第一图书网, tushu007.com

<<高效能人士的3项卓越管理>>

图书基本信息

书名：<<高效能人士的3项卓越管理>>

13位ISBN编号：9787561347669

10位ISBN编号：7561347669

出版时间：1970-1

出版时间：陕西师范大学出版社

作者：马克斯·兰茨伯格

页数：390

译者：卞学光

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

马克斯·兰茨伯格，曾在英国剑桥大学攻读物理学，获得斯坦福大学MBA学位，其后长期担任麦肯锡咨询公司的董事，负责经理培训和职业发展，是该领域享有高度盛名的权威专家，又一举凭借本书跃升为国际著名作家。
其著作被翻译为14种文字畅销全球，累计销量突破百万，并得到世界500强企业的热烈追捧。
在畅销书作家的身份之外，马克斯?兰茨伯格首先毫无疑问的是培训专家。
本书亦是其长达25年的为私人、团队和公司提供咨询服务的经验总结，可谓字字珠玑，唯其如此，世界500强才会趋之若鹜，将它奉为员工培训的至宝，尊为管理人员的必读书目。
本书的另一处亮点则是马克斯独有的幽默，他“将轻松的笔法和严肃的推理共治一炉”(阿奇?诺尔曼，阿斯达集团前任主席)，“为我们提供了一些非常有用的建议，以及一大堆有趣的故事”(卡罗林?费尔贝恩，BBC公司战略总监)。
作为一本经典的实用培训指南，本书系统地分别介绍了管理人士所需要的三项技能——分享、激励、领导。
故事主人公在书中经历了职场上的浮浮沉沉，并运用书中所传授的领导技巧攻克了一个又一个难关，逐步地成长为能独当一面的领袖人物。
当然本书的目的并不止于跟你侃侃职场趣闻，世界500强之一，Interbmnd的首席执行官里塔?克里富顿这样评价道：“在这本书中，正经的理论、机智的实践和实用的模型熔为一炉，丰富生动！
它给我带来了无尽的灵感，并在很大程度上改变了我的工作方式……”正是如此，书中的每个故事都传授了一种特定的技巧，并辅以详细的说明和适当的练习，在追踪主人公职场活动的过程中，渐渐地一些简单实用的技巧你也能信手拈来了，在书中成长的不光是克服掉各种问题的主人公，还有正捧着这本书的你。
美国前总统哈利?S.杜鲁门说：“领导者创造历史。
”希望这本书也能够助你成为历史的开创者！

内容概要

作为一本经典的实用培训指南，《高效能人人士的3项卓越管理》系统地分别介绍了管理人士所需要的三项技能——分享、激励、领导。
故事主人公在书中经历了职场上的浮浮沉沉，并运用书中所传授的领导技巧攻克了一个又一个难关，逐步地成长为能独当一面的领袖人物。
当然《高效能人人士的3项卓越管理》的目的并不止于跟你侃侃职场趣闻，世界500强之一，Interbmnd的首席执行官里塔·克里富顿这样评价道：“ 在这《高效能人人士的3项卓越管理》中，正经的理论、机智的实践和实用的模型熔为一炉，丰富生动！
它给我带来了无尽的灵感，并在很大程度上改变了我的工作方式…… ”正是如此，书中的每个故事都传授了一种特定的技巧，并辅以详细的说明和适当的练习，在追踪主人公职场活动的过程中，渐渐地一些简单实用的技巧你也能信手拈来了，在书中成长的不光是克服掉各种问题的主人公，还有正捧着这《高效能人人士的3项卓越管理》的你。

作者简介

作者：(美国)马克斯·兰茨伯格 译者：卞学光马克斯·兰茨伯格,国际著名作家，培训专家。
曾在英国剑桥大学学习物理学，获得斯坦福大学MBA学位。
后长期担任麦肯锡咨询公司董事，负责经理培训和职业发展，是该领域享有高度盛名的权威专家。
其著作被翻译成14种文字畅销全球。
累计销量突破百万，得到世界500强企业的热烈追捧。

书籍目录

第一部分 分享 导言／2第1章 对于分享的一些思考／7第2章 提问与告知／11第3章 如何引出反馈／16第4章 纠正对于分享的一些常见的误解／22第5章 提供反馈／26第6章 如何组织分享／3l第7章 诊断不同风格／37第8章 找出并避免你的分享障碍／43第9章 如何在时间有限的情况下进行分享／48第10章 考虑到其他人的能力和意愿／53第11章 克服受分享者的抵制心理／59第12章 激励／64第13章 意识到文化差异／69第14章 建立一支协作良好的团队／74第15章 关于分享的一些告诫／79第16章 如何向上司提出反馈／84第17章 如何向别人提供指导／88第18章 关于分享的一些总结／93第二部分 激励 导言／102第1章 激励和领导才能的三个维度／105第2章 vICTORY——激励的要素／111第3章 愿景／117第4章 动力——金钱、权力、性、尊重、嫉妒、骄傲、责任、完美、希望……／124第5章 信心／130第6章 毅然行动／136第7章 观察结果，视障碍为机遇／143第8章 应对反馈／149第9章 你／156第10章 心理学精要／160第11章 人格类型／172第12章 惧怕成功以及无法被激励的其他原因／177第13章 摧毁激励／183第14章 多米诺效应／187第15章 婴儿潮那代人遇上70年代生人／19l第16章 NLP——神经语言学规划／196第17章 表扬／202第18章 压力：头脑、身体和精神／207第19章 工作场所以外的激励／213第20章 精通激励技巧／218第三部分 领导 导言／226第1章 VIM：愿景、感召和动力／229第2章 领导技巧：形势、手段与特性／234第3章 准备工作：重点、紧迫和派别／240第4章 打造团队：有益惯例和不良惯例／246第5章 愿景：赋予意义／252第6章 愿景：灌输与检验／258第7章 愿景：雕琢技巧／264第8章 感召：建立信任／269第9章 感召：征召与联合／277第10章 感召：重申与强化／282第11章 动力：鼓励发挥主动性／287第12章 动力：激励进展／294第13章 动力：清除障碍／300第14章 催促与庆贺／306第15章 践行价值标准／311第16章 集中注意力／316第17章 领导还是管理／322第18章 角色与委任／328第19章 重排顺序和选择时机／334第20章 权力与影响力／339第21章 文化推动力／345第22章 自我领导的VIM／351附录／357

章节摘录

第5章提供反馈两个星期以后，当阿历克斯正在阅读公司杂志上莎拉的那篇文章的时候，他突然想到了高登。
“或许我该花点时间向这位年轻人提些意见。
”阿历克斯想道。
高登是阿历克斯的第一位直接下属，他大学毕业不久，刚刚加入这家公司。
最近公司高层又在重新考虑进入冰淇淋市场，并让阿历克斯在高登的协助下就是否收购一家大型冰淇淋和冰冻酸乳酪厂商Cones-and-Tubs国际公司，提供一些有价值的建议。
到目前为止，一切都进展得非常顺利，在高登的帮助下，阿历克斯带领的项目小组已经成功地收集了大量相关信息，跟公司的许多客户进行了交流，并对Cones-and-Tubs国际公司的市值进行了初步评估。
可另一方面，阿历克斯也注意到了一些问题，比如说，高登经常会莫名其妙地消失很长时间。
毫无疑问，这位年轻人一直都在非常努力地工作，因为每次阿历克斯设法找他时，总能在他的电脑前发现一大堆打印文稿，上面满布着各式古怪而奇妙、细节分析透彻的设想、计划。
可问题是，高登已多次明显地突然改变想法，阿历克斯确信，这主要是因为这位年轻人并没有真正对项目小组定期举行的小组会议加以关注。
“看来，是时候给他提点意见了。
”阿历克斯一边翻着一个小本子，上面记着莎拉告诉他的有关如何建设性地提出意见的建议，一边自言自语道。
“的确，我们前面说过，分享并不只是提供反馈，可另一方面，我们又必须意识到，提供反馈确实是一种比较重要的分享方式；而且人们很难用简单的几句话来概括这方面的技巧。
不管怎么说，在提供反馈的过程中，你至少应该确保自己涉及到以下三个方面的问题，我们用这三个单词的首字母缩写AID来代表，这样可以帮你记住它们。
“A(Action，行为)：接受分享者哪些事情做得好，哪些事情做得不好(就双方讨论的领域而言)；
“I(Impact，影响)：这些行为所产生的影响；“D(DesiredOutcome，希望的结果)：接受分享者可以通过哪些办法来更有效地完成自己的工作。
”阿历克斯刚合上杂志，高登就走了进来。
于是阿历克斯开始跟高登讨论一些问题。
他首先对冰淇淋项目当前的进展情况作了一下总结，并对高登到目前为止几个方面的工作表示了祝贺和感谢。
然后他接着说道：“高登，关于你在我们小组会议上的表现，我想跟你提点意见。
你觉得这会有帮助吗？
”高登点了点头，表示同意。
“在过去的几次小组讨论当中，我发现你好像有点心不在焉。
比如说，在昨天的会议上，你好像一直在纸上乱画，有时甚至会盯着窗户外面看。
你觉得我说得对吗？
”(行为描述)“我有时觉得这种没完没了的讨论有些无聊，”高登回答道，“我宁愿作一点分析。
”“好的，高登，可你的这种想法会导致一些问题，当会议结束之后，你开始做自己工作的时候，并没有考虑到其他人在会议上所作出的改变方向的决定。
结果你的一些工作总是重复，有时你会表现得有点狂妄自大，因为好像看起来你总是不愿意倾听团队其他成员的意见。
”(影响描述)“我同意你说的第一点，有时候我确实做了些无用功，可我并没有意识到我会给人一种狂妄自大的感觉啊！
”高登有些惊讶。
“好吧，我们讨论一下该怎么改变这种情况，”阿历克斯说道，“想想看，你应该怎样才能在小组会议的时候做到更加投入？

”(希望的结果)高登一时间也想不出什么办法，毕竟，这是他第一份“真正的工作”，他还没有适应团队作业的方式。
所以阿历克斯接着说道：“我准备让你在每次会议开始时把最近的工作总结一下，你觉得怎么样？
或者，你可以扩展一下自己的工作范围，帮助我协调整个小组的工作？
这样的话，你就要学会对每位小组成员的工作进行追踪。
或许你还应该在每次会议结束时，对会议所形成的决议进行总结。
”他们都认为这是一个不错的想法。
当高登离开办公室的时候，阿历克斯突然意识到，虽然他并不清楚自己刚才和高登的对话是不是有实质性内容或者说有足够的互动性，算不算是一种“分享”，但有一点可以肯定的是：他确实向这位年轻人提供了一些比较有建设性的反馈。
在随后的几个星期当中，高登开始对整个小组的工作进度表现出了更大的关注，同事们也停止了对他的抱怨，渐渐地，阿历克斯发现自己其实可以把更多的协调工作交给高登。
回想起来，阿历克斯觉得AID真的是一种既简单又有效的方法，他准备把它更多地应用到今后的工作当中。
……

媒体关注与评论

领导者创造历史，而非历史创造领导者。
缺乏领导者的时代，社会往往停滞不前。
当有勇有谋的领导者巧妙地把握良机改善现状时，进步就随之出现。
——美国前总统 哈利·杜鲁门人们常常会在某些具有理念的领导者的影响和引领下，投身于其所信奉的事业。
恪守这些伟大的理念。
他们只有在领导者身上看到这种理念的化身后，才会全身心投入。
——美国微软公司总裁 比尔·盖茨在当今这个充满沉重压力和“截止日期”的世界里，那些对工作充满热情的人显得尤为难得和重要。
本书为我们提供了一些非常有用的建议，以及许多有趣的故事。
——英国BBC公司战略总监 卡罗林·费尔贝恩在这本书中，正经的理论、机智的实践和实用的模型熔为一炉，丰富生动！
它给我带来了无尽的灵感，并在很大程度上改变了我的工作方式，毫无疑问……重新激发了我对工作的热情！
——全球最大品牌管理顾问公司Interbrand首席执行官 里塔·克里富顿

编辑推荐

马克斯·兰茨伯格是培训专家。
本书是其长达25年的为私人、团队和公司提供咨询服务的经验总结，可谓字字珠玑，唯其如此，世界500强才会趋之若鹜，将它奉为员工培训的至宝，尊为管理人员的必读书目。
本书的另一处亮点则是马克斯独有的幽默，他“将轻松的笔法和严肃的推理共治一炉”(阿奇·诺尔曼，阿斯达集团前任主席)，“为我们提供了一些非常有用的建议，以及一大堆有趣的故事”(卡罗林·费尔贝恩，BBC公司战略总监)。

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