

<<落实要到位 干部是关键>>

图书基本信息

书名：<<落实要到位 干部是关键>>

13位ISBN编号：9787510412974

10位ISBN编号：7510412978

出版时间：2010-10

出版时间：新世界出版社

作者：朱新月，杨金贵 著

页数：222

字数：220000

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>

## <<落实要到位 干部是关键>>

### 前言

2010年9月17日，我们跟公司临沂代表处的同事马亚威一起登上了孟良崮，在层峦叠嶂的七十二群峰中欣赏着绝美风景，思绪却穿越时光回到六十年多前那个战火纷飞的年代。在孟良崮这个改变中国现代史进程的地方，国民党五大王牌之首，全副美械装备的整编七十四师被中国人民解放军华东野战军全歼，华东战局从此改变，解放战争格局从此改变。

到底是什么原因，使得张灵甫这位国民党悍将、抗日战场上的英雄落得兵败自杀的下场？毋庸置疑，最根本的因素自然是战争性质和人心向背。

还有一点不容忽略，那便是：干部是关键！

当时在华东战场，陈毅、粟裕指挥的华东野战军，虽然总兵力只有27万人，且装备落后，但全军上下众志成城，服从指挥，勇于承担，不怕牺牲，相互配合。

反观国民党军队，虽有飞机大炮加坦克，并有45万人的兵力优势，但他们的传统是见功就上，见危险就让，各部队长官争功邀宠，互相猜忌，互不配合。

其实，蒋介石和他的国防部制订的“中心开花，四面合围，一举全歼华东共军主力”的战略也是“很有眼光的”。

张灵甫也不愧为国军“天下第一师”师长，有雄心。

有胆量。

张灵甫以牺牲自我之精神，以一师之兵力吸引解放军主力十几万人，企图让外围的几十万国军合围解放军华东野战军主力，张灵甫的七十四师在孟良崮上也算很顽强地坚持了三天，最后全军覆没。

如果与他配合的八十三师李天霞部努力而为，也许张灵甫能突出包围，逃个活命。

胜负就在转瞬之间，粟裕将军运用高超的指挥艺术，抓住了国民党部队的最大弱点，才敢在百万军中取上将首级，成就千古美名。

所以，历史没有如果，只有后果和结果。

毛泽东有句名言：“政治路线确定之后。

干部就是决定的因素。

”国民党军队之所以节节败退，人民解放军之所以捷报频传，在于人民对共产党领导的解放军的支持。

具体战役而言，就在于双方军队中的干部对战略和战术的执行与落实是否到位的差别。

今天的商场如战场，虽然不再有赤裸裸的血雨腥风，但竞争之激烈残酷却不逊于战争年代。

比尔·盖茨常说：“微软离破产永远只有18个月。

”华为总裁任正非曾说：“十年来我从没想到取得什么成就，我天天想的都是失败。

”

## <<落实要到位 干部是关键>>

### 内容概要

一个公司的运转在于战略的落实，一个政府政策的下达也要落实到位。而落实政策并有效执行，干部则是关键。

本书共分为九章，主要内容包括：干部是折腾出来的，伟大是熬出来的；要想成为伟大的领导者，先要成为忠诚而杰出的追随者；伟大在于管理自己，而不仅仅是管理别人；最可怕的是集体平庸，最优秀的是铁血团队；伟大的组织，一定是一所伟大的学校；让中央的政策不折不扣地贯彻落实下去等等。

本书通过大量生动丰富的事例，深入浅出地为你讲述了落实工作要到位的重点在于干部。

具备什么样素质和能力的干部才能称得上一名合格的干部呢？

本书将其中的奥秘一一剖析给你，读后必将大受裨益。

<<落实要到位 干部是关键>>

作者简介

朱新月，毕业于首都师范大学历史系，2001年与汪中求先生、张明帅先生创办了北京博士德知识传播机构，共同策划出版了《细节决定成败》《精细化管理》《笑着离开惠普》《可以平凡不能平庸》等畅销书，共同推动中国企业走向精细化管理，推动中国社会进入精细化时代。

著有《35

## <<落实要到位 干部是关键>>

### 书籍目录

第一章 战略确定之后,干部就是决定因素 一、执行重在到位,关键在于落实 二、做精益求精的  
执行者 三、落实要到位,关键看结果 四、检查就是执行力,检查才能有结果第二章 高层要有事业心  
,中层要有进取心,基层要有责任心 一、没有事业心的高管,没有人愿意追随 二、没有进取心的  
中层不是好中层 三、没有责任心的基层干部带不出有责任心的员工 四、干部不应该坐在后面发号  
施令,而是要冲锋陷阵第三章 干部是折腾出来的,伟大是熬出来的 一、干部要敢折腾,能折腾,禁  
折腾 二、耐得住寂寞,受得了委屈 三、小成靠德才,大成靠胸怀 四、平常时刻当好表率,危机  
时刻冲得出来第四章 要想成为伟大的领导者。  
先要成为忠诚而杰出的追随者 一、每一个伟大的组织,都需要众多忠诚而杰出的追随者 二、顾大  
局,识大体,跟着组织走 三、认同组织,与组织的价值观一致 四、“真傻无敌”,组织提拔的一  
定是那些甘于奉献的人第五章 业绩是干出来的,成绩是总结出来的 一、心态决定行为,行动决定结  
果 二、能力是证明出来的,成绩是总结出来的 三、做事不主动,前途很被动 四、业绩的背后是  
团队,团队的业绩在于干部的带动第六章 伟大在于管理自己,而不仅仅是管理别人 一、以能力服人  
而不是以职权服人 二、比别人多想一步,就离成功更进一步 三、把话说到位,把事做到位 四、  
不发牢骚,不讲怪话,不抱怨第七章 最可怕的是集体平庸。  
最优秀的是铁血团队 一、不仅自己优秀,更要带好队伍 二、向上沟通,向下负责,做组织的承重  
墙 三、每一个组织都是有气质和性格的 四、领导状态:用你的热情感染你周围的每一个人第八章  
伟大的组织。  
一定是一所伟大的学校 一、建立自己的“黄埔军校” 二、你可以不学习,但你的竞争对手不会  
三、干部一定是组织中的学习标兵 四、把组织变成成长和成功的舞台第九章 让中央的政策不折不扣  
地贯彻落实下去(公务员篇) 一、干部问题解决好了,一切问题就能迎刃而解 二、干部的心沉下来  
了,社会才能少些浮躁 三、立国先立人、立人先立德,干部培养是组织兴盛的根基 四、落实要到  
位,干部是关键——下井才知道矿工的生命同样宝贵

## &lt;&lt;落实要到位 干部是关键&gt;&gt;

## 章节摘录

执行力是团队生存的基础，那么什么是执行力，什么又是团队执行力呢？

所谓执行力，指的是贯彻战略意图，完成预定目标的操作能力。

它是企业竞争力的核心，是把企业战略、规划转化成为效益、成果的关键。

而学术界对团队执行力的理解是：将战略与决策转化为实施结果的能力。

毫无疑问，我们的现实生活中存在着大量悄悄衰亡的企业，它们有许多还来不及正式开张，就在雄心勃勃的筹划之后不了了之；更有成千上万的企业，默默地按照市场的变化努力寻求发展，可是最终却不知不觉地死亡了。

人们通常会把责任归咎于战略决策的失误。

但是在大多数情况下，战略本身并不是原因，因为他们追随的是潮流；策略也没有错，因为他们谙熟并按照正确的利润模式在操作。

那么，究竟会是什么原因导致企业的失败呢？

相信我们所有人对下面的说法都深有同感：许多企业常常是策略一大箩筐，议而不决，光说不练，只是流于“口号管理”，策略、愿景没有落实到具体的目标、计划上，也未将目标、执行方法等列出时间表，更没有根据达到的程度而订立赏罚标准。

这些公司的管理常常是粗而不精，只是一味地按照一些基本的规章制度大而化之地进行。

几乎每一个企业中都活跃着这样一些人，他们是高谈阔论的思想家，他们是牢骚满腹的改革倡导者；他们常常身居中层要职，却将自己的“职责范围”视为“势力范围”；他们左右逢源，关心每一个人，却最擅长于在高层领导和其他人面前搬弄是非，散布谣言。

有意思的是，恰恰就是这种人，他们常常使公司决策的执行大打折扣，或是因为他们的既得利益受损，或是不愿接受挑战。

这样的人，不但自己执行力欠缺，还影响他人的执行力不能正常发挥。

联想集团在1999年进行ERP改造时，由于业务部门不积极执行任务，使流程设计的优化根本无法深入。

可是长此下去，联想必将瘫痪。

最后柳传志不得不施以铁腕手段，才杀灭企业内部试图拖垮ERP以保全既得利益的阴暗心态。

柳传志在一次“遵义会议”上雷霆震怒：“（ERP）必须做好，做不成，我会受很大影响，但我会把李勤（当时的联想集团副总裁）给干掉！”

李勤当即站起来说：“做不好，我下台，不过下台前我先要把杨元庆和郭为干掉！”

执行的典范当数《把信送给加西亚》中的上尉罗文。

当罗文接过美国总统的信时，他不知道加西亚在哪里，他只知道自己唯一要做的事就是进入一个危机四伏的国家并找到这个人。

他二话没说，没有提任何要求，而是接过信，转过身，全心全意，立即行动。

他坚定决心，奋不顾身，排除一切干扰，想尽一切办法，用最快的速度达到了目标。

还有一些执行力低下的表现，我们早已见惯不惊：比如高层己身不正，虽令不行；管理虎头蛇尾，不能一以贯之；管理制度常常朝令夕改，员工无所适从，导致真正好的制度也得不到有效执行；制度缺乏针对性和可行性，或者过于繁琐不利于执行，企业每定一个制度就是执行者的一个紧箍咒，增加了执行者的逆反心理；还比如流程过于繁琐，缺乏科学的考核监督和奖惩制度……在现实中，每一个企业都会被以上种种执行力低下的问题所困扰。

当然更多的企业并未察觉，领导者们只是觉得，自己总是被一些琐碎、复杂而又突发的事情弄得焦头烂额，他们常常会如此感叹：“是啊，可又怎么办呢？”

其实他们都没能从理论上认识到：这是企业执行力低下的表现，是团队生存的最大障碍。

如何提升员工的综合素质，更好地为企业的利益服务，是每一个企业必须钻研和讨论的课题。

让每一个普通的员工成为企业里一个最棒的员工，首先需要有一个负责任的干部，一个紧密团结在一起的队伍，一个有助其不断成长、不断获得其发挥聪明才干的空间。

中层干部必须把下属看做是自己的资源，要从这些人的表现中寻求有关自己的信息，作为自己的

## <<落实要到位 干部是关键>>

职务指导。

他必须让下属感觉到必须要承担起对上级的责任和做出相应的成绩。

好的指挥可以激发下属的意愿，而且能够提升其责任感与使命感。

要清楚指挥的最高艺术，使属下能够自我指挥。

没有规矩，不成方圆。

任何一个企业要想保证战略的有力实施和有序运营，必须建立一套科学完善并行之有效的规章制度。

is]时，要保证这些规章制度的贯彻执行。

制定制度的目的是保证企业有序运营、提高效率和效益。

企业依据国家法律法规，结合本企业实际情况制定规章制度，并公布于众，使每位员工知道哪些该做，哪些不该做，做到什么标准，做好了能够得到哪些奖励，做不好会受到哪些处罚。

通过规范化的制度来完善整体战略规划的实施，规范员工的行为，做到凡事有章可循、凡事有章必循、凡事有人负责、凡事有人监督。

<<落实要到位 干部是关键>>

媒体关注与评论

政治路线确定之后，干部就是决定的因素。  
——毛泽东

<<落实要到位 干部是关键>>

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>