创造力吗？

答案是：NO！

第九章 开始行动吧！

唤醒企业中的鲁道夫 你是鲁道夫吗？

你周围有鲁道夫吗？

鲁道夫，是你独自面对挑战，大展身手的时候了！

穿越迷雾，闪亮自己红鼻子的时刻已经到来！

<<波音涅槃>>

章节摘录

读者或许已经发现，第二步——价值的认识是整个过程中最重要的一环，也是最难完成的一环。

无论是波音C-17项目，还是丰田汽车公司、理光集团、皇家飞利浦电子集团，它们都拥有相同的成功秘诀。

首先，它们意识到（A）人才是自己的竞争优势；其次，它们将这种价值观（V）灌输到管理层的思维中；再次，实现了管理层与员工思考方式（T）的转变；随后，这种转变开始引发行为与行动（A）的转变；最后，行为与行动的转变带来举世瞩目的成果（R）。

在AVTAR模型的驱动下，波音G-17项目取得的光辉业绩已经整整持续了十年。

为了能让AVTAR模型更好地发挥效用，我们制定了一些最基本的模型驱动原则。

第一，员工并非天生抵制改变。

如果员工懂得了某项改变的必要性，明确知道此项改变意味着什么，会为他们的生活带来怎样的益处，员工就会不遗余力地支持这项变化。

他们转身成为变革的倡导者，这种转变的结果自然也就不言而喻。

第二，改变可以是自己发生的，但是结果并不一定符合人们的期待。

管理者需要借助工具为改变打开方便之门，让它更有效率。

……

<<波音涅槃>>

媒体关注与评论

这是每位寻求企业或事业成功的主管的必备读物。

——美国成功职业经理人主席 琳达·鲍夫 在今天这个充满挑战的环境中，每个追求革新和成功的人都应当阅读此书，无论你的头衔是主管还是经理，抑或你只是名普通员工。

——B2B公司首席财务官，前维达沙宣公司高级执行副总裁 马丁·R·纳森 本书将教会你如何挖掘埋藏在员工大脑中的创造力。

——美国康宁公司前首席信息执行官 哈维·史瑞德尼克 无论你是刚刚开创自己的事业，还是久经商场的老将，都将从《鲁道夫因子》中窥得如何不断革新的诀窍。

人是组织中最关键的要素，这本书将向你解读如何激励人们进行创新。

——TTG控股主席 弗兰克·J·葛瑞迈尔曼

<<波音涅槃>>

编辑推荐

波音公司——美国历史最悠久，制造工艺最先进的飞机生产商，员工逾16万名，遍布全球70多个国家。

在遭遇市场环境恶化、企业内部冲突加剧的情况下，如此庞大而复杂的企业，如何能够在短时间之内改头换面、焕然一新？

《波音涅槃：驱动企业变革和创新的鲁道夫因子》给您解答。

同名英文原版书火热销售中：The Rudolph Factor

<<波音涅槃>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>