第一图书网, tushu007.com

<<QBQ!问题背后的问题>>

图书基本信息

书名：<<QBQ!问题背后的问题>>

13位ISBN编号：9787121125560

10位ISBN编号：7121125560

出版时间：2011-1

出版时间：电子工业出版社

作者：（美）米勒　著，何训，贾淼磊　译

页数：223

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

前言

中国企业在改革开放的30多年里快速发展，企业资本的原始积累随着市场的扩大而飞速增长。
一些企业十几年前希望成为世界500强企业的梦想，随着中国经济的快速发展已经成为现实。
但是如今的焦点已经不再是企业如何做大，而是企业如何提升组织效率，成为世界级企业的同时更赢得相应的尊重，从而成为真正的“强者”。
追求卓越自著名美国管理学大师汤姆·彼得斯提出以来，已经成为众多世界级企业追求的终极目标。
那些百年老店也正是因为不断追求卓越而基业常青。
实现组织卓越似乎是每个企业和组织都关心的话题，不仅是因为卓越能够带来更强的社会影响力，更在于卓越的组织能够感召人、影响人并发挥人的最大能量，进而提升企业绩效。
正如幸福的家庭都相似一般，卓越的组织也是具有相似的基因，如有激情的团队、优秀的企业文化、创新的精神等，都彰显出卓越组织的与众不同。
传统的教科书点到为止，但对实现卓越的途径却不能详细论述，而本书正是弥补了以往教科书的不足。
作者具有丰富的企业管理经验，提供了47条成为卓越组织的途径。
这些看似简单的原则其实蕴藏了很多的管理智慧，无论对企业还是对任何组织而言，这些简单的原则和途径都能成为组织行事的准则，并能帮助企业走向卓越。
当然，作者提供的途径并不能尽述成就卓越组织的所有方法，若是其中一条或几条能够为那些追求卓越的组织提供更多的帮助，将是本书的最大荣耀。
贾淼磊和马雯君参与了全书翻译，此外参与的人还有中国人民大学商学院博士，他们中既有具有丰富企业实践经验的郇庆明、王恩辉、李超、李春，又有对管理组织具有很深研究的周洪美、杨正沛、李彬等博士。
此外，还要感谢郑品石、靳磊、苗兆光等博士的帮助，你们的智慧总是能给我新的启迪。

内容概要

卓越意味着优秀、突出、特别。
卓越的组织卓越的领导者、卓越的员工，超级畅销书作者米勒通过选自卓越组织中真实的故事和案例，描述了卓越组织的特征，阐述了个人责任、组织绩效和企业文化之间的内在关联，提供了47种塑造卓越组织的实用方法和途径，它们适用于任何组织和个人应用于每天的工作中，从董事会到库房，从总经理到普通员工。
读者对象：各级组织管理者、各种组织的员工

作者简介

约翰·G·米勒毕业于康奈尔大学，是QBQ公司的创办人。
他通过写作、演讲。
以及全美国的QBQ认证顾问师网络，将QBQ公司的理念传达给许世界500强,企业、政府、非政府组织及个人，这些机构包括：美国富国银行、美国无线通讯网络巨头VeriZ0nWireless、波音公司、统一星巴克公司、中国胜利油田等。
QBQ公司的理念使全世界超过l00万人从中受到启发，从而改善了自己的工作态度和生活质量。
米勒著有畅销书《QBQ!问题背后的问题》和《QBQ的五项修炼：提高责任意识的最佳实践》。

书籍目录

1 效率为本　2 谦卑　3 使命第一　4 用行动实践价值观　5 把每个人视做顾客　6 保持积极的状态——无论
潮还是低谷　7 员工要的是工具，而不是口号　8 开有意义的会议　9 大胆陈词　10 创建组织文化　11 坦诚
通　12 重视创意　13 包容错误　14 与对手竞争而不是与同事竞争　15 遵守承诺　16 选择最适合的人才　1
你的职业，否则就离开　18 没有任何借口！
　19 庆祝——为成功欢呼　20 变通——人优先于制度　21 因地制宜地获得成功　22 工作——各尽其职　23
住：每个人都想赢　24 不要忘记付账的人　25 注重管理　26 注重售后服务　27 培养管理者　28 每个人都
要　29 有话好好说：留下好印象　30 选择改变　31 用正确的人，做正确的决策　32 改善沟通　33 开除顾
（如果有必要）　34 重视培训　35 学会鼓励他人　36 多角度倾听　37 领导者要即时指导　38 学会虚心受
需要有能够做决策的老板　40 不要寻找犯错者　41 面对现实，脚踏实地　42 以礼相待供应商　43 成功时也
保持警惕　44 注意小事　45 表现重于头衔　46 不要停滞不前：人员流动可以是件好事　47 不断尝试！
不断冒险！
不断成长！
　故事背后的故事

章节摘录

但显然我们可以经过思考后大胆说出自己的真“实想法，只是要改变一下我们陈词的方式。
伟大的组织相信和坚持这一点：我们这里不应存在“闭口不谈却确实存在的事实”。
在一些组织里，存在一种很强的“家长-孩子综合征”，这使得人们不爱说出真话。
有较高头衔和年龄较长的人被称为“妈妈”或者“爸爸”，其他人被称为“孩子”。
我并不是说他们是小孩，只是这有点像剧本里的场景。
“孩子”把“父母”看做强有力的人，拥有生杀予夺的权力，因此他们害怕“父母”不同意、反对，不敢大胆地、坦率地表达自己的看法。
一般来说，这是一种对权力的恐惧，这个问题我多次看到。
如果人们不能坦诚地表达和分享他们所看到的、所想到的和所相信的，这样的组织肯定不能脱颖而出。
因为如果这样的话，想法就被留在了人们的大脑里而没有被放到桌面上供剖析和探究。
创造性的问题解决方法没被重视，士气、团队和好的团体精神也会受到影响，甚至我们的精力和激情也受到抑制。
当人们不能开诚布公地分享他们的想法、意见和担忧时，对于个人和组织而言都是不健康的。
尼古拉斯·默里·巴特勒是美国的一个哲学家，他说过“勇气是必需的”。
毫无疑问，各个层次的人都能说出真实想法对于一个卓越的组织而言是必需的。
我们需要一种支持它的文化。
我指的是实际地支持它，而不仅仅停留在口头上。
我曾辅导过许多的研讨班，在这些研讨班上，有的老板会说：“今天，让我们丢掉那些条条框框，这里没有头衔之别！
我们在这个房间里是平等的。
”但是人们从经验中知道，当会议结束之后，那些条条框框就会重新回来，因此他们当然会注意自己的言辞。
让我们创造一种不仅允许人们说实话，而且鼓励，甚至要求人们说实话的氛围，让人们在说实话的时候感到安全。
但是归根结底，营造了这样的氛围仍然需要作为个体的每个人站出来并分享头脑中的东西。
为了达到这个目标，让我们激励自己，持续努力地去增强做这些事情所需要的勇气。
虽然说出来并不容易，但是对于组织和我们每个人来说都要更好些。
为了使得你所在组织走向卓越，大胆说出自己的想法吧！

媒体关注与评论

书中讲述的47种使组织脱颖而出的方法，是我在数百个各种各样的组织咨询经历中所发现的最佳想法和实践。
它们每一种都独立存在，而且值得我们给以同等的关注。
其中有些会启发你，有些会挑战你，有些则两者兼有。
但是最终要由你来决定，这47种的哪几种对你的组织更重要。
——约翰·G·米勒“本书在各个方面一语中的：实用的内容，精彩的故事，易用的方法。
米勒为任何想要脱颖而出的组织提供了一个路线图。
你所要做的就是遵循书中为你铺设的道路。
它绝对是条必经之路！
”——戴夫·拉姆齐，《资金运转完全手册》（The Total Money Makeover）的作者“戴夫·拉姆齐秀”的主持人

编辑推荐

《QBQ!问题背后的问题:成就卓越的组织(团队篇)》：停止追究责任，开始兑现承诺，是解决所有团队问题的核心。
继全球销量超过100万册的《QBQ！
问题背后的问题》之后，约翰·G·米勒再次倾力打造，成就组织卓越的行动指南！

第一图书网, tushu007.com

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