

<<草根领导>>

图书基本信息

书名：<<草根领导>>

13位ISBN编号：9787544239363

10位ISBN编号：7544239365

出版时间：2009-3

出版时间：托尼·巴赞、多蒂诺、伊斯雷尔、李华颖 南海出版公司 (2009-03出版)

作者：(英)巴赞, (美)多蒂诺, (美)伊斯雷尔 著

页数：253

译者：李华颖

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>

<<草根领导>>

内容概要

《草根领导》是史上第一本能令所有员工和老板都受益的书。

它为企业管理者提供了一种积极的看待员工的视角：认为他们是其所在领域的专家，而不是死板的工作机器。

它也为企业员工提供了一种积极对待工作的方法：激发自身的潜能，变成日常工作中有头脑的专家，并用智慧去领导企业。

无论是管理者还是普通员工，都可以在本书中找到自己需要的东西，思维方式或是具体的知识、技能、方法，它们包括：如何从被动型管理体系转为主动型管理体系，在源头解决问题。

采用三个变速挡——第一挡是减速，学习解决新问题能力的阶段；第二挡产生富有成效的工作成果；第三挡进行创新和变革。

使用一系列行之有效的模式来处理信息超负荷，从而更好地利用稀缺资源，帮助取得成功。

本书精确把握当下职场脉搏，并且结合最新的大脑研究成果，为公司的生存构思了一幅积极的成功蓝图。

<<草根领导>>

作者简介

托尼·巴赞：思维导图理论的创始人，由他发明的“思维导图”这一思维工具正被全世界2.5亿人使用。同时，他也是心理效力领域里最著名的作家、主播和演讲家，被全球多个公司和政府领导聘为顾问。此外，他还出版了无数专著，其专著被译成20种不同的语言，畅销50多个国家和地区。

<<草根领导>>

书籍目录

第一章 新一代领导者第二章 主动型管理体系第三章 换挡：突破——成功和领导都有变速挡第四章 草根领导的创造力：思维导图的力量第五章 成功处理信息超负荷：在较短的时间里做更多的工作第六章 草根领导的七项原理第七章 通往“成功”的生命线第八章 草根力量第九章 聪明的领导者第十章 构建故事第十一章 三天的奇迹——完成故事

<<草根领导>>

章节摘录

第一章 新一代领导者草根革命：什么是草根革命？

为什么在当今社会中它生死攸关？

要想在未来取得成功，现在那些富有高度竞争力和快速发展的机构组织必须发起一场革命。

这是一场不同寻常的革命。

这场革命不是双方之间的相互斗争，而是双方相互联合共同应对一个问题，即陈旧的工作方式、较长的工作时间以及持续不断的工作压力，还有那些没完没了的所谓危机解决会议，以及对长期存在的问题甚至是灾难的临时性解决方案。

这场革命要改变我们现在正在使用的一些毫无效率、没有任何生产力的工作习惯，要改变相互之间严守秘密和保留信息的做法，不能再毫无效率地使用我们的大脑，不能再单打独斗，而要聪明地采用集体合作的工作模式。

这场革命将会彻底地改变我们解决现在甚至是将来相关问题的方式。

任何组织中的任何人，现在都是时候站起来了，站起来大声呐喊：“够了，够了！”

我们必须改变我们日复一日的商业模式。

它影响了我们所有的人，所以我们必须联合起来。

现在应该是时候放慢手中的工作，做出改变以便更快前进了！

”这本书将会告诉各个组织中所有身处不同位置的人如何发起一场严密的自下而上的草根革命，同时，这本书提供了实现这场革命所需要的技能。

近距离地了解我们身在何处今天的全球经济要求越来越少的人来做越来越多的事情。

但是除非商业体系本身采取积极运作——事先采取措施防止问题的发生，并且预料到能发生的改变——否则，这样狂热的行为其结果注定是背道而驰的：错误不断增加，产品质量降低，生产成本上涨，顾客越来越不满意以至于将生意交给了其他地方做。

而且，各级执行官、经理人和员工都被搞得筋疲力尽。

领导者们把他们70%至90%的时间全都用来开会，解决“当前的问题”。

企业机构也往往将其预算的25%用于修正所犯的错误和应对平常的问题。

这样，用于计划未来、建设未来的时间、金钱和精力就所剩无几了。

上下联合大多数CEO认为，他们是必须知道如何解决每天所面临的问题的人。

但情况并非如此。

事实上，企业机构中有很多人知道这些错误问题为什么发生，而且知道如何改正这些错误。

但问题是，没有人来询问他们，他们也没有权力将他们解决问题的方法付诸实践，而且，他们也不知道如何让别人知道他们的想法。

在当今这个时代，我们在领导能力方面所面临的巨大挑战，就是如何将身处高位、负责公司远景目标和未来蓝图的执行官们，与身处公司最底层、拥有具体技术和经验的草根员工们联合起来。

草根阶层指的是身处一线的员工、监管人员和经理们，他们是公司中距离顾客、卖主和协助团队最近的人员，是距离产品生产和提供服务最近的人员，自然也是距离问题和解决问题的方法最近的人员。

在当今的全球市场中，我们要想继续在市场竞争中取胜，必须要获得公司中每个个体的知识和创造力。

对于这一点，公司的那些头儿们也十分明白，但是，他们并没有这样做。

于是，不良的解决方法造成的后果变得越来越严重，越来越明显，为之付出的代价也越来越高。

每天面对这个问题，我们已经变得十分麻木——除非这时候来场毁灭性的灾难，才能让我们彻底清醒。

卡特里娜飓风在卡特里娜飓风袭击新奥尔良之前，人们都知道这座城市将会发生一场严重的飓风，带来重大灾难。

大学研究人员的研究已经清楚地说明了可能会发生的细节情形，而且四处游说大家立刻采取措施。

有一次，托尼·多蒂诺参观新奥尔良，经验丰富的游船驾驶员警告他说：“这个该死的地方处在海平面之下，如果来‘大家伙’的话，这座城市肯定会被洪水淹没。”

<<草根领导>>

”当时每个人都在笑，现在应该没人能笑出来了吧。

没有人想让防洪大堤决堤，也没有人想让这座城市被洪水淹没，没有人想让这里的人们困在家中或是运动场中，也没有人想被迫逃到其他城市，更不想死亡。

那为什么这一切又会发生呢？

其实像很多公司一样，新奥尔良市政府、路易斯安那州政府和美国政府都知道这“大家伙”会带来多大的破坏，但是他们被解决这一问题所需要的庞大工程和短期费用蒙蔽了。

他们没有询问一下哪些是解决问题真正需要做的事情，他们没有制定出全面的应急计划以防止“最糟糕的事情”发生，他们也没有未雨绸缪，事先准备好必要时所需的各种设备以及流通网络。

大众的混乱加剧并且恶化了这场危机。

当时，自下而上的交流不畅，使得即便距离事发地点仅仅几条街的人都不知道发生了什么事情，需要做些什么，也不知道持续了多长时间，或是由谁引起的，更不用说那些十万八千里之外待在办公室中的政府领导人了。

事情的本质是：草根们知道解决这个问题需要做哪些工作，但是他们没有权力去做。

而处在上层的领导者有权力，却没有将草根们联合起来采取恰当的措施。

于是灾难发生了。

今天，我们知道，只需要10亿至20亿美元的费用，加上大家的通力协作，就可以让这座城市和人民做好防范工作——这就是事先主动解决问题——这笔投入要比最终拿出几千亿美元修复这座城市的毁坏，补偿人民的损失来得更合算。

可能读到这段有关卡特里娜的文字时，你们有人会想：这样的事情只是发生在政府里罢了。

但是其实并不是这样，同样的问题也在各大公司中发生。

我们就拿英国石油公司来举个例子。

在2005年3月，那场致使15名员工丧命，170多名员工受伤的灾难性的爆炸之前，英国石油公司设在美国得克萨斯市的精炼厂就曾发生过8次事故，其中有两次事故还伴有火灾的发生，显露了一些严重问题的存在。

每个人都知道存在严重的问题，但是这些问题却没有得到及时修正。

美国有限电视新闻网2006年10月31日报道，事情的真相是：“英国石油公司的文件显示，该石油公司在2005年大爆炸发生前数月甚至是数年前就知道‘得克萨斯市精炼厂存在重大安全问题’。

美国化工安全与危害调查局指出：‘当时公司就遭到警告，被指出在其工厂存在潜在的危险。

’在工厂对工作环境进行改造和完善时，一些不安全的旧设备还继续留在工厂里面使用，并且工厂在预防性维护方面存在严重不足，但是此问题却一拖再拖。

”英国石油公司的一位发言人说：“我们同意美国化工安全与危害调查局的说法，发生在2005年3月23日的爆炸是一场本可以避免的悲剧。

我们对所发生的一切，对由于我们的错误所引起的痛苦深表歉意。

”之前英国石油公司没有积极主动地解决存在的问题，所以事情发生后它“对发生在其工厂中的这次灾难承担了全部责任，处理超过了1000件由受伤员工、死者家属以及受惊吓者所提出的法律诉讼，拿出16亿多美元用于解决这些诉讼，英国石油公司的一位发言人告诉CNN。

联邦调查人员已经就工厂存在的300多处违反安全规定的问题对公司开出了2100万美元的罚单。

”难道是上层领导的一个决定导致了那15名工人的死亡？

还是目光短浅地只顾着节约眼前的成本造成的？

如果是为了节约成本，他们最终到底节约了些什么呢？

如果他们事先积极主动地解决了那些存在的隐患问题，那他们又会节约或拯救多少东西呢？

如果领导阶层能够向草根们——距离解决方法最近的员工们——寻求帮助并采纳他们的建议，那又会有多少商业或社会灾难可以得以避免？

如果每个人都能够献计献策通力合作，还怕不能更快更好地找到最佳的解决方案吗？

当下为什么迫切需要培养草根领导者？

在当今变化迅速、竞争激烈的全球市场中，变化是唯一恒定不变的东西。

目前，各种问题每天层出不穷，而处在组织机构上层的执行管理层不再是了解最佳解决方案的人。

<<草根领导>>

琼·特科特是佛罗里达医院心血管重症加强监护中心100名护士的管理者，他指出：“我认为，作为一个领导者，离开一线工作哪怕是一天就会落伍。

”他是对的。

你的草根员工们是距离问题最近的人，也是距离解决方案最近的人。

充分利用他们的知识和经验，你和你的公司不仅能够更加快速而有效地解决所遇到的问题，而且能够了解并满足顾客、市场和产业的需要。

与草根们合作，公司就会在当今充满挑战的市场中勇猛向前。

灾难发生的几周甚至几个月之后，我们还会非常愤慨。

“这样的灾难为什么会发生？

我们必须采取些措施。

”但是，不久之后我们又回到了日常单调而琐碎的工作中，又像以前一样麻木了。

类似的灾难一而再，再而三的发生，真正的原因是什么？

接下来，本书会告诉你，这是因为被动型的公司会继续犯类似的错误，这些错误最终会使公司停业，我们个人失业——除非我们纠正这些错误。

你的公司是被动型的吗？

你的卖主、营业员和顾客呢？

你现在看到了哪些警告信号？

忽视了哪些警告信号？

第一步诊断：两种类型的管理模式——被动型和主动型托尼·多蒂诺与客户共同解决问题时开始的第一步，就是评定一家组织机构是属于被动型管理模式还是主动型管理模式。

在危机型或是被动型管理模式中，公司机构的管理政策使得每个人都努力工作，加班加点，竭尽所能，而后第二天打更多的电话，遇到更多的问题，为此召开更多的会议来解决问题。

虽然有时候这么做是为了降低成本，但是往往由于欠考虑而招致了更多的错误和额外的费用支出。

<<草根领导>>

媒体关注与评论

只有尽力是不够的。

你必须先知道该怎么做，然后再尽力。

——世界级管理大师威廉·爱德华·戴明企业急切地需要员工“聪明地工作”，这本书提供了行之有效的办法。

——拉里·赫普曼，IT顾问不要将过程与结果混淆！

这本书阐述了瞎忙活与想好方法再做所能取得的结果的差别。

——迪克·蒂比茨，医院副总裁《草根领导》提供了一种没有多余消耗的全面计划，它使得所有人都能参与到预先的工作中从而获得显著的成功。

——罗恩·格里克曼，全球质量流程控制高级喇总裁值得庆祝的是。

我们看到我们的每个员工都带着激情、精力和有益于工作的个人经验一起努力地工作。

这样，我们将真正对我们的病人有所作为。

《草根领导》提供了知识、技能和方法，使这一切成为现实。

——莫妮卡·里德，医学博士，医院首席执行官脑中的概念和做事的方法因为这本书得到转变。

他们可以把你的员工变成拥有创新精神、激情和成就的强人，那些可见的成果不断地出现在你面前。

——马歇尔·塔利，领导力发展部主任

<<草根领导>>

编辑推荐

《草根领导:史上第一本员工和老板的共读书》特点：史上第一本能令所有员工和老板都受益的书！
16家出版社疯抢，超高版税天价引进！
“思维导图之父”托尼·巴赞最新畅销力作！
员工不得不读的职场指导，活用“思维导图”工作法，用你的智慧领导公司！
管理者不可不看的管理圣经，利用草根员工智慧，让你轻松获利十倍！
学会这种方法，你可以获得工作中任何想要的东西！

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>