

<<韦尔奇行动指南>>

图书基本信息

书名：<<韦尔奇行动指南>>

13位ISBN编号：9787111272779

10位ISBN编号：7111272773

出版时间：2009-6

出版时间：机械工业出版社

作者：邵雨

页数：225

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>

<< 韦尔奇行动指南 >>

前言

美国情景喜剧Growing Pains绝对能算得上是电视史上的一个传奇。

从1985年9月24日美国广播公司播出的第1集起，到。

1992年4月25日播出的大结局第166集-Growing Pains雄踞美国电视收视率排行榜的首位长达7年，并被翻译成多国语言在加拿大、新西兰、德国、奥地利、法国、中国和日本等国家播出。

直到今天，我国各地卫视仍然在播放20世纪90年代由上海电视台译制的中文版Growing Pains。

要知道，在今天中国的电视荧屏上，能享受如此待遇的外国电视剧仅此一部，而享受同等待遇的国产电视剧也屈指可数，并且绝大多数都算得上是国粹级的电视剧了。

Growing Pains的魅力真是经久不衰。

Growing Pains伴随了整整一代人的成长。

在许多80后的记忆里，住在纽约长岛的Seaver一家是如此的熟悉和亲切，：Mike从小到大一贯的调皮和爱耍小聪明。

Carol的些许书呆子气和Ben的傻气稚嫩，父亲Jason的启发式非强制教育方法时常带来的无可奈何的幽默都让人在捧腹中深思……Seaver一家居住的那幢蓝白相间的美式别墅承载了太多人的梦想与回忆。

Growing Pains不仅是一部优秀的情景喜剧，而且还是人们了解美国普通百姓生活、学习地道美国口语的百科全书。

Growing Pains的对白极其生活化，口语中常见的地道表达俯拾即是，166集的庞大剧集更是涵盖了美国中产阶级家庭生活的方方面面。

如果想学好口语，Growing Pains的对白绝对是不可多得的学习材料。

看美剧，学美语如今已经成为了一种时尚的学习方式。

一边欣赏美剧。

一边学习美语，能够最大限度地让你把娱乐和学习结合起来，达到事半功倍的效果。

学习语言原非难事，几乎每个中国人都是语言大师，因为我们已经掌握了世界上最复杂的语言。

之所以你还在为“E”消得人憔悴，很重要的一个原因就在于选择的学习材料不正确。

学习首先是模仿，而后才有创造。

如果一开始模仿的对象就是错的。

那学好英语反而是咄咄怪事了。

美剧中的对白包含了原汁原味的美国口语，其学习功用无可替代。

尽管如此，单纯地阅读对白而没有辅之以很好的参考评析，如同看古文而没有字词注释那样，学习效果会大打折扣。

因此，一本好的美语读物首先要选好材，然后就得配好料。

关于Growing Pains的学习读物市场上有很多，良莠不齐。

光靠阅读对白而没有一定深度的解析，很难发挥Growing Pains对白真正的学习功用。

更严重的问题在于。

不少学习材料所参照的中文翻译都直接来自于中文版Growing Pains中的对白。

其实，只要是细心观看过原版电视剧的观众都会发现，译制片对Growing Pains的翻译存在为数不少的错误，有些甚至是低级的翻译错误。

如果我们现在仍然按照当时错误的翻译去学习Growing Pains中的语言，那么势必将陷入新的学习误区，得到相反的学习效果。

Growing Pains对白的难点还在于它是情景喜剧，大多数的笑料与幽默都有一定的美国文化背景。不为一般的外国人所知。

所以不少中国观众看Growing Pains时。

听到此起彼伏的群笑声常常会有一种莫名其妙的感觉，其实语言都能听懂，但就是无法体会语言所要表达的幽默。

这也正是Growing Pains这样优秀的情景喜剧作为美语学习材料的魅力所在——如果你总是能和剧中的

<< 韦尔奇行动指南 >>

观众一起发笑，那足以证明你的美语真的已经学到家了！

《看成长的烦恼，学地道美语》共分3册，有选择性地挑选了Growing Pains中400余段优秀的对白，精心打造了对白的中文翻译，详细解析了对白中所包含的各种地道的口语表达，并且对经典的幽默桥段进行了背景阐释。

全书侧重对Growing Pains对白语言点的实际应用，几乎为每一个要介绍的口语表达配备了相应的倒句。
用句子勾勒的语境来帮助记忆。

对于一些常见的地道表达，本书还作了扩展介绍，力图让读者更多地了解某个短语在不同情形下的正确用法，以便能够在今后的应用中举一反三、融会贯通。

《看成长的烦恼，学地道美语》不是一本枯燥的教科书，更不是对口语表达的简单罗列。

本书的作者把自己想象成你的一位好友，一边陪你看美剧，一边提醒你注意对白中值得学习的短语和词汇。

本书还会告诉你很多关于美国文化的典故，介绍核心词汇的各种应用。

在娱乐中学习，在学习娱乐，让美语学习成为一件趣味盎然的乐事！

<<韦尔奇行动指南>>

内容概要

《韦尔奇行动指南》对韦尔奇的核心领导理念进行了概述，总结了卓越领导的24项法则，并指出各理念的要点，最具价值的地方在于《韦尔奇行动指南》将行动指南作为全书的重心，在阐述每一个韦尔奇的核心理念时，作者根据自身在企业管理过程中的实践经验，结合韦尔奇的亲身经历，为读者提供了切实可行的行动指南。

行动指南思路清晰，类似于管理工具箱，通过行动指南，读者可以在企业内对韦尔奇的领导理念进行实际运作。

《韦尔奇行动指南》适合企业管理者、经理人以及希望进一步提升自己的人。

<<韦尔奇行动指南>>

作者简介

邵雨，知名管理学者，历任国内知名企业战略规划总监、运营总裁等职，现为“中国优秀企业管理之道”丛书总策划、“向大师学管理”系列丛书主编。

著有管理类著作：《突破：中国企业如何走出战略迷失》、《管控力：面向目标的执行方法》、《责任心是管出来的》、《决胜未来：企业永续发展的领导力模型》、《领导胜于管理》、《成就卓越领导者》等。

<<韦尔奇行动指南>>

书籍目录

法则1塑造企业价值观概述要点行动指南
法则2领导而非管理概述要点行动指南
法则34E领导概述要点行动指南
法则4面对现实概述要点行动指南
法则5数一数二概述要点行动指南
法则6群策群力概述要点行动指南
法则7持续变革概述要点行动指南
法则8消灭官僚主义概述要点行动指南
法则9无边界概述要点行动指南
法则10全球化运营概述要点行动指南
法则11服务概述要点行动指南
法则12六西格玛概述要点行动指南
法则13电子商务概述要点行动指南
法则14并购概述要点行动指南
法则15区别对待概述要点行动指南
法则16战略制胜概述要点行动指南
法则17打造学习型组织概述要点行动指南
法则18员工管理概述要点行动指南
法则19妥善解雇概述要点行动指南
法则20制订完善的接班人计划概述要点行动指南
法则21开创新业务概述要点行动指南
法则22新预算概述要点，行动指南
法则23电机管理概述要点行动指南
法则24年度循环运营体系概述要点行动指南
参考文献
后记

<< 韦尔奇行动指南 >>

章节摘录

法则1 塑造企业价值观 概述 在韦尔奇看来，价值观是一个被商界用滥了的词汇，也是一个被误解得最多的词汇。

因此，他希望还原价值观的真实面目。

与很多人将价值观视为一种虚无的理念不同，韦尔奇将其视为实实在在的行动准则。

当然，无论是谁，在谈论价值观时都无法回避对使命感的阐述。

同样，韦尔奇认为使命感也是实实在在的，它指引着我们前进的方向。

“有效的使命感需要在可能的目标与不可能的目标之间寻求一种平衡，它既要给大家一个清晰的方向感，以赢得最终的商业利益为导向，也要充满雄心壮志，让参与其中的人们感觉到自己在从事一项伟大的事业。

”同时，使命感决定着“我们应该如何去赢”——它要求我们根据企业的经营状况作出取舍和选择，从而避免陷入常见的、盲目的陷阱之中。

它要求我们异常清楚自身的优势和劣势，明白自己能够在哪种竞争环境下赢得胜利。

而“价值观是人们采取的行动，是具体的、本质的、可以明确描述的，它不能留给人们太多的想象空间。

我们必须像执行军令一样奉行它们，因为它是实现企业使命的办法、争取最终赢利的手段”。

使命感和价值观分别决定了我们的方向，以及走向这一方向应该采取的行动和准则。

在实际运作中，企业的使命感和价值观必须融为一体、互相促进，唯有如此，才能够奠定成功的基础。

很多企业就是因为价值观与使命感的冲突而遭遇了令人惋惜的失败。

要点 (1) 对使命感和价值观的描述必须清晰、具体和准确。

(2) 使命感必须具备激发人心的力量。

(3) 使命感和价值观必须真实、客观地呈现给员工。

(4) 价值观的形成是一个反复实践的过程。

(5) 价值观必须得到实实在在的贯彻和实施。

(6) 使命感和价值观必须相互融合、相互促进。

(7) 开除那些违背企业价值观的员工。

行动指南 使命感界定的是企业发展的方向，因此，在确立价值观之前，我们首先应该明确企业的使命感是什么。

那么，我们应该如何确定并传达企业的使命感呢？

首先，我们应该关注一个要点：使命感既要有激发人心的力量，使员工感觉到自己在从事一项伟大的事业，同时，还要具备一定的可实现性。

一个过于遥远或是与人们的工作和生活毫不相关的使命往往只会沦为无人问津的口号。

例如，默克公司的“医病救人”就是一个非常出色的使命，所有的默克人都能够感觉到自己在从事一项伟大的事业，同时，“医病救人”又是默克人每天实实在在的工作。

其次，使命感必须拥有非常清晰、具体的定义，同时还应该表述准确、简洁易懂，不会引起员工的误解。

例如，韦尔奇为通用电气公司确定的使命是“成为世界上最富有竞争力的企业”，几乎所有员工都能够理解这一使命。

再次，使命感必须能够融入员工的具体工作之中。

使命感只有被全体员工接受和认可才能够产生作用，韦尔奇深刻地认识到了这一点。

因此，他通过各种方式将“成为世界上最富有竞争力的企业”这一使命传达给通用电气公司的全体员工；他在每一个公开场合都会反复强调这一使命，并且通过“数一数二”战略来强化员工对使命感的认识，还将每项业务中的重要决策都与使命感相挂钩。

最后，确定使命感是企业高层管理人员的职责。

韦尔奇认为，“你可以从任何地方得到相关的信息，也可以倾听各方精明人士的建议，但是确定使命

<< 韦尔奇行动指南 >>

始终是企业高层管理人员的职责，你不应该、也不能够将其授权给其他任何人。

” 企业有了使命感，明确了发展方向和目标，接下来，我们应该做的是为企业制定实现目标的行为准则——价值观。

制定企业的价值观与使命感截然不同。

第一个不同之处在于：在价值观的制定上，公司内的每一个员工都应当有机会发表自己的看法和意见，因为价值观将指导着他们的做事准则和行为。

而且，让员工参与价值观的制定还将产生一个令人兴奋的结果，即制定价值观的过程就是价值观获得认同的过程。

第二个不同之处在于：价值观的形成是一个反复实践的过程，而且随着市场和外界环境的变化，价值观也将随之有所调整。

当然，一些根本性的价值理念是不能更改的，如诚信、共赢等。

企业价值观的形成绝不可能一蹴而就，它需要企业领导层根据全体员工的建议，并结合企业内外的实际情况进行反复修正。

当然，价值观与使命感也有很多相似之处，它同样也需要被全体员工理解并认可。

领导者应该运用各种方法在企业内部对最终确立的价值观进行传达，直到所有员工都能够理解并接受它。

同时，领导者应该维护企业的价值观，坚决让那些违背价值观的员工走开。

在这一点上，韦尔奇毫不手软。

很多人在处理这类问题时，往往会表现得犹豫不决，尤其是面对那些违背公司价值观却业绩突出的员工。

韦尔奇尽管很喜欢能力出色的员工，但是如果他违背了公司的价值观，韦尔奇还是会毫不犹豫地请他走人。

为了维护公司的价值观，韦尔奇将经理人分为四类，分类的依据正是他们对待价值观的不同态度。

第一种经理人能够实现预期的目标，并且能够认同和奉行公司的价值观。

这类人最受韦尔奇的欢迎，他们在通用电气公司的前途自然一帆风顺。

第二种经理人没有能力实现预期的目标，同时他们也不认同公司的价值观。

对于这类人，结果可想而知。

第三种经理人是那些没有能够实现预期目标，但是能够认同并且严格奉行公司价值观的人。

对于这类人，韦尔奇通常会为他们提供一些机会，而且相信他们最终能够获得成功。

第四种经理人正是我们前面所说到的能够实现公司目标，取得出色的经营业绩，但是却不认同公司价值观的人。

最初，韦尔奇对这类人也采取了容忍态度，可后来他发现容忍只会产生更糟糕的结果，最终他决定毫不犹豫地开除这些人。

1992年，他开除了四名经理人。

在博卡会议上，他告诉大家开除这四名经理人的原因很简单：因为他们没有奉行通用电气公司的价值观。

最后，需要强调的一点是：领导者必须亲自参与到制定价值观的讨论之中。

尽管每位员工都可以对价值观发表各自的看法，但是价值观是整个公司共同遵循的行为准则，作为领导者，必须从头至尾参与其中并最终审核。

遵循以上这些规则，经过反复实践和锤炼，在韦尔奇的领导下，通用电气公司花了大约三年的时间，最终制定了一套系统的价值观。

韦尔奇非常重视这些价值观，他让人把它们印刷在塑封卡片上，以便员工随身携带。

下面是通用电气公司的部分价值观。

我们所有人.....永远坚定地保持正直的品格..... (1) 满怀激情地致力于促成顾客成功。

(2) 看重“六西格玛”品质.....确保顾客是它的第一受益者.....并用它加速公司发展。

(3) 坚持做到卓越，绝不容忍官僚主义。

<< 韦尔奇行动指南 >>

- (4) 按照无边界的方式行事.....时时探索和应用最好的理念，无论它来自何处。
- (5) 珍视全球内的智力资本及其提供者.....尽可能建立多元化团队。
- (6) 明了变化所带来的发展机遇.....如数字化。
- (7) 建立一个清晰、简洁，以顾客为中心的愿景规划.....并在实施过程中不断更新和完善。

..... 但是，后来（大约是2004年）韦尔奇看到了第一银行的价值观，他不禁为之感叹，同时认识到关于价值观的讨论还可以走得更远。

第一银行的价值观不仅全面，而且详细、明确。

例如，其中有一条是“将心比心，竭诚为顾客服务”，在其他公司看来，这样已经足够生动和明确了，但是第一银行并不这样认为，他们围绕着这一准则进行了进一步的细化，明确了具体的行动纲领，从而使这一价值观变得栩栩如生。

(1) 绝不能让利润中心产生的冲突妨碍对顾客的优质服务。

(2) 对待顾客要友善、平等，建立伟大的顾客关系需要时间，不要以破坏与顾客之间的持久关系为代价而追求短期利益的最大化。

(3) 不断寻求各种办法，让顾客感觉到与我们之间的交易简单易行。

(4) 每天都要与顾客进行交流，使顾客一旦同我们建立了联系，就不再需要去寻找我们的竞争对手了。

(5) 不要忘记说“谢谢你！”

”（摘自《赢》第9页） 这种细致入微的描述震撼了韦尔奇，同时，他也看到了这一描述方式中所蕴涵的能量。

于是，他在确立价值观时需要注意的事项中又加了一条：对每一项价值观进行细致入微的描述，使它成为所有员工都可以理解并能够遵从的行动指南。

确立价值观和使命感的目的是为了促进企业的发展和成功。

因此，对它们进行清晰的表述很重要，但是如果不能够在实践中坚决贯彻，那它们也只是一些纸面文章而已，不会产生太大的价值。

在价值观的实践过程中，我们必须注意以下两点。

第一，奖励那些品行突出、严格奉行企业价值观的员工，同时，对那些违背价值观的员工进行坚决处治。

韦尔奇认为这是企业成功的关键点之一。

第二，价值观必须与使命感融为一体，并支持公司的使命。

价值观与使命感产生冲突的现象在很多企业里都有发生，这一状况听起来似乎并不要紧，但是如果领导者对此撒手不管，它将严重损害企业的利益，甚至能够毁灭我们的事业。

2002年安达信事务所的倒闭正是因为企业价值观背离了使命。

这原本是一家非常优秀的企业，以“成为世界上最受尊重和最可信赖的审计公司”为自己的使命，最初他们的确做得非常出色。

但是，从20世纪80年代起，他们进军了咨询产业，由此安达信事务所分为了两个部分。

这两个部分对价值观的要求是不一样的，审计业务需要崇高的正直和诚实，而咨询公司则鼓励创新。

于是在整个20世纪90年代，安达信始终在与自己较劲，尽管审计是安达信的传统业务，但是由于其经营状况不稳定，反而需要咨询业务不断进行补贴。

这样，企业内部就出现了价值观混乱的状况，几乎没有人可以告诉你安达信的价值观到底是什么。

最终，安达信因为合伙人之间的利润分配问题闹上了法庭。

一旦价值观与公司的使命相违背，他们的行动将与目标渐行渐远。

即便安达信在咨询业务上能够取得持续的赢利，那也已经不再是以前的安达信了。

“像安达信的结局一样，公司价值观与使命的冲突最后使得成千上万无辜的人丢掉了工作，这真是一出悲剧。

” 韦尔奇对此感到非常惋惜。

<<韦尔奇行动指南>>

编辑推荐

这是一本关于如何行动的书，它将告诉你如何像韦尔奇一样卓越。
百余家企业实践，100%业绩提升。

<<韦尔奇行动指南>>

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>