

<<精细化领导能力持续改善>>

图书基本信息

书名：<<精细化领导能力持续改善>>

13位ISBN编号：9787564067410

10位ISBN编号：7564067411

出版时间：2012-10

出版时间：北京理工大学出版社

作者：高伯任

页数：238

字数：280000

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>

<<精细化领导能力持续改善>>

内容概要

原则反映的是领导管理工作中的本质规律，没有原则的领导者，终将失去自己的追随者，从而也将失去领导能力。

本书是一本写给管理者，尤其是经理人的书。

它从精细化管理的角度出发，告诉管理者尤其是经理人如何在坚持原则的基础上持续改善，进而将自己打造成为最优秀的管理者。

<<精细化领导能力持续改善>>

作者简介

高伯任

澳大利亚艾迪?科文大学(Edith Cowan University)工商管理硕士

中国国际人才开发中心国际管理研究院副主任

欧洲IRCES (International Register of Certified Educational Services) 认证培训师

美国Vital Smart (Crucial Conversation) 认证培训师

从事企业管理二十余年，曾就职石油部华北石油教育培训中心、挪威林业 (Norske Skog)、锡恩管理咨询、荷兰思腾教育集团

(Schouten China)、凯洛格 (Keylogic)、欧华管理(EUCN)

等公司；历任培训经理、部门总监、公司总经理、专家讲师、资深顾问等职务，亲身经历了国内外大中型企业管理的运作模式，结合企业实际融会贯通形成了一套适合中国国情且操作性很强的企业管理课程。

<<精细化领导能力持续改善>>

书籍目录

第一章 结果思维——无法逾越的最高标准

- 第一节 从目标一致开始
- 第二节 不知道该干吗的员工
- 第三节 为下属有效分解任务
- 第四节 安利的公平与“不公平”
- 第五节 既要快乐又要结果
- 第六节 庆祝成功的强化作用
- 第七节 复盘保证“持续改善”

营养餐吧

第二章 整体贡献——“你不是一个人”

- 第一节 从整体思维开始
- 第二节 团队管理的新特点
- 第三节 情境领导方略的应用
- 第四节 团队领导的五项修炼
- 第五节 软性领导力的产生
- 第六节 营造氛围，培养下属
- 第七节 整体贡献带来“持续提升”

营养餐吧

第三章 聚焦关键——越来越细的经理人

- 第一节 从节点控制开始
- 第二节 会议管理的聚焦
- 第三节 时间管理的升级
- 第四节 情绪管理的完善
- 第五节 信息管理的增强
- 第六节 聚焦关键造就“持续深化”

营养餐吧

第四章 利用优势——扬长避短的现实意义

- 第一节 从“短板”开始
- 第二节 扬长避短，知人善用
- 第三节 如何识别员工的优势
- 第四节 实现优势与任务的匹配
- 第五节 利用优势“持续优化”

营养餐吧

第五章 建立信任——“因为相信所以看到”

- 第一节 从管理风格开始
- 第二节 不要玩“失败者的游戏”
- 第三节 团队需要契约精神
- 第四节 价值认同是信任的基础
- 第五节 以诚信锻造“持续吸引”

营养餐吧

第六章 正面思维——“一日当尽一日之勤”

- 第一节 从命运与机会开始
- 第二节 没有权利去悲观的经理人
- 第三节 不燃人、可燃人与自燃人
- 第四节 从激励到自我激励

<<精细化领导能力持续改善>>

第五节 把每一项工作做到极致

第六节 永葆“持续前进”的动力

营养餐吧

附录

<<精细化领导能力持续改善>>

章节摘录

遇事找“三有”SMART原则是从西方搬来的洋工具，很多经理人虽然理解它的重要性，但的确不知如何使用。

基于这一困惑，我提炼出“三有”原则：有时间、有标准、有考核。

而且，在实际的管理工作中，我体会到遇事只要找到“三有”，最终都有好的结果；否则，就做成了“三事”：完成差事，例行公事，应付了事。

因此，建议经理人遇事找“三有”。

1.先找“时间结点”（Deadline）。

2.再找结果标准（做事之前，就要定下一个好结果的标准）。

3.最后要明确考核底线（结果好，怎么奖励；结果不好，怎么惩罚）。

态度决定人生有三个泥瓦匠A、B、C正在工作。

国王恰好路过，问他们几个在做什么。

“我在垒砖头。”

A粗暴地说。

B有气无力地说：“我在砌一堵墙。”

只有泥瓦匠C热情洋溢、充满自豪地回答说：“我在建一座宏伟的宫殿！”

国王回到皇宫后，立刻召见了泥瓦匠C，并给了他一个总管的职位。

有些人不明白，国王为什么这样欣赏工匠C，从泥瓦匠一下子提升到主管？

国王回答说：“一个人有多成功，最终是由他做事时的态度决定的，有智慧的人可以看到事业最后的结果，而不是手头的任务，因为只有这样，才会有克服困难的动力。”

明确目标的重要性哈佛大学曾对一群在智力、学历和环境等方面条件差不多的年轻人进行过一项跟踪调查。

在这些年轻人当中，有27%的人没有目标；60%的人目标模糊；10%的人有着清晰但相对短期的目标；其余3%的人有着清晰而长远的目标。

25年后，哈佛再对这群人进行调查：有3%的人，在25年间一直朝着自己的目标努力，如今都小有成就，其中不乏行业领袖和社会精英；有10%的人，按照自己的短期目标一个个实现，如今已经成为各个领域中的专业人士，大都生活在社会的中上层；有60%的人有着安稳的生活与工作，但是也没有什么特别成绩；剩下27%的人，由于缺乏目标，得过且过，到如今过得很不如意，并且一直处于抱怨声中。

团队精神麦肯锡公司在一次招聘人员时，一位履历和表现都很突出的女性一路过关斩将，在最后一轮小组面试中，她伶牙俐齿，抢着发言，在她咄咄逼人的气势下，小组其他人几乎连说话的机会也没有。

然而，她落选了。

麦肯锡公司人力资源经理认为，这位女性尽管个人能力超群，但明显缺乏团队合作精神，招这样的员工对企业的长远发展有害无益。

对于一个集体、一个公司，甚至一个国家，团队精神都是非常重要的。

以特殊的团队精神著称的微软公司，在做产品研发时，有超过3000名开发工程师和测试人员参与，写出了5000万行代码。

如果没有高度统一的团队精神，没有全部参与者的默契与分工合作，研发工程是根本不可能完成的。

以身作则“领导者以身作则”是美国玫琳凯化妆品公司所有管理人员的准则。

公司的创始人玫琳凯·艾施就一直信奉这一准则。

由于化妆品公司对员工的形象要求很高，要时刻保持自己最好的状态。

艾施很重视这一点，她一生都非常爱好园艺，但是担心自己会在不经意中沾上泥土，破坏自己的形象，所以忍痛放弃爱好。

艾施也从不追逐流行，而是时刻保持自己独有的风格。

正是由于玫琳凯·艾施以身作则，公司里每一位员工都衣着合体，光彩照人。

<<精细化领导能力持续改善>>

“今天的事绝不能拖到明天”，这是艾施的工作信条。

她每天都会把当天没有完成的工作带回家继续做完。

虽然从来没有要求她的员工也这么做，但是，她的行事风格却深深影响了她的助理以及七位秘书。

领导者只有严格地要求自己，起带头表率作用，才能具备说服力，才能增强自己的凝聚力。

勇于面对自己的错误管理者是人，不是神，也有犯错误的时候。

说起来，美国戴尔电脑公司大赚并不是什么新鲜事，真正有趣的是：迈克尔·戴尔不仅让对手咬牙切齿，也让下属痛苦不堪。

戴尔公司在2001年曾搞过一次调查，调查显示高达半数的下属表示一有机会就将跳槽。

下属认为戴尔不近人情、感情疏远，对他没有强烈的忠诚感。

不过，大部分下属还是留了下来，一年又一年地咬着牙推着公司快速成长。

这般惊人的成就与内在的矛盾并存，令人不得不思索迈克尔·戴尔除了以“直销”赢得盛名之外，他还有什么过人之处？

其实，戴尔并没有什么高招，只是坦然承认自己的错误并加以改进。

聚焦关键有一组人来到空地，挖了一个大坑，走了；过了一会儿，又来了一组人把坑填上了，走了……有记者感到很奇怪，问道，你们到处挖坑，到处填土，究竟在做什么？

人们回答说，我们在种树。

关于种树，我们是有一定的流程的，第一组人是挖坑的，第二组人是放树苗的，第三组人是填土的。

但是今天第二组人无事没来，所以我们只好挖坑的挖坑，填土的填土。

这个故事虽然夸张滑稽了点儿，但确是有些人的真实写照。

有些人只顾着埋头苦干，却没有任何结果。

就比如现实中，总是有一些经理人面对众多事项的时候，就分不清主次，抓不住关键，明明手头上有一件很重要并且紧急的事情需要处理，却在混乱之中先去处理那些重要却非紧急的事情，导致管理效率低下。

知人善用俗话说“金无足赤，人无完人”，领导者看人用人要扬长避短，知人善用。

列宁曾说：“人们的缺点多半是同人们的优点相联系的。

”如果领导者一直盯着下属的缺点，死死抓住人家的小辫子不放，那只好无人可用。

刘邦所用的人不少都负有恶名，但都有一技之长，合起来就是一个整体，无往而不胜。

孟尝君的门客中都是些“鸡鸣狗盗”之徒，然而这些无赖都有一技之长，大可运筹帷幄，小可危难救人。

三国时期的孙权用人成功的秘诀之一，在于他教育部下的独到方法：“贵其所长，忘其所短。

”明知道人的短处，却不去指点他，即使指点，也不要当面指责，应当选择适当的时机提出来。

因为任何人都喜欢被人称赞，讨厌别人吹毛求疵。

称赞自己的长处，就会产生积极向上的动力，而挑自己的毛病，就会萎靡不振，失去工作的积极性。

识别并利用优势有一个男孩，多年来一直是班里的差等生。

他非常刻苦，但成绩就是上不去。

他的父亲心里清楚，儿子一点也不笨，只是天生对文字类的东西很迟钝，导致患有学习障碍。

后来父亲发现儿子在绘画方面有天生的才华，便鼓励他发挥自己的长处，还举了一个猫和老虎的例子：“老虎强壮，善于奔跑，猫则温顺、灵敏，猫虽然不能像老虎那样威风 and 霸气，但也具备老虎不具备的天赋与本能，它能上树、能抓老鼠。

人们都希望成为老虎，而这其中有很多是猫，久而久之，变成了一批烂老虎。

”他对男孩说：“儿子，你天生对文字迟钝，但对图形却非常敏感，为什么放着优秀的猫不当，而偏要当很烂的老虎呢？

我不希望你成为一只烂老虎，我相信你一定能成为一只好猫！

”男孩从此专心致志地把漫画当做一生的追求。

25岁那年，他成为漫画界炙手可热的人物，《双响炮》、《涩女郎》等作品红遍东南亚。

他就是朱德庸。

关键时刻独当一面2004年年底，伊利曾经面临一次严重的危机。

<<精细化领导能力持续改善>>

时任董事长的郑俊怀以及另外5名高管被检察院以涉嫌挪用公款罪刑事拘留，随后被正式逮捕。就在这关键时刻，潘刚临危受命，不仅向舆论发出主动承担社会责任的声音，还以强大的执行力，迅速增强公司员工、投资者的向心力，率领伊利集团在2005年高歌猛进，使当年前三季度的销售收入就超越2004年全年水平。

同时，他大胆地主持通过了一个价值十多亿元的一揽子投资计划，最终顺利渡过危机，随后以罕见的全票当选董事，进而全票当选为董事长。

回首这一重大历程，潘刚感叹说：“伊利给了我太好的平台，我几乎每年迎接一个挑战，苦的、累的、未知的，什么都干过。

自己的成长伴随着企业的成长，走过一路风雨，经受了极大的锻炼，这是非常宝贵的经历。

”……

<<精细化领导能力持续改善>>

媒体关注与评论

专业书评：原则的力量——读《精细化领导能力持续改善》文\石金龙近来，由于日本罔顾历史事实，悍然宣布钓鱼岛国有化，适逢“九一八”81年，全国各地纷纷举行示威游行，抗议日本的无耻行径。

有报道说，在9月18日当天，全国至少有160个城市举行了游行活动，可谓声势浩大。

然而在游行过程中，发生了一系列打砸抢烧的不理性行为，甚至有日系车主被人用U形钢锁重击头部致使其颅骨被砸穿的暴力事件。

爱国值得提倡，然而不理性，甚至打着爱国的名号行暴力之实，就显得极不理性了。

简而言之，这是一种无原则的“爱国”！

享誉世界的思想家、哲学家和革命家恩格斯曾经说：“原则不是研究的出发点，而是它的终了的结果；这些原则不是被应用于自然界和人类社会，而是从自然界和人类历史中抽象出来；并不是自然界和人类要适合于原则，而是相反地，原则只有在其适合的自然界和历史时才是正确的。”

近来阅读一本新书，名曰《精细化领导能力持续改善》，这本有北京理工大学出版社和北京博士德文化发展有限公司联合打造的新书，让人对“原则”一词有了更为深刻的理解，对于恩格斯上述一番话也有了全新的认识。

这是一本写给管理者，尤其是经理人的时效书，它从精细化管理的角度出发，告诉管理者尤其是经理人如何在坚持原则的基础上持续改善，进而将自己打造成为最优秀的管理者。

一个优秀的管理者，就像一个人不可能刚生下来就会走路一样，管理者同样不可能一蹴而就，必然要经过一个不断改进、不断提升的过程，这个过程就是管理能力、领导能力持续改善的过程。

在这个过程中，每一件工作的积累，每一个任务的完成，每一次改进的机会，每一点提升的空间，都诉诸于一项有一项具体的细节，这就是精细化的精髓。

天下大事必作于细，古人的箴言可谓一针见血。

著名管理专家汪中求先生在他的经典著作《细节决定成败》一书中说，细节源于态度，细节体现素质。

一个管理者的进步，必定是把每一项工作都做到细致、精确，从态度上立志于做好本职工作，从而在细节上不断改善，进而锻炼出更高的能力和素养。

本书作者高伯任先生，显然是认同汪中求先生的很多观点的。

与汪中求先生从宏观角度关注细节不同的是，高伯任先生更加专注于管理者领导能力持续改善的“微观”，这种微观就体现在本书中大力推崇的“六大原则”。

我们先来大致了解一下本书的作者高伯任先生。

高伯任先生曾取得澳大利亚艾迪斯科文大学（Edith Cowan University）工商管理硕士学位，目前是北京大学经济学院客座教授，任中国国际人才开发中心国际管理研究院副主任。

此外，他还取得了欧洲IRCES（International Register of Certified Educational Services）认证培训师和美国Vital Smart（Crucial Conversation）认证培训师资格。

二十多年来，他主要从事企业管理工作，曾就职于石油部华北石油教育培训中心、挪威林业（Norske Skog）、锡恩管理咨询、荷兰思腾教育集团（Schouten China）、凯洛格（Keylogic）、欧华管理（EUCN）等公司，历任培训经理、部门总监、公司总经理、专家讲师、资深顾问等职务，亲身经历了国内外大中型企业管理的运作模式。

以丰富的职场阅历和管理经验，他结合企业实际融会贯通形成了一套适合中国国情且操作性很强的企业管理课程。

从作者的介绍我们可以得知，这是一本值得关注的管理著作。

本书中提倡的“六大原则”，包括关注结果、整体贡献、聚焦关键、利用优势、利用优势和正面思维。

这六大原则是本书的核心内容，作者对之自我评价说：“这六大原则与我多年管理与培训实践经验正好契合，也贯穿着我的持续改进之路。”

可以说，高伯任先生的这一项研究，是精细化管理体系中作为管理者个人应当掌握的持续精进

<<精细化领导能力持续改善>>

之道。

在领导管理工作中，原则反应的是本质规律，没有原则的领导者终将失去追随者，领导能力的失去将也只是时间问题。

原则的存在不容置疑，无论时代如何变化，科技如何进步，世界各地的文化如何千差万别，真正的领导管理原则是经久不变的，这些原则必然能够经得起时间的考验。

本书以这六个原则为纲，可以为广大读者和经理人描绘出一个成长的蓝图，这是本书的最大意义和作用所在，这就是原则的力量所在。

<<精细化领导能力持续改善>>

编辑推荐

高伯任所著的《精细化领导能力持续改善》从精细化管理的角度出发，教给广大管理者如何让领导能力持续改善。

何谓精细化管理？

精细化管理是一种理念，一种文化。

它是源于发达国家的一种企业管理理念。

管理者的根本任务是什么？

本书参考德国管理学家马里克提出的六大原则，以关注结果、整体贡献、聚焦关键、利用优势、建立信任、正面思考六大原则为纲，为读者、未来的优秀经理人描绘了一幅成长的蓝图。

<<精细化领导能力持续改善>>

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>