

<<好斗>>

图书基本信息

书名：<<好斗>>

13位ISBN编号：9787802495555

10位ISBN编号：7802495555

出版时间：2010-9

出版时间：中华工商联合出版社有限责任公司

作者：[美] 萨基-尼科尔·琼尼,达蒙·拜尔

页数：200

译者：毕香玲

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

作为常人，我们很清楚，我们需要改变。  
改变就是我们的生存状态，骨子里的常态。  
人在需要变化的时候往往会表现出最佳的状态。  
但是，当前景一片混乱、变化速度极快、发展方向面临危险时，我们该如何应对？  
今天，这些情况正在全球范围内成为常态。

在本书中，我们将试着回答这些问题：我们需要一种能够实现突破性的业绩、有意义的创新和持续性的价值的领导艺术；需要一种领导艺术，能够分辨什么是真正的进步，什么又是缺乏长远眼光、为图一时之利而将公司置于覆灭风险于不顾。

变化总是伴随着诸多难题。  
在前进的过程中，我们如何确保方向的正确性？  
如何保证满足每个人的关键需求？  
为了避免灾难性风险，我们需要进行什么样的考量、平衡哪些关系？

研究领导学的人大都可以从“协调一致”这一概念中找到这些问题的答案。

## &lt;&lt;好斗&gt;&gt;

## 内容概要

有人的地方就会有斗争，公司亦是如此。

中国公司尤甚。

充斥错误斗争的企业是悲哀的企业，没有正确斗争的和谐是虚假的和谐。

这两个问题几乎是所有中国企业共有的劣根。

而这也大大削弱了中国企业走出困境获得真正成长的根本动力。

为什么有些企业的“战斗”不仅没有影响效率和发展，反而让企业的业绩、创新和价值得到了质的提升，而有些企业的“战斗”，阻碍了企业的正常运转、给企业发展带来莫大的灾难？归根结底，失败企业内部没有真正理解“好斗”（正确的斗争TheRight Fight）的要义，没有掌握真正正确斗争的方式，没有形成真正的“好斗”氛围。

失败的领导者和员工通常有三大问题： 错误地打错误的战斗 错误地打正确的战斗 正确地打错误的战斗 本书作者将通过对“好斗”的内涵的挖掘和客观理解，联系实际案例对“好斗”的基本原则分析，总结出“好斗”必须恪守的纪律，以通俗易懂的方式结合大量案例和管理工具协助企业管理者掌握“好斗”这种进步、积极、高效、实用的企业管理方式、管理思想和企业文化，最终实现突破性业绩、有意义的创新和持续性价值。

## 作者简介

萨基-尼科尔·琼尼，琼尼博士是剑桥国际集团有限公司的创始人兼首席执行官，国际知名企业战略家和第三意见顾问。

在琼尼博士的帮助下，领导者们可以激发和保持全面的创新、增长、执行和驱动业绩等方面的能力。作为一名极具感染力、考虑周全的陪练手，她可以引导领导者进行最佳的战略思考，综合考虑问题的各个方面，测试多种可能性，甚至可以打惯例的擦边球。

琼尼博士不会提供建议，而是告诉领导者，如何设计正确的问题，然后通过健康的诊疗流程，寻找一系列更丰富、更深入的答案和新的问题。

著有《第三意见：成功的领导者如何运用外部洞察来实现卓越的结果》（Portfolio，2004）。

达蒙·拜尔（Damon Beyer），达蒙·拜尔拥有超过20年为全球各地企业领导者提供咨询服务的专业经验。

作为管理咨询公司Booz & Company的高级管理人员、顾问及卡岑巴赫组织创新中心的创始人之一。

他与客户共同努力，创造突破性的组织业绩，释放深藏于组织内部的领导潜能。

他运用广泛的战略、运营和组织专业经验，帮助领导者全面释放组织潜能。

作为一名富有创新精神的思想者，他帮助设计老问题的新思维，突破传统智慧。

产生新的实用性洞察方法。

拜尔常常会融会来自不同行业的观点，挑战客户和自己的团队，从大局思考，强调公正，从小处着眼，实现大收益。

## <<好斗>>

### 书籍目录

编辑手记前言第一部分 第1章 绩效是斗出来的 范例：正确地去打一场正确的战斗。  
第2章 只有协调一致还不够 第3章 三种致命的战斗 第二部分 学会选择正确的战斗：“好斗”原则 第4章 “好斗”原则1：确保其至关重要做那些值得做的重要的事情。  
第5章 “好斗”原则2：关注未来，而不是过去。  
第6章 “好斗”原则3：要追求高尚的目标。  
第三部分 学会正确地打正确的战斗：“好斗”的纪律原则 第7章 “好斗”原则4：使之成为竞争，而不是战争 第8章 “好斗”原则5：组织要正式。  
工作要灵活 第9章 “好斗”原则6：化痛苦为收获 第10章 终极“好斗”原则：以绩效为导向  
第四部分工具：识别和领导“好斗”的测试 第11章 面临的挑战是否值得发起一场“好斗”？“好斗”决策原则 ——评估工具致谢作者简介

## 章节摘录

在这一章里，我们讲述的故事都是真人真事，我们目睹或亲历了他们发起的正确战斗。但是，出于保护当事人隐私的目的，我们采用假名，并重新设置了故事情景。当然，这里所要讲述的主旨是真实的，我们还考虑了人的因素在实施正确战斗中的作用——奋斗、领先、退步、获胜。

杰克·斯帕（Jacksparr）召集了可能是他一生中最重要的一次会议。

“开始行动吧，”他说，“大家需要了解当前的现状。”

他稍作停顿，环顾了一下自己的团队，这是一支令他自豪的队伍。

他们将要迎接挑战，他们别无选择。

肯尼迪总统当年提到自己非自愿地成为了英雄，“我别无选择，他们推我下船。”

现在，他们都必须成为英雄。

“情况是这样的，”杰克开始介绍，“今年，弗朗兹（FYanz）要求我们实现卓越。公司面临增长的压力，非常大的压力。”

因为我们是公司最好的一个部门，我们需要实现最高的增长，目标是利润增长30%。”

他挥手示意大家不要喧哗。

他知道大家会喧哗，这毫无疑问；长期以来，大家都在拼命地努力工作。

这时，杰克手下的营销主管安德烈（Andre）在大家的议论声中开口了，他冷冷地说：“杰克，我们一直在增长啊。”

这立即引来大家的低声附和。

“没错，没错，”杰克说，“这是大家一直以来努力工作的结果。”

但是，现在，便携式产品部拥有很好的机遇。

我们不仅要卖出更多产品，实现客观的增长；我们还要不断超越自我。

这也是我们人生的意义。

他再次环顾整个会议室，看到大家都在专心听他讲。

“所以，我知道，大家一定能做好，虽然形势很严峻。”

他又一次停顿片刻。

“难道，”安德烈说，“我们要在没有增加预算的情况下实现30%的增长，是吗？”

没有预算，但要在新市场投放新产品。

我说的没错吧？”

“基本上是这样。”

我们会有一些预算，但远远低于我的预期——或者说大家的预期。

杰克把手放在会议桌上，“我还在跟弗朗兹和其他部门争取，但是，最多我们只能期待5%。”

他停下来，再次等大家的抱怨和喧哗归于平静，然后继续说道：“也就是说，我们需要想办法在预算与去年持平的条件下，成功地推出新产品，同时还要提高常规产品的销售额。”

”

.....

## <<好斗>>

### 媒体关注与评论

如果你对本书是否值得一读还犹豫不决，我建议您选择以下三件事中的至少一件： 第一：翻阅一下书中的楷体标题的案例，那些事是不是似曾相识？

二：看看序言里关于“好斗”的六大原则，是否适用于你的工作。

第三：直奔第42页，看看错误斗争的三种类型，试着分析自己所处的斗争是哪一种。积极正面地看待斗争，分析战斗形势。

用恰当的工作法则实现绩效最大化，让冲突起到积极的作用。

——《好斗》责任编辑 开放、坦诚、建设性；冲突、不分彼此是唯一的管理规则。

企业必须反对盲目的服从，每一位员工都应有表达反对意见的自由和自信，将事实摆在桌上进行讨论。

尊重不同的意见。

这是一种建设性冲突的开放式辩论风格。

——杰克·韦尔奇，通用公司前任CEO 随着世界变得日益复杂、相互依赖程度越来越高、冲突愈演愈烈，对“引导型领导”的需求也急剧增长。

本书所提出的原则与方法对于培养我们所需要的心态和完整的冲突管理能力具有无比的实用性。

这样的心态和技能有助于将那些防御力量转化为创造性的、相互合作的力量，这就是“好斗”的力量。

。

——汤姆·彼得斯，管理大师 斗争与战斗几乎每天都出现在我们身边。

但如何有技巧地顺利地处理好各种斗争和战斗，是大多数人都欠缺的能力，我们要么进入死胡同，要么彻底放弃，因为我们还没有学会如何有效地正确地斗争，因此将此书推荐给您——不论您是政府公务员、企业领导者，还是MBA学生，我们坚信阅读本书将使您受益匪浅，引导斗争成为激情、绩效、创新与价值的助推器。

有助于您提高领导和管理能力，为您的职业发展助力。

——毕行之，中国企业管理培训协会秘书长

#### 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>