

<<问责领导>>

图书基本信息

书名：<<问责领导>>

13位ISBN编号：9787801694966

10位ISBN编号：7801694961

出版时间：2004-5

出版时间：时代经济

作者：杰拉德·克赖恩

页数：297

字数：220000

译者：李宏明

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>

<<问责领导>>

内容概要

商界领导如果采用《问责领导——四两拨千斤的管理艺术》一书所阐述的原则，将以四两拨千斤的手段，撬动其组织的潜力得到两倍、三倍甚至四倍的发挥！

将这些原则付诸施行的企业及其管理者，都已在经营上获得成功，在市场上取得领导地位，因为这些原则确保了：

- 根据企业战略对企业进行准确调谐，包括结构、程序、制度和员工；
- 确保富有才干、奋发有为、效能卓著的员工队伍充分践行承诺，交付最大化的价值；
- 循责可问、创造增值的管理者，有效地契合员工的承诺，准确地调谐员工的判断，充分地开发员工的潜能；
- 临机应变而又纪律严明的团队既实现着组织目标的最优化，同时又实现着个人的问责应资义务；
- 崇尚履责、敏于市场的问责应责文化，着眼于以坚定而又公平的方式实现组织和个人的潜能。

作者杰拉德·克赖恩向我们证明，采用问资应责任制领导的组织将确立信誉和敬意。

雇员对管理者将表现出更高水平的热忱和信心，客户将体察到价值、质量和响应性方面显著的提高，持股人将开始实现其投资的充分回报。

所有这些都得自于系统地施行一些日常所知、常识常理的原则！

<<问责领导>>

作者简介

杰拉德·A·克赖恩，医学博士，是利文生咨询研究所有总裁兼首席执行官，该所建立于1968年，本部设在波士顿，主要从事领导开发工作。
该研究所的使命是推进领导实践，提高商务组织效能，创造让所有员工充分实现其潜能所必需的条件。
通过研讨、咨询、出版和研究，利文生

<<问责领导>>

书籍目录

译者序 前言 作者简介 第一部分 领导与问责应责 第一章 问责应责的组织 制度出错 值得信赖依靠的问责应责制 固定问责应责制与相对问责应责制 QQT / R：一种清晰如镜的安排 管理者应当做些什么？

好的，但这六条责任在工作中如何落实？

当问责一授权时 用责任心填补空隙 追根溯源 好的、坏的和丑陋的层级体系 问责应责是一条双行道 第二章 问责应责的员工：LEAD的引领 给我一个L！

给我一个E！

给我二个A！

给我事个D！

合成LEAD领导模式！

要达到新的高度，试试用杠杆撬动吧！

从契合起步 调谐的准线 发展的世界 怎样建立LEAD领导模式？

第二部分 构建问责应责制 第三章 撬动潜能 具备成功的内在条件吗？

化繁为简 力所不逮？

我联，故我在 管理者们请留意 不只是在框框之外思考 环环相扣的问责应责和判断抉择链条

第四章 契合承诺 驾驭什么动力？

精神契约的锤炼 建立于共同宗旨之上的相互约束 相互推促而又充满敬意的距离 变动时期相互支持的共同承诺 在问责应责的框架之内 问责应责的极度匮乏 取得承诺 虚幻管理：当契合错位的时候 现实管理：终于契合上了！

个人安全 个人价值 有效的领导 公平的文化 调谐 第五章 调谐判断 通往调谐的坎坷之路

设置关联：管理者的秘密武器 脱轨的关联（OTC） 把脉“诤语逃责”综合症“我太忙。”

“他们不需要知道。”

“他们不在乎，也可能根本就不愿意了解。”

..... 第六章 开发能量 第三部分 问责应责的平台 第七章 组队：追寻问责应责 第八章 程序：问责、效力和效率 第九章 领导：体制调谐 第十章 人才：才库开发 第十一章 权变：体制适应 第四部分 运用与再思 第十二章 沿途采集的LEAD领导模式 第十三章 来自咨询年报 第十四章 与作者交谈 参考文献 鸣谢 书评摘录

<<问责领导>>

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>