

<<激情胜于能力>>

图书基本信息

书名：<<激情胜于能力>>

13位ISBN编号：9787508611433

10位ISBN编号：7508611438

出版时间：2008-6

出版时间：中信出版社

作者：李采郁

页数：177

译者：徐涛

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>

## <<激情胜于能力>>

### 内容概要

常说人生莫测，世事难料。

不过，等人到了一定的年龄，随着阅历及人生经验的增加，也能无师自通成为半个“预言家”，能够预言出的明日之事越来越多。

人生如此，事业亦如此，常言道：种瓜得瓜，种豆得豆。

我们的现在就是过去的生活所结下的果实。

但是，也有些事是怎么都预测不到的。

就拿我写书这件事来说，即便是在我怀着无数梦想的少年时期，这也是我没有想到过的事情。

严格来说，这本书讲的并不全都是我个人的故事，而是这些年来给予了我教导的许多人的故事，这本书也不是我在办公室里闲着无聊写的一些文字的集合，而是我“周游列国”跟无数人接触的“见面的记录”。

同时，它也可用做跟日后需要见面的人预先沟通的桥梁。

## <<激情胜于能力>>

### 作者简介

李采郁，韩国通用总裁，韩国跨国企业CEO协会会长。  
2005年作为首个韩国人参与GE人才士官学校克罗顿威尔研究所举行的最高等级的全球领导力课题，2006年获韩国最高CEO大奖。

李采郁1971年毕业于领南大学法学系，后在三星物产工作26年。  
1991年，李采郁任三星通用合资公司社长。  
在他担任合资公司代表的5年期间，公司以每年46%的速度向上增长。  
1989年李采郁赴任三星GE医疗器械公司的总经理，此后公司连续6年保持了45%的高速增长，成为韩国首屈一指的优良企业。

1996年，李采郁离开三星，担任通用医疗器械事业部门东南亚太平洋地区总经理，只花了两年时间，公司的市场占有率就由原来的第6位上升到第2位。  
2005年担任韩国通用的最高领导——总裁。

## &lt;&lt;激情胜于能力&gt;&gt;

## 书籍目录

序言 化激情为动力的“新领导” 第一章 成为领导者的条件 你是幸运儿吗 幸运儿，与好运相伴的人 “激情”和“幸运”的关系 肯定的力量，积极的思维方式 自信者事竟成 领导的气质 和员工共进午餐 领导一定要有领袖气质吗 让人生厌的领导类型 懂得吸收也是一种能力 企业吸收成功案例的方法 六西格玛是阴谋吗 “社会生活的老油条” 为什么创业难，守成更难 “触摸”心灵的方法 欢送会 话要说到心坎上 不伤感情地指出员工错误的方法 最“无理”的领导 脚踏实地 与杰克韦尔奇的轿车会议 “直观力”来自何方 克罗顿维尔研修院的“即兴项目” 天下没有白吃的午餐 “透明”的前提条件 正直和信赖无价 两小时的干部听证会 报纸测试 领导力 推陈出新的“开放式领导力” 通用电气的“圆桌会议” 营造没有屏障的组织 将每一棵小树都培养成大树的方法 只说于对方有利的話 对未来领导的提问（一）第二章 自信的力量 临危受命 我与韩国通用电气的因缘 临危受命的瞬间 70%的信息+30%的直观=100%的决策 设定合适的目标 人事评估，数字字说话 “冷静”总比不公平要好 设定20%“挑战性目标”战略 将人的潜力提升50%的方法 执行是成功的关键 开会不是走过场 越难做出的决策，越要迅速执行 执行前自问五个问题 执行的三个理由 积极的态度 态度决定命运 牢骚无用 愿景为何必需 企业的挑战与短期目标 I love ultrasound!

每天大喊三次口号 培养后辈 千万不要当没有用途的前辈 人才到哪去了 入职一年者就是前辈 成为出色的导师 培养比自己优秀的后辈 协商力 真心做好与对方“双赢”的准备 协商的目的是消除对立 协商双方的地位是平等的 谈判对象不是敌人，而是伙伴 为未来做准备 高瞻远瞩，多考虑日后发展的可能性 为什么要找铁饭碗 实现梦想的年、年、年计划 为本国年轻人才铺路 对未来领导的提问（二）第三章 成功的榜样 要想成为第一，就要向第一学习 跟着成功案例走向最好的CE学习 自我价值再评价 自我检测：我最想做的是什么 付出与收获不成正比怎么办 领导应该具备的肯定性的评价标准 为了自己，应该坐到谈判桌前 必须共享信息的理由 信息是公司的公共财产 领导的判断不一定是最好的 公司内唯一的“吸烟室” 独占信息相当于将公司的财产据为己有 失败没关系，但一定要是“成功的”失败 甘泉苦海，失败的记忆 最残酷的失败 失败之后 不要逃离，收拾残局 我的能量源泉 家人就是我的维生素 没有时间是纯粹的谎言 表达关心和爱恋 接受已有的 给予女性领导的忠告 支持“半边天”女性 “好妈妈”的定 自我认可才能赢得他人认可 “价值百万美元的激情” “4E+IV”造就跨国人才 决策的瞬间，与笔记本对话 一封釜山的来信 激情的馈赠 对未来领导的提问（三）后记 激情永在，“初心”不改

## &lt;&lt;激情胜于能力&gt;&gt;

## 章节摘录

幸运儿，与好运相伴的人“你认为自己是幸运儿吗？”当有人这样问你时，你该做何感想呢？大概有些人会感到不快，想：“你这不是公然表明我是一个没能力的人吗？我走到今天难道是托父母之德、苍天之恩？”他们认为这样问的背后还隐藏着提问者对自己不屑一顾的态度。

如果你在面试的时候，碰到面试官向你提同样的问题，你该如何回答呢？如果你很希望进该公司，你一定会在心里揣度面试官这样问你的真实意图，心乱如麻。

“这位考官到底想知道些什么？他难道怀疑我的简历在造假，不相信我在简历里说的我为了成为人才经历了许多磨练的话吗？他是不是认为我能力不足，碰巧只是运气好？世上有多少一帆风顺的人呢？”非但是韩国，许多国家对“幸运儿”这个词都持偏见态度，视其为贬义词，把不付出努力就占据了良好资源的人视为“幸运儿”。

但是这在某种程度上只是社会表象而已，并不代表人真正的想法。

虽然对他人的好运嗤之以鼻，但等运气找上自己时，谁都会拍手欢迎。

所谓的“幸运”哪里是看得见摸得着的呢？既然幸运看不见摸不着，那么对人来说幸运到底是什么呢？

我为了解开这个疑问，曾经向许多人提出这样的问题：你认为幸运是什么呢？就是运气好吗？事实上，这个问题也是我向求职者提出的基本问题中的一个，我并不是为了寻找这个问题的正确答案而提出这个问题的，而是看应试者如何理解这句话，通过他们的回答来判断此人的价值观和思考是否与公司追求的价值观一致。

CEO最重要的工作之一就是发掘人才，所有的CEO都在尽最大努力寻找人才。

不过，不同的人对人才的见解也不尽相同。

某个时期，社会公认的人才类型就是高材生，即所谓的“一流人才”(best people)。

名牌大学的毕业证书是基础，倘若是海归派或者额外拿到了几张耀眼的资格证，那就锦上添花了。

企业为了争得一名这样的人才而挤破脑袋，甚至大动干戈，因此他们的身价如同坐飞机一样直冲云霄。

不过这样的人才类型没过几年就渐渐被冷落了起来，因为他们仅仅只是“一流人才”，而不一定是企业需要的人才。

明白过来的企业，开始为了寻找适合本企业的“合适的人”(right people)而努力。

企业要寻找到一名适合本企业的人才，是十分不容易的。

所有的应聘者都拿着制作精良的履历表、各种资格证书来证明自己就是最适合该企业的人才，光凭这些，并不能判断出此人就是适合企业的人才。

有些人才虽然招聘进来之后工作还像模像样，但缺乏高瞻远瞩的能力和 challenge，按部就班，缺少被培养成为领导的潜质，这使许多企业为之不安。

到底什么才是衡量人才的标准呢？许多企业领导人陷入了迷惑之中。

在这种不安当中，为了寻找到真正的人才，韩国通用电气找到了衡量人才的标准，那就是“激情”。

而我作为CEO，在招聘人才时，通过提问“你认为自己是幸运儿吗”，从应试者回答的态度当中可以查觉出应试者的思想观和价值观。

.....

<<激情胜于能力>>

媒体关注与评论

“不管出价多高，也不管三星愿意与否，通用公司都将出资借用李采郁。”

——摘自通用致三星的公文李采郁曾经是三星在公开招聘中录用的一名普通员工，他自己的力量将自己缔造成为幸运儿。

——尹钟龙 三星电子副会长看一看李采郁那充满激情的开放性思考，我们就会明白，他不仅是一个“成功的人”，更是一个“胜利的人”，凡是渴望胜利的人都应该看一看这本书。

——金双秀 LG电子副会长作者通过本书告诉了我们在现有的环境里如何抓住小机会，并将其创造成为大机会，以及渡过难关的切实可行的方法，向我们传递了真正的“精神之心”。  
每当我们希望用新的能量武装自己的时候，就要读一读这本书。

——赵东成 首尔大学教授

<<激情胜于能力>>

编辑推荐

《激情胜于能力:韩国通用总裁告诉你》韩国通用总裁告诉你他是通用不惜花天价引进的总裁他是韩国企管界的“巨星”，韩国最高CEO大奖得主他曾领导三星医疗器械部连续六年实现45%的高速增长他是首位参加通用克罗顿维尔最高等级领导力培训的韩国人顶级企业家的必读书韩国经管畅销书

<<激情胜于能力>>

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>