

<<让自己成为下一个CEO>>

图书基本信息

书名：<<让自己成为下一个CEO>>

13位ISBN编号：9787122122247

10位ISBN编号：7122122247

出版时间：2012-1

出版时间：化学工业出版社

作者：杜宇 编

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>

<<让自己成为下一个CEO>>

前言

被世人誉为“现代管理之父”的彼得·德鲁克说：“我认识许许多多的管理者，真是可谓之形形色色，他们的脾气不同、能力不同，所做之事不同、做事方式也不同；他们的个性、知识和志趣也都各有不同；有性格外向的，也有令人敬而远之的，甚至还有遇人羞羞答答的；有的固执独断，有的因循附和；当然也有胖、有瘦，有的生性爽朗，有的心怀忧虑；有的能豪饮，有的却滴酒不沾；有的待人亲切如家人，有的却严峻而冷若冰霜；也有的人生就一副体型，令人一望而知其为‘领导人’，也有的其貌不扬，丝毫不能吸引别人的注意；有的具有广泛的兴趣，有的却除了他本身的狭窄圈子外其他一概不懂；还有些人虽不是自私，却始终以自我为中心；而有的却落落大方，心智开放……”因而，德鲁克认为，无论何种人、何种性格能力的人，均可学做一名CEO，学做一名出色的CEO。

杰克·韦尔奇，一名家喻户晓的伟大 CEO，当年正是听了德鲁克的规劝，才下决心砍掉了二十多个营利能力较弱的部门，强化了通用公司的核心竞争力，使得他一夜成名。

韦尔奇一直是德鲁克思想的推崇者和实践者。

德鲁克奉劝所有在职场工作的人说：每个人都要找到一个领域使自己有所贡献，发挥最大影响力，并成为大人物。

有些人之所以能进入相对高层次的职业领域，是因为他们将自己价值观的核心内容与他们的工作融为一体了，他们的行为虽然看起来也许与其他员工并无太大的差别，但是由于公司价值观的引领，他们做事的出发点往往会落在公司利益和老板的立场上，事实上，老板最喜欢的就是这种像自己一样思考的员工。

对于任何一个员工来说，在一个公司工作，不管你是否真的喜欢这家公司，除非你选择离开它，否则就要接受它。

因为，从某种意义上说，接受公司其实就是接受自己。

这是一种非常积极的观念，也是一种非常基本的观念。

既然必须也只能对自己的工作负责，那么认同公司，也就是认同自己。

公司就是舞台，只要我们能够专注于工作，不断促进自我成长，逐步提升对公司的贡献，就有机会提升到自己所期望的职位上，成为公司里最具影响力的人。

有人做过一个调查，问团队成员最需要团队领导做什么，70%以上的人回答：希望团队领导指明目标或方向；而问团队领导最需要团队成员做什么，几乎80%的人回答：希望团队成员朝着目标前进。

从这里可以看出，目标在团队建设中的重要性，它是团队所有人都非常关心的事情。

向目标妥协意味着对下属的要求降低，从上面的调查看出，这种做法并没有得到欢迎。

但凡成功人士，必定是高度负责的人；负责是一种职业精神，缺乏这种职业精神的人，即便是从事自己最擅长的领域，也会做得一塌糊涂。

工作意味着责任，责任感能够产生强大的工作动力，不仅能使人排除万难，把不可能完成的工作任务完成得非常出色，还能促使人善于决断。

德鲁克认为，领导是一种被领导者主动授予的地位，并不是自我设定的一种职称和理所当然地被尊敬。

领导的实质就是要把企业各项资源所蕴含的力量都挖掘出来，将各种资源真正创造出一个整体。

想成为一名CEO，成为一名专业称职的CEO，就让我们学习这位“现代管理之父”彼得·德鲁克吧。

本书将德鲁克成功的经验及忠告，以十二个章节分类展现，以期让有志之士能顺利成为下一个知名的CEO。

编者2011年8月

<<让自己成为下一个CEO>>

内容概要

想成为一名CEO，成为一名专业称职的CEO，就让我们学习这位“现代管理之父”——彼得·德鲁克吧。

本书将德鲁克成功的经验及忠告，以十二个章节分类表现，以期让有志之士能顺利成为下一个知名的CEO。

<<让自己成为下一个CEO>>

作者简介

杜宇用友软件股份有限公司电子商务解决方案事业部总经理、中国电子商务协会专家库专家，历任用友软件股份有限公司大客户总部售前总监、战略客户经营部总经理、北京用友移动商务科技有限公司副总经理、北京伟库电子商务科技有限公司副总裁，在企业管理、电子商务、移动营销、企业信息化管理等方面积淀了丰富经验。

<<让自己成为下一个CEO>>

书籍目录

第一章 人人皆可成为CEO，唯一差别在胜任

领导者的要求，具备两种基本要素
领导者的基础，制定制度服从制度
管理者的工作，就是指挥家的工作
管理者的本质，明确责任完成使命
管理必备能力，激励部属引以为荣
管理必备勇气，承担错误背起黑锅
管理必备理念，围绕人性展开领导
管理必备结果，赢得信任追随者众

第二章 好的管理叫领导，错误管理成误导

领导还是误导，差别在于目标未来
管理者的目的，让员工发挥超潜能
公司要的管理，是严格要求的管理
严格的管理者，才是会用人的管理
爱护帮助员工，并不能成为好领导
发挥员工动能，要用指导代替指挥
领导以己表率，要成为团队的榜样
领导成功关键，是否组成高效团队

第三章 管理者必先自问，我能作什么贡献

贡献程度大小，将决定管理者效能
卓越的贡献力，是从苛求细节开始
认识自己长处，才能作出正确贡献
有责任的管理，才能贡献有效管理
对贡献越重视，越容易提升高成效
领导者的价值，在于危机出现时刻
管理者应询问，需要我为你做什么
重视贡献程度，可以突破自我潜能

第四章 管理者必先明白，老板不负责你的成长

追求卓越管理，自我提升首要课题
承担成长责任，是自己和别人无关
负责承担责任，是获得成长的关键
不要改变自己，改变方法才是正确
经常刷新认知，才能发挥最大潜能
想创造不平凡，要超越别人所期望
发挥自身长板，而不要是补缺短板

第五章 管理者必要责任，贡献自己向前行

管理首要责任，充分发挥自己能力
工作不是全部，但须是生活的重心
目标遥不可及，显示了领导的愚蠢
懂得授权员工，才能卓越有效管理
让自己的知识，成为团队成长机会
有效人际关系，需要管理者的贡献
成效建立在于，机会的高效利用上
要做擅长之事，工作才能高效贡献

第六章 管理者必须解决，无效的忙碌工作

<<让自己成为下一个CEO>>

管理者的迷失，为昨日任务而忙碌

管理者需自问，这事有做的价值吗

管理者需考虑，删除无成果的工作

管理者需拒绝，对工作无益的活动

管理者需了解，无成效定义为浪费

管理者需停止，毫无意义地说废话

卓有成效秘诀，是一次只做一件事

第七章 管理者必须知道，高效在于管时间

时间管理，是管理者一项基本技能

有效管理，善于在行动前规划时间

提高效能，第一步做时间运用记录

浪费时间，没有人会因此而变卓越

花费心思，只能用在正确的事情上

重要资源，一定善用于重要事情上

多难取舍，也要确定哪个是次要的

第八章 管理者必须体认，有事业心是不够的

有责任感，对工作多作贡献

用高标准，要求自己更卓越

用老板心，思考每次的行动

该做什么，兴趣是最大方向

创新精神，当做工作的常态

要想卓越，就承担重要工作

第九章 管理者必须创新，以变化捉住瞬间机会

创业家最爱颠覆旧有的思想

创新并不是固定性格的特质

敢于决断创新是成功的共性

光靠灵光一现只能昙花一现

创业家总能在变化中成赢家

创新是创业精神的特殊工具

创新能力弱便容易墨守成规

不放下昨天就不会拥有明天

第十章 管理者须有远见，用知识创造未来

企业成功关键是要把握先机

管理者要有极强的判断能力

拥有远见者最善于研究顾客

冒险是捕捉未来的必然选择

做知识整合高手来判断未来

知识的最大特点是变化更新

用知识在特定领域精益求精

跟上潮流积极拥抱信息革命

第十一章 管理者掌握今天，才能发现明天的转折

不能等未来出现要把握今天

行动立足于现有资源和条件

确定未来是存在着最大风险

手头工作比预测未来更重要

尝试做一些改变世界的事情

真正的成就来自于立即行动

<<让自己成为下一个CEO>>

不做平庸积极承担开拓责任

通过塑造新观念让理想成真

第十二章 变动的职业生涯，想做管理的你准备好了吗？

选择的机会太多会造成迷茫

寻找正确的工作并发现快乐

一旦发现不适合要敢于辞职

以价值观标准决定何去何从

学会工作与生活的平衡艺术

每个人都能成为职场大人物

事业的命运完全由自己操控

例行公事的工作要有危机感

从头再来的新工作是新契机

将挑战作为工作创新的常态

后记

<<让自己成为下一个CEO>>

章节摘录

版权页：编剧家西蒙决定是否将一个伟大构想转化为剧本之前，会问自己：“假如我要写这个剧本，每一页都尽量保持故事的原则性，而且能让剧情和其中角色都发挥得淋漓尽致，那这个剧本该有多好呢？”

”如果答案是：“还不错，会是一个好剧本，但却不值得花费一两年时间。

”西蒙于是就不会去下笔。

时间专家葛里斯曼在一所大学担任系主任时，一个全国性机构邀请他们在他们的年度会议上发表演讲，他凭主观认为是有关政治方面的题目，于是花费了相当多的时间和精力，但最终结果却令他非常失望和不满，出席会议的总共只有4个人。

有了这次教训，他决心绝不再轻易答应任何事情。

管理者要有效地管理自己的时间，就要清醒地认识什么重要，什么该忽略，不要被不重要的人和事过多地打搅，尤其是要学会拒绝对工作毫无贡献的活动。

但问题是，该怎么拒绝呢？

显然，把这些毫无成效的事情交给别人去做是一个很好的选择。

英国大出版家那兹可里夫生平所做的事极多，如果换成别人，早已忙得不可开交，但是他仍能从容不迫，应付自如。

许多朋友对于他有这样的才干深觉惊奇，他说：“我自己只担任指挥工作，一切机械式的事情都交给那些能够胜任的人。

至于那些助手能够办理妥帖的工作，我尽可不必动手。

”某国家计算机公司经理帕特生也说：“不要去做可以交给别人做的事情。

”

<<让自己成为下一个CEO>>

后记

德鲁克认为，社会的不断开放与发展，决定了每个人一生当中有可能会从事多份不同的工作。也许每过几年就会换一次工作，或者是公司内部调动，或者跳槽，或者干脆转行，这些都有可能发生。

面对这么多的变化，每个人所拥有的知识和技能最终都会被时间淘汰。为了避免被时代抛弃，每个人必须不断学习新的知识和技能，并经常问自己这样一个问题：“我的下一份工作会是什么？”

每个人都应该根据周围情况的变化和对未来发展趋势的判断，来决定自己一年以后将从事什么工作，五年以后从事什么工作，并不断的追问自己：“我的下一份事业会是什么？”

只有对自己的未来有计划性，才会有一个好的未来。职业生涯设计的目的绝不只是协助个人达到和实现个人目标，更重要的是帮助个人真正了解自己，并进一步评估内外环境的优势和限制，在“衡外情，量己力”的情形下，设计出合理且可行的职业发展方向，最大可能地保证职业发展的理性。

在职业生涯规划中，每个人都必须清晰地回答出这样一个问题：我在哪方面非常优秀？这个问题非常重要。

德鲁克认为，知道自己的长处，才能了解自己，也才能有把握地担任某项任务。同时，也正因为了解自己，我们才能够说：“是的，我愿意做这件事，但是我认为这件事应该这样做……我与同事之间的关系应该是……你能够期望我达成的是……我需要的时间是……因为，我就是这样的人。”

每一个人不见得都能认识自己的才能。我们大多数人都会以为对自己有足够的了解，但其实不然，而许多错误的生涯抉择即发生在对自己认识不清上。

人无全才，各有所长，亦有所短。如果你有自知之明，并且能够有预见性地做好职业生涯设计，并善于找到自己最擅长的工作，你就会获得成功。

尽管成功不能规划，但是规划对人生发展极其重要。德鲁克说，当一个人在全面了解自己的基础上做好掌握机会的准备时，事业自然开始发展。知道何去何从的人，即使资质平凡，也能有杰出表现。

<<让自己成为下一个CEO>>

编辑推荐

《让自己成为下一个CEO:跟着德鲁克学管理》：学习德鲁克成功的经验及忠告，无论何种性格能力的人，均可学做一名CEO。

<<让自己成为下一个CEO>>

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>