

## <<这是你的船>>

### 图书基本信息

书名：<<这是你的船>>

13位ISBN编号：9787111335962

10位ISBN编号：7111335961

出版时间：2011-6

出版时间：机械工业出版社

作者：[美] 迈克尔·阿伯拉肖夫

页数：276

译者：刘祥亚

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>

## &lt;&lt;这是你的船&gt;&gt;

## 前言

几乎所有的管理者都希望自己的下属能够像军队里的士兵那样训练有素，可迄今为止，却很少有人会想到要去向那些功勋卓著的军官们讨教管人的智慧。

好在迈克尔·阿伯拉肖夫舰长并不吝啬，在奇迹般地将一艘装备先进却危机重重的导弹驱逐舰打造成美国太平洋舰队最优秀的舰艇之后，他总结了自己的领兵经验，并慷慨地把它们拿出来与大家分享，这也正是他写作这本书的原因所在。

问题是，当所有人都在沉迷于明星CEO或管理专家们的高谈阔论时，我们为什么还要阅读一位美国海军舰艇指挥官的经历呢？原因非常简单：他所积累的管理智慧并不逊色于那些管理专家，甚至比他们还要高明。

迈克尔·阿伯拉肖夫舰长是一名能够创造传奇的军官，他与导弹驱逐舰“本福尔德号”的故事早已在美国海军内外成为传奇。

和所有的管理者一样，迈克尔·阿伯拉肖夫舰长喜欢“追求卓越”，善于吸收的大脑和美国前国防部长威廉·佩里的言传身教给了他走向卓越的最强有力的资本，他的目标非常明确：不断超越自己，让“本福尔德号”成为太平洋舰队最优秀的舰艇。

当阿伯拉肖夫接任“本福尔德号”舰长的时候，这艘舰艇配备有当时美国海军最为先进的装备，可令人遗憾的是，这些价格不菲的重量级装备并没有发挥其应有的作用。

当上舰长之后，阿伯拉肖夫舰长立刻意识到了，要想改变这种情况，他必须首先改进自己的领导水平。

在短短的二十几个月里，阿伯拉肖夫为美国海军造就了一支充满自信、同舟共济而极富责任心的团队。

在这个过程中，他最常用的口号就是：这是你的船！阿伯拉肖夫深得管理精髓，他的管理方略可以用一句话来概括：确立目标，然后从执行者的角度考虑问题。

通过不断与水兵沟通，他让每个人都更加清楚地了解了“本福尔德号”的目标，而有趣的是，一旦明确了目标，以往散漫无度的水兵们就很快学会了遵守纪律，仿佛突然之间，大家所有的精力都被这个目标吸引住了。

在设身处地为他人着想方面，阿伯拉肖夫具有同样的“野心”：通过聆听水兵们的需要，他帮每个人确立了自己的方向，他要让每个人干劲十足，让他们在“本福尔德号”度过一段难忘的人生，他坚信，美国海军不仅要培养出一流的水兵，更要培养出一流的公民……

在看到这本书稿之后，阿伯拉肖夫的老上司，美国前国防部长威廉·佩里这样说道：“这是一本真正伟大的书，它趣味十足，见解深刻，必将为现代管理学的发展做出重要贡献。不仅如此，它还非常有趣，而且充满智慧！”这绝对不是夸张。

对于我而言，翻译本书是一个学习的过程，同时也是一段趣味盎然的经历。

当然，我知道，在一本书的整个出版过程当中，翻译是一个非常基础的环节，是图书质量的重要保证。

这不是凭我一己之力就可以完成的，而是一项集体努力的结晶，在此，我要向参与翻译本书的朋友表示感谢，他们是：周晶、贾哲和曾毅。

刘祥亚

## <<这是你的船>>

### 内容概要

在管理上，用“这是你的船”来诠释，真是再合适不过。做管理有些年头了，虽然不断强调团队和协作，但是很多时候，员工很难理解或是明白团队的真正意义是什么。

从《这是你的船》中，我们可以了解到阿伯拉肖夫的一些做法，让大家真正知道，你是团队中的一员，你是船上的一员，同时，你很重要。

让每个人都有发挥潜质的可能，让每个人都有参与的机会，这是你的船！朋友介绍给我的时候，说《这是你的船》很耐读，刚开始我觉得薄薄的一本小册子，很快就能看完，可是看的过程中，不得不停下来把经典部分摘抄下来。

目前已经看第二遍了，生怕有什么地方被自己忽略，第二次看和第一次所获得的又不一样。现在《这是你的船》就放在自己的床头，每天都要翻上几页。

同时，也推荐给做管理的朋友们，相信这本书对于管理是有帮助的。

## <<这是你的船>>

### 作者简介

迈克尔·阿伯拉肖夫，毕业于安纳波利斯的美国海军学院 25—26岁时，担任美国海军舰队司令的军事助理 1994年起担任美国前国防部长威廉J·佩里的军事助理，时年36岁 1997—1999年，担任“本福德号”舰长，其带领该舰参加海湾战争，该舰成为美国海军导弹命中率最高的驱逐舰 2001年，在波士顿创建了Grassroots Leadership咨询公司，并担任CEO。

## <<这是你的船>>

### 书籍目录

译者序

导言

第1章 走马上任

第2章 树立典范

第3章 积极聆听

第4章 有效沟通

第5章 建立信任

第6章 注重结果

第7章 理性冒险

第8章 打破成规

第9章 培养人才

第10章 同心协力

第11章 提高生活质量

第12章 离开“本福尔德号”

尾声 超越

致谢

## &lt;&lt;这是你的船&gt;&gt;

## 章节摘录

1997年6月20日下午1点21分，正式接管“本福尔德号”之后，我开始对这份工作的重要性有了一些了解。

通常情况下，当一艘海军舰艇更换领导时，舰艇上所有的工作都会在正式交接的前两周停止。水兵们会用这两个星期的时间对舰艇进行一次彻底的粉刷，在甲板上搭起巨大的帐篷，按照指定顺序摆好椅子，铺好红地毯，领导们将沿着红地毯走到主席台上，对即将离任的领导进行总结评价。然后是新领导的就职仪式。

当前任领导坐上快艇驶向海滩的时候，我几乎觉察到士兵中间那种“长出一口气”的感觉。

我的前任是在他家人的陪伴下离开舰艇的。当本福尔德上的公共广播系统宣布他离开的消息时，很多水兵甚至不想为他送行。直到现在，每想起这件事，我都有些为他难过。

说实话，看到这种情况的时候，我首先想到的是我自己。我怎样才能保证自己在两年后离开的时候不会受到这种对待呢？

很明显，我正在接管的这条船上的水兵对自己的舰长并没有太多好感。我想，说不定水兵们也不喜欢我，说不定他们认为我也是老套的官僚，根本不想跟我有任何形式的交流。

好吧，毕竟，舰长的任务并不是要讨人喜欢。

谁都知道，对于一位军官来说，真正重要的是要受到人们的尊敬和信任。

慢慢地，我开始意识到，要想真正了解和管理“本福尔德号”，我还有很长的路要走。

我意识到，要想适应新的情况，我就必须确立一种新的领导模式。

可以说，就职仪式使我意识到，无论是在企业还是在军队当中，现在的情况已经和以前完全不同了。

以前员工从来不会告诉老板自己对他们的看法。

当经济形势非常乐观的时候，人们并不怕失去工作：因为总是有其他工作在等着他们。

即使是那些勉强合格的员工也可以随心所欲地从一家公司跳到另一家公司，直至找到真正合适自己的工作。

但无论经济如何，21世纪的领导者所面临的一个最大的挑战就是吸引和挽留住优秀的人才-而且更为重要的是，要对他们进行应有的激励，从而确保他们在工作的时候能够充满激情和能量。

要知道，我们所梦想的那些充满热情、头脑灵活、技术高超的人才毕竟是少数。

在现实世界中，大多数领导所能做的就是帮助人们不断取得进步。

带着这些问题，我查阅了美国军方对那些要求提前退役的士兵进行的调查问卷。

刚开始的时候，我以为大多数人离开部队的主要原因肯定是嫌薪水太低，可事实上，薪水问题在所有导致士兵们离开部队的因素中只占到第五位。

大多数士兵要求提前退役的主要原因是因为他们觉得自己没有受到尊重；排在第二位的原因是因为他们觉得自己没有机会参与到整个组织的生活和决策当中去；名列第三的原因是因为他们觉得自己的意见没有受到重视；第四条原因是因为他们觉得自己多付出的劳动并没有得到相应的回报。

这真是让我大感意外。

无独有偶，民事方面的相关研究显示，许多面临人才流失问题的组织机构对离职人员进行调查的结果也大致相同。

根据最近的一项调查，在导致员工不断跳槽的原因当中，薪水太低同样只占到第五位。

而排在前面四位的原因也和我前面谈到的相同。

由此我得出了一个结论，无论是在企业还是在海军当中，作为领导者我们实际上都在重复着相同的错误。

作为一名驱逐舰的舰长，我甚至没有权利提高士兵们的薪水，更不要说给他们股份了。

所以为了激励士气，我决定在我担任“本福尔德号”舰长的两年任期内，将致力于改变那些导致水兵们提前退役的五条原因中的前四条。

## <<这是你的船>>

原则非常简单：要想成为一名成功的舰长，我必须首先学会从水兵的角度来对待这条船。只有这样，我才能发现真正的问题，并且在这个过程当中帮助水兵们解决问题。

&hellip;&hellip;

<<这是你的船>>

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>