

<<总统备忘录>>

图书基本信息

## <<总统备忘录>>

### 内容概要

《总统备忘录》是美国顶级企业CEO直接与总统对话，是为美国政府的14个部门，100个独立机构，以及两百万员工提供建议。

是只有美国总统才能够与之分享的管理秘密。

阅读本书，您可以了解这些世界级CEO就尖端管理问题所透露的远见卓识，这无疑将影响美国联邦政府管理的各个角落。

CEO把制定政策留给了政治家们，而只将焦点集中在企业管理技巧上，告诉总统关于杠杆技术，人才管理首先培养、管理改革等多方面的建议。

## <<总统备忘录>>

### 作者简介

詹姆斯·J. 希罗在1998年由普赖斯·沃特豪斯公司收购库珀斯·利布兰公司后，一直担任普华永道公司的首席执行官。

此前曾担任普赖斯·沃特豪斯公司的CEO，并于1995年被选为高级合伙人。他毕业于圣约翰大学。

普华永道公司是世界著名会计师事务所。  
在世界150个国家拥

## &lt;&lt;总统备忘录&gt;&gt;

## 书籍目录

鸣谢引言第一部分 创立目标 詹姆斯·P.凯利 联合包裹服务公司董事长兼首席执行官 传达治国方针——为政府制定章程 爱德华·J.路德维希 BD公司总裁兼首席执行官 行动起来——建立明确的目标 西·斯滕伯格 纽约人寿保险公司董事长、总裁兼首席执行官 做出关于核心目标的重要决定 伦纳德·D.谢弗 佳点健康网公司董事长兼首席执行官 领导挑战对管理挑战 约瑟夫·纽鲍尔 阿拉马克公司董事长兼首席执行官 组建团队，确立目标第二部分 驾驭变革 詹姆斯·J.希罗 普华永道公司首席执行官 驾驭变革 威廉·R.约翰逊 亨氏食品公司董事长、总裁兼首席执行官 领导变化着的世界 威廉·D.佐勒斯 耶洛公路运输公司董事长、总裁兼首席执行官 利用技术，改变文化 爱德华·A.布莱克施米特 金提沃健康服务公司董事长、首席执行官兼总裁 领导变革以实现你的战略目标 埃里克·库恩 大学集团公司总裁兼首席执行官 了解和理解客户的重要意义第三部分 领导员工 J.W.马里奥特 马里奥特国际公司董事长兼首席执行官 人的重要性 阿瑟.M.布兰克 家居供应公司总裁.....第四部分 利用技术.....附录

## &lt;&lt;总统备忘录&gt;&gt;

## 章节摘录

书摘组建团队 对于任何公司的成功，最关键的就是选择合适的人选，组建管理团队，吸引各个层次的人才。

这场“人才争夺战”会成为你面临的主要挑战。

你有成功的从政经验，你比我更清楚，这是一场输不起的战争。

如今，将最优秀、最聪明的人才吸引到政府部门(特别是二、三级管理部门，这里是执行和制定政策的关键部门)不是一件容易的事，因为在选民中，特别是在青年人中，愤世嫉俗的人大有人在。

由于经济迅速发展，即使资质平平的青年人，也可以步入充满活力的全球市场，指望即刻的、无限的回报。

这就更加剧了人才的争夺，至少目前是这样。

对于任何公司的成功，最关键的就是选择合适的人选，组建管理团队，吸引各个层次的人才。

这场“人才争夺战”会成为你面临的主要挑战……这是一场输不起的战争。

建议你采取多数公司目前的做法，在各部和机构内成立委员会，以便： 在听有“急需人才”的部门迅速评估你的人才需求。

对审查、补充、培训和保持人才等问题评估出最佳办法，这对你的成功至关重要。

为了确保成功，特此项任务委托给一位有能力的高级官员办理， 你应坚持定期收到进展报告，你需要表明这种面试对你至关重要。

你必须让部下明白，你在率领一个由你组建的团队，负责招募重要的顶尖级优秀人才。

同时，你应该亲自参加吸引和选拔人才的行动，这对你很重要。

例如，在阿拉马克公司，我亲自参加招聘75名公司高级管理人员，这使我得到了下列启示： 亲自面试重要的管理人才。

选择那些经历和背景与你完全不同的人。

敢于冒险选拔人才。

不计政治背景来选拔人才。

只有亲自持续关注人才选拔的进程，你才会有把握赢得属于你的那份人才份额。

确立目标 成功的第二步，是制定简单、明确、清楚的目标，并搭建一个同样清楚有效的交流平台，以便发射该目标。

对你而言，这不是微不足道的挑战。

当今，许多人认为当选官员的言语是欺骗的工具。

他们的欺骗性策略就是利用这个工具接近月标选民。

这是你所面临和必须克服的困难。

但是，如同一切困难一样，这是可以战胜的。

人们需要信赖和理解。

人们知道，即使像总统这样重权在握的人，也难免会犯错误。

事实上，他们也会失败，也会失望。

但是，当前景目标明确而且有益时，当通情达理的人们看到领导人在致力于引导众人追求数目有限的、可以实现的重要目标时，就比较容易集合在他的周围，保持对他的支持，一起克服不可避免的困难和挫折。

公司各级员工需要三种不断更新的信息： 公司的整体目标，基本业务目标， 一种或多种主要战略，它是追求和完成任务的手段。

在公司任务的整体框架中，个人如何适应这个整体框架，如何、为什么以及微什么，这是很重要的。

如果确立的任务是“有益的”，具有高尚的目的（即推进自由、平民拥有稳定的工作、为客户创造经济价值等等），如果任务明确，经常宣传并加以重视——更重要的是，如果任务与它所呼唤的行动一致——人们就会追随你的足迹。

更重要的是，当你遭遇不可避免的困难时，他们也不会背弃你。

## &lt;&lt;总统备忘录&gt;&gt;

在过去的5年里，阿拉马克公司制定了一项非凡的任务，即“10~5任务”。

它提出了连续5年增收10%的目标。

今年，我们宣布成功了。

我们的最高目标不仅成倍增长，而且利润增至3倍。

更重要的是，我们制定了一套经营新标准，创立了一种基本发展文化。

它已经渗透到公司在世界各地的各个团体、地区、交易中心，以及公司的下属机构。

创立“无限制文化” 从上任时起，你会打算建立一种“无限”文化和思想形式。

换言之，从起航时起，甲板上所有的人都应牢记：“追求永无止境。

”甲板上的每个人都应明白：在你管理的各个领域，你本人会做到尽善尽美，达到最高境界。

在你与美国选民的合同中，你的部下必须与你分担这种责任，在联邦政府的每个部门，选民会要求提高服务标准。

每个前来阿拉马克公司的客户都带着自己独特的业务做法。

我们的工作：应客户的特别要求，创造新颖实际的解决办法。

这常常意味着做从未做过的事情。

因此，我们无限制地为客户服务。

你会发现，“没有限制”的精神会互相影响。

如果部下看见你努力向前，危机时刻一马当先，他们就会学习你的榜样。

如果他们看到你急他人之所急，想他人之所想，他们也会学习你的榜样。

如果他们觉得，有你在身边，即使遇到灾难也会逢凶化吉，云开雾散，他们就会信任并追随你的足迹。

如果他们听到你召唤他们去完成比自己原来更伟大的任务；如果他们明白自己的牺牲会换来别人的利益；如果他们看到在追求这一伟大事业的奋斗中，困难和苦难都无法使你却步，他们就会追随你的足迹。

当然，你不可能使每个人都加盟你的团队，你的团队也可能不是尽善尽美，但是，你仍然会得到足够的重要人才，与你并肩奋斗，将非凡的价值奉献给他人。

如果部下看见你努力向前，危机时刻一马当先，他们就会学习你的榜样……当然，你不可能使每个人都加盟你的团队，你的团队也可能不是尽善尽美，但是，你仍然会得到足够的重要人才，与你并肩奋斗，将非凡的价值奉献给他人。

政治现实随时随地迫使你折中让步，你会变得谨慎，深谋远虑。

在不放弃原则的情况下，你会接受别人的观点。

你的人民会关注你如何谨慎反应。

他们也会观察你，为了他人的利益，你怎样不屈不挠地追求下一个崇高目标。

永远谨慎、耐心、明智地经受锻炼。

同时，在行动中，你会明确并不断修正“没有限制”的思想形式，把它看成是苦难中的坚忍，失败中的希望，和对美国人民基本美德的深深的永恒的信任。

总统先生，谢谢花时间阅读这些简单的建议。

我相信，这些建议经过了美国大公司非常成功的首席执行官的检验，并被证明是行之有效的。

我希望这些建议会于你有所裨益。

像所有美国人一样，我祝愿你，我们的美国总统，事业成功。

……

## &lt;&lt;总统备忘录&gt;&gt;

## 媒体关注与评论

引言新上任的总统都希望得到大量政策方面的建议，管理方面的建议则相对较少。然而，管理联邦政府的一项任务——管理分布于内阁各部、政府机构等政府管理部门的近200万雇员——是总统最重要的责任之一。

当今，各种组织机构的管理者——从撰写本书的私有企业首席执行官到政府官员以及非营利机构的管理者——都必须关注管理这一难题。

现代管理者的任务包括奠定基础、建立鼓舞士气的目标、与雇员有效沟通、在变革的紧要关头建立联盟、招聘志同道合的雇员，以及利用高科技力量。

《总统备忘录》基于一个简单的前提：如今，政府、商界以及非营利机构所面临的管理挑战越来越相似。

撰写备忘录的首席执行官们认为，其他机构可以借鉴他们管理大公司的经验。

以上三个不同机构的管理者都面临着领导和管理本部门的巨大挑战。

本书的宗旨就是：向美国当选总统和内阁各部管理机构 and 政府事务的男女管理者介绍美国一些最优秀首席执行官的经验。

本书的信息对于各行各业的管理者——无论公有还是私有以及非营利机构——都是无价之宝。

《总统备忘录》也基于如下前提：在21世纪的第一个十年里，管理将会发生极大变化。

不久前，管理者制订的行动计划可以多年保持不变，首席执行官可以理所当然地认为自己公司的男女雇员会在公司里服务终生。

在当今的商业环境下，上述两种情形都不会再发生了。

管理者必须敏捷灵活，不断调整行动计划。

在我的备忘录里，我讨论了普华永道公司在过去的两年里，怎样两度从根本上重新塑造自己，以适应变化着的形势。

至于我们的雇员，我们不再假设他们会在本公司终生服务——我们必须努力补充新雇员，在竞争日益激烈的环境下，设法保住现有雇员。

1999年开始策划本书时，我们给全国各个领域的首席执行官写信，询问他们是否愿意参加本次活动。

我们没有向他们指定备忘录题目。

相反由他们自己决定，哪些管理问题应该是美国新当选总统应该考虑的。

最后，我们惊讶地发现，首席执行官们的观点十分集中。

他们选择的题目主要集中于四个重要的关于管理责任的方面： 1. 创造一个令人鼓舞的、始终如一的目标。

2. 在公司内部进行变革，并且准备迎接外部变化。

3. 补充、保留和培训员。

4. 剩用高科技来改进公司内部的运作，改善对客户的服务。

二十多位参加本项策划的首席执行官总结了自己的宝贵经验。

围绕以上四个方面，他们总结了管理大公司取得的经验。

对于公有、私有以及非营利机构的管理者而言，这些首席执行官的具体事例和建议都是无价之宝。

希望这些建议也使新当选的总统和他所任命的官员受益。

总统——最大的首席执行官 长期以来，公众和媒体把总统看作是总指挥官，而总统作为最高首席执行官，其作用虽然越来越重要，却很少引起人们的注意。

当今世界，公众既期望商界，也期望政府提供一流服务和实施一流运作。

每天，美国人都在日常生活中从事各种活动：他们从商店里或者通过电话或互联网购买产品；他们预订旅游，预订晚宴；他们使用自动出纳机或者通过电话或网络处理与银行的经济往来；他们也给政府机构电话咨询。

咨询的问题包括母亲的医疗保健要求和为新生儿索取社会保险号码。

在所有的此类咨询中，他们都期望得到迅速、可靠和礼貌的答复。

<<总统备忘录>>

他们开始期望商界以及政府提供同样优质的服务。

下届总统面临的挑战就是：确保政府能提供公民所期待的优质服务。

.....



<<总统备忘录>>

编辑推荐

《总统备忘录:美国顶级CEO的管理忠告》由辽宁人民出版社出版。

<<总统备忘录>>

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>