

<<新领导的100天行动计划>>

图书基本信息

书名：<<新领导的100天行动计划>>

13位ISBN编号：9787111297550

10位ISBN编号：7111297555

出版时间：2010-2

出版时间：机械工业出版社

作者：（美）布拉特，（美）切克，（美）佩德拉萨 著，方颖 译

页数：238

译者：方颖

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>

<<新领导的100天行动计划>>

前言

“嗨，杰克，我是新任总经理吉尔，两周内我就正式上班了。

斯图尔特告诉我，你是团队的灵魂人物，在上任前我想找个机会先和你聊聊。

”“鲍勃，您是我们公司非常尊贵的客户。

在我上任前，如果不能先认识您后果会怎样我无法想象。

下个月在您方便的时候，希望和您见上一面，听听您对当前合作的一些想法，地点和时间了随您挑选，我随时恭候。

”新官上任头100天，要想奔跑着落地，就必须争分夺秒尽快热身，充分施展你的沟通利器、尽早完成一项重要策略、创建一支在战术能力上堪称一流的高效团队。

本书从三个部分全面展开阐述。

第一部分，建立新领导岗位。

主要阐述高管人职前需做足的基本功课。

第二部分，平稳迈出第一步。

作者别出心裁地在团队发展的高管人职流程中引用产品开发中的“模糊前端”这一概念，喻示高管务必抓住接受录用通知和上任前之间这段关乎成败且极其宝贵的时间，并阐述了如何理解新文化、沟通的重要性以及如何在上班第一天给大家留下深刻印象。

第三部分，你的100天行动计划。

作者制订了一系列紧锣密鼓的计划，30天要做什么，45天要做什么，目的是让上任100天的新任高管把发条上好，神经绷紧。

看似一刻不得喘息，其实这是作者在总结大量高管转型真实案例的基础上得出的切实体会和经验之谈。

。

<<新领导的100天行动计划>>

内容概要

升入新的领导岗位是每一位管理者最渴望也是最棘手的挑战。

有半数以上的领导者在上任18个月后惨遭解雇。

这场失败的罪魁祸首常常源自他们进入新岗位后的100天内所犯下的致命错误。

这头100天很可能是你在组织内的最后100天。

无论你是刚获晋升的职场老手或是刚走上领导岗位的新人，这本切合实际的指导书都将帮助你成功转型、执掌、打造团队，取得立竿见影的成效。

《新领导的100天行动计划》(第2版)中囊括了各种实战经验和最新技巧，为你成功热身提供捷径。

本书通过鲜活的案例和一些方便可用的资源，向你展示了一个全面且易于操作的行动计划。

在书中提到的实战工具和技巧的启发下，你定能在新的岗位得心应手，并掌握领导艺术的真谛。

<<新领导的100天行动计划>>

作者简介

作者：(美国)乔治 B.布拉特(George B.Bradt) (美国)杰米 A.切克(Jayme A.Check) (美国)乔治 E.佩德拉萨(Jorge E.Pedraza) 译者：方颖乔治B.布拉特，(George B.Bradt) 哈佛大学文学学士，沃顿商学院MBA，Prime Genesis的创始人和董事总经理，杰出的高管转型顾问。

他曾在联合利华、宝洁、迪斯尼、可口可乐和J.D.Powerand Associates担任高管。

杰米 A.切克，(JaymeA.Oheck)，雪城大学理学学士，加州大学洛杉矶分校安德森商学院MBA，Prime Genesis的创始人以及Quantum Leap Associates的总裁。

他曾在J.P.摩根、布莱斯制造 (Brice Manufacturing)、Guidance Solutions等公司担任过负责销售、业务开发和战略的高管。

他是知名的领导力发展专家，服务的客户遍及全球。

乔治E.佩德拉萨 (Jorge E.Pedraza)，康奈尔大学文学学士，耶鲁大学博士，Concrete Media、Le Monde Interactive的创始人并率领团队完成企业再造，Prime Genesis的创始人之一。

他协助创办并担任Unison的董事总经理。

<<新领导的100天行动计划>>

书籍目录

译者序引言 高管入职流程概述 图1 核心框架第一部分 建立新领导岗位 第1章 将自己定位成新领导或晋升对象 工具1-1 职业规划六步走 第2章 接受前先推销自己：只需搞定三个面试题 工具2-1 谈判准备和行动指南 第3章 测定并躲避最常见的地雷 表3-1 入职流程中最危险的七种地雷 第4章 在组织、岗位和匹配度方面做好谨慎调查 表4-1 发现风险的潜在信息源 工具4-1 谨慎调查清单 第5章 内部晋升，别样出击 工具5-1 分阶段式公告清单第二部分 平稳迈出第一步 第6章 迎接并充分利用上任前的模糊前端 表6-1 决策 工具6-1 100天清单 工具6-2 利益相关者清单 工具6-3 人职谈话框架 工具6-4 移居清单 第7章 如何理解新文化：是同化、汇合、进化还是冲突 工具7-1 文化评价表 第8章 将沟通活动进行到底 图8-1 沟通活动流程图 工具8-1 沟通活动里程碑 第9章 把控好上班第一天：首次精彩亮相 工具9-1 第一天要做的事 工具9-2 新管理者的同化会第三部分 你的100天行动计划 第10章 30天根植一项紧急策略 工具10-1 紧急策略研讨会 第11章 45天充分利用关键里程碑，驱动团队有效运转 工具11-1 里程碑管理流程 第12章 60天创造早期胜利，树立团队信心 工具12-1 团队章程进度表 第13章 70天确保ADEPT员工在合适的岗位，并给予适当的支持 图13-1 绩效岗位匹配图 工具13-1 绩效/岗位匹配方格 第14章 在瞬息万变的环境中缔造机会。

推动员工、计划和实践 表14-2 变革表附录 成就长期卓越领导力的关键工具 附录 领导力 附录 态势评估 工具A2-1 5C分析 工具A2-2 SWOT表 附录 沟通 工具A3-1 文化变革管理 工具A3-2 沟通计划 工具A3-3 记者招待会 工具A3-4 危机管理清单 工具A3-5 危机沟通清单 附录 计划——战略流程 图A4-1 目标规划 附录 员工和实践——组织和经营流程 图A5-1 ADEPT流程图 工具A5-1 岗位界定参考文献作者介绍

<<新领导的100天行动计划>>

章节摘录

插图：既然面试的问题和答案都只有三种，你所应该做的就是提前准备答案，并认清所问的问题到底属于哪一种。

如能这样，你将所向披靡，不会被任何一种面试所难倒。

如果问的是第一种问题，你应该按照第一种答案组织你的回答；如果是第二种问题，就应该按照第二种答案的思路回答。

至此，你可能已经搞明白了，如果是第三种问题就按照第三种答案的思路回答。

很简单吧？

当你找到并顺着正确的思路回答问题时，你可以穿插另两种答案为你的回答锦上添花。

麻烦的是在每次的面试之前，你需要花费大量精力准备这些答案。

面试类似于解决方案销售。

面试的重点不是你的性格特点。

如果你能够认清自身的优势、动机和匹配度，并在面试时刚好能遇到该组织中合适的人，那你就要推销自己。

把面试过程看成是一次机会，展示自己具有解决组织和面试官所提出问题的能力。

这就是为什么动机是关系到你的价值以及你的喜好是否符合岗位要求的原因。

为什么你需要浓墨重彩地描述自己在面试官最关心的领域具备什么样优势的原因，为什么你必须根据是否符合自己价值的角度来定位他们组织的原因。

做好面试准备是关乎面试成败的决定因素。

因为面试关很难过，你需要多费些心思去准备。

第一个问题：你能干这份工作吗？

或有可能问：你的优势在哪里？

（优势）第一个答案：请举出三个有关态势 / 行动 / 成效的例子，说明你在面试官最关心的领域具备什么样的优势。

第二个问题：你热爱这份工作吗？

或有可能问：你希望做什么呢？

（动机）第二个答案：根据你的价值和你的喜好定位你打算申请的岗位。

第三个问题：我能忍受和你一起共事吗？

或有可能问：你属于哪种类型的人？

（匹配度）第三个答案：根据你的价值以及你喜欢共事的人定位你正在面试的组织。

<<新领导的100天行动计划>>

媒体关注与评论

一本很棒的书！

所有的管理者，无论级别高低，是新人还是老手，经过这种程序化的学习后都将迎来崭新的“飞跃”。

——布鲁斯S.盖尔布（Bruce S.Gelb）。

伊卡璐前总裁 百时美施贵宝前执行副总裁，美国驻比利时前大使我很喜欢这本书，如果能在上任前读到就太好了！

你是否是一个正准备走马上任的新领导？

千万不要落入在头18个月就不得不下课的40%新上任领导的行列。

这本实用而不可多得的成功路线图将增加你的胜算。

——桑迪·罗杰斯（Sandy Rogers），宝洁和苹果电脑公司前营销经理 企业连锁租车（Enterprise Rent-A-Car）前企业战略副总裁《新领导的100天行动计划》向新上任的领导系统地介绍了许多实用的工具和技巧。

我相信他们在读过本书后一定能在业务和企业文化上实现双丰收。

——乔·博尼托（Joe Bonito），寇兹（Coach Inc.）组织发展副总裁 辉瑞前副总裁书中看似极其基本的入职流程是我迄今为止见过的、最为全面的版本。

所有满怀抱负的首次坐上首席执行官宝座的领导者以及企业各级管理者都不该错过此书。

对于负责人力资源和人才管理的高管来说，本书更是个强大的工具。

——乔·格里塞迪克（Joe Griesedieck）史宾沙管理顾问公司（Spencer Stuart）前首席执行官光辉国际（Korn/Ferry International）前副董事长

<<新领导的100天行动计划>>

编辑推荐

《新领导的100天行动计划(原书第2版)》：如何迎接挑战、组建团队并取得卓越绩效新官上任100天，终极版指导!进入新的领导岗位是每一位管理者最渴望也最棘手的挑战。调查显示，有半数以上的领导者在上任18个月后惨遭解雇，这场失败的罪魁祸首常常源自他们进入新岗位后的100天内所犯下的致命错误。这头100天很可能是你在组织内的最后100天。作者通过鲜活的案例、简介的表单，向你展示了一个全面易于操作的行动计划。在以下这些实践工具和技巧的启发下，你定能在新的岗位得心应手，并掌握领导艺术的真谛。如何点燃新官上任第一把火变关键利益相关者和直接下级成为志同道合的伙伴争取尽早打造新团队塑造并融入新的企业文化新的战略方向的制定、沟通和实施应该避免的常见错误和陷阱培养新员工的忠诚度和敬业度，并建立信任无论你是刚获晋升的职场老手还是刚走上领导岗位的新人，这本切合实际的指导书都将帮助你成功转型，执掌、打造新团队，取得立竿见影的成效。《新领导的100天行动计划》中囊括了各种实战经验和最新技巧，为你成功热身提供捷径。

<<新领导的100天行动计划>>

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>