

<<肯·布兰佳管理思想全集>>

图书基本信息

书名：<<肯·布兰佳管理思想全集>>

13位ISBN编号：9787506052665

10位ISBN编号：7506052660

出版时间：2012-10

出版时间：东方出版社

作者：肯·布兰佳

页数：326

字数：200000

译者：张静

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

去年，我和我的妻子玛乔丽与一些家人和朋友一起去了南非游猎，玛乔丽和我在过去的20年里一起到那里游猎了很多次。

我看到了一些以前也看到过的东西，但从没有像这次看起来那样鲜活。

我看到丛林是那么邪恶，充满竞争，而且领地划分明确。

如果你听到一只狮子的吼叫，你当时一定会觉得脊背发凉。

当我们的长期向导、来自堪萨斯州托皮卡(Topeka)的加里·克拉克(Gary Clarke)模仿狮子的吼叫时，他发出的声音是“ It's mine, mine, mine, mine !

”这是因为当狮子吼叫时，它真正要说的是：“这是我的领地，别给我找麻烦。

”实际上，如果狮子的儿子要夺取父亲的领地，狮子会杀死自己的儿子。

我此次看到了比以往更鲜活的事物，究其原因，我决定踏上此次旅途是为了能够尽可能地去了解纳尔逊·曼德拉。

决定这次旅行的过程非常快速，有一天，我们坐在晚餐聚会的桌前，要求每个人跟大家分享自己在这个世界上最想一起共进晚餐的人。

我脱口而出：“纳尔逊·曼德拉，我想跟一个在监狱里待了28年并被残酷地对待后依然能够充满爱心、同情心且心态平和的人一起共进晚餐。

”在旅途中，我阅读了曼德拉的书《漫漫自由路》(Long Walk to Freedom)。

当我把在丛林中看到的東西以及曼德拉对自己遭遇的反应进行对比时，我意识到：作为人类，我们在许多方面只是高智能动物。

作为高智能动物，我们可以选择服务自己或者服务他人。

丛林中的动物没有选择，一只犀牛不可能在早上从床上起来，然后说：“我今天要与狮子交个朋友。

”这不符合它们的天性。

但是正如曼德拉所做的那样，我们可以选择在更高层面上生活和领导。

然而，当你纵观全世界的领导者，不管他们是管理国家、企业、教会、教育机构或者你能想出来的任何组织，太多的人选择服务自己而不是服务他人。

为什么会这样?因为他们没有不同的领导角色模型。

当我反思这个两难的境地时，我的思绪把我带回了我在大学的日子，当时我研究巴西的革命者保罗·弗雷勒(Paulo Freire)，他写过一本引人入胜的书——《受压迫者的教育学》(The Pedagogy of the Oppressed)。

弗雷勒指出：压迫的问题是，一旦受压迫者摆脱了压迫者，那么他们唯一拥有的领导角色模型就是那些压迫者的模型。

于是受压迫者变成了新的压迫者，这样衍生出来的结果会使人失去希望，不光对国家来说如此，对每个可以想象出来的企业来说也是如此。

这种现象会繁衍出那些服务自己的领导者，这些领导者过于看重金钱、权力和在等级森严的组织中得到认同，因而偏离了建立组织所要服务的人们。

我认为，对这个恶性循环唯一的解决方法就是不同的领导角色模型，这就是本书所要阐述的全部——帮助个体和组织在更高层面上进行领导。

## <<肯·布兰佳管理思想全集>>

### 内容概要

从《一分钟经理人》到《顾客也疯狂》，肯·布兰佳的著作帮助上百万的人释放出自己的能量和他们周围人的潜能。

肯·布兰佳公司帮助成千上万的组织转变为更以人为本、更以客户为中心的绩效驱动的组织。

在本书中，布兰佳携同肯·布兰加公司的合作缔造者和顾问合伙人倾力奉献了他们在世界级领导力方面的研究成果。

作为一个领导者。

你将在本书中发现创立目标和洞悉“三底线”策略，同时确保让人们了解你是谁、你要带领大家到哪里去，以及指导你领导旅途的价值观。

在本书中，布兰佳进一步展现了他在提供惊人的客户服务和培养忠诚的客户方面的突破性成果。

你会发现，对著名的“情境领导”的诠释指导你去领导自己、其他个体、团队和整个组织。

最重要的是，本书可以帮助你深度挖掘和发现所有卓越领导者个人的领导愿景，帮助你把这些知识运用到你整个生活的实践中去。

## <<肯·布兰佳管理思想全集>>

### 作者简介

肯·布兰佳博士是享誉全球的管理大师，著名的作家、演说家和商业咨询顾问；他被誉为当今商界最具有洞察力和思想力度的人之一。

作为一名作家，肯的影响非常深远。

他与斯宾塞·约翰逊合著的《一分钟经理人》在全美畅销了22年，销量超过1500万册，并先后被翻译成27种语言出版。

布兰佳先生是肯·布兰佳公司的“首席精神官”，曾帮助许多公司跻身《财富》世界501强。

<<肯·布兰佳管理思想全集>>

书籍目录

对《更高层面的领导》的赞扬  
运用"更高层面的领导"概念的全球高绩效组织  
序：更高层面的领导肯·布兰佳  
第一部分 把你的目光放在正确的目标和愿景上  
第一章 你的组织是高绩效的吗  
正确的目标：三底线  
选择的提供者  
选择的雇用者  
选择的投资者  
高绩效组织总是亮点  
HPO SCORESTM模型  
S=信息共享和开放性沟通  
C=令人信服的愿景  
O=持续学习  
R=严格关注客户结果  
E=激励系统和结构  
S=权力共享和高参与度  
领导力是引擎  
HPO SCORES测验：组织的测验情况

章节摘录

版权页：插图：在接下来的两年里，财务状况不断好转。

到了2004年，公司的销售额创出了历史新高，远远超过了年度目标。

在2005年3月，包括350名员工在内的公司全体人员集体飞到毛伊岛进行了4天的旅行以示庆祝。

当与员工分享重要的信息时，他们就会像公司的所有者那样迅速行动起来。

他们开始创造性地解决问题，这样当公司步入正轨时，大家就一起享受了特殊的庆祝方式。

换句话说，那些不愿意与员工分享信息的领导者也不会使员工成为公司运营的合伙人，同时也丧失了成为一个成功的、灌能组织的机会。

信息分享建立信任 信息分享能带来另一个强有力的好处，那就是在组织中提升信任水平。

典型的官僚组织在信任度方面表现很差，下属不信任自己的管理者，管理者也不信任自己的下属，结果导致员工把大量的精力放在如何防范别人方面。

分享信息非常重要，即使分享的是坏消息也是重要的。

如果还没有作出决定，那么就把正在讨论的信息拿出来分享，分享诸如市场份额、实际成本、潜在停工可能性和公司的实际绩效等方面的信息，换句话说，也就是把报表公开，让所有员工都能看到。

通过这种方法，管理者会让员工觉得他们是被信任的，员工也会把同样的信任回报给管理者。

一个高层管理者曾经冒险与自己的员工分享信息，而之前这些信息只能被管理高层看到。

尽管一开始他也对分享这么敏感的信息感到担忧，但是员工的反应却是非常成熟的，他们表现出了更多的理解，表现出对参与感的认同。

这位管理者评价说：“分享信息创造出一种主人翁责任感，超乎我的想象，通过改变他们的工作和对部门组织进行再调整，员工开始自觉自愿地遵循费用节约的理念。

而在这之前，这个理念只是管理者的目标，在实施过程中遭遇了重重阻力。

”信息分享促进组织内部学习 分享信息最强有力的途径就是通过组织内部学习，这也是高绩效组织成功的关键因素。

7我们在这里所讨论的是不仅仅是获得信息，也意味着通过这些信息进行学习，并且把学到的知识运用到新的情境中去。

高绩效组织通过不断地观察环境、体察客户动向、跟踪竞争对手的发展、市场调查和追踪目标事件等一系列活动来寻求知识。

<<肯·布兰佳管理思想全集>>

编辑推荐

<<肯·布兰佳管理思想全集>>

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>