

<<执行力落地>>

图书基本信息

书名：<<执行力落地>>

13位ISBN编号：9787513607780

10位ISBN编号：7513607788

出版时间：2011-10

出版时间：中国经济出版社

作者：耿启亮

页数：200

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;执行力落地&gt;&gt;

## 前言

落地需要信息管理 1.中国员工不听话？

落地式咨询的核心就是让企业管理落地，让执行力不再只是概念，而是实实在在地落地。

现实管理中，大多数企业执行力未能落地，究其原因，许多人达成一个共识，认为“中国员工太不听话”，最有力的证据是一个中日员工擦桌子的对比案例：【故事案例】0—1 如果让一个日本人每天擦桌子六次，日本人会不折不扣地执行，每天都会坚持擦六次；可是如果让一个中国人去做，那么他可能第一天擦六次，第二天擦六次，但到了第三天、第四天、第五天，可能就会擦五次、四次、三次……最后不了了之。

提到这一点，许多国内经理人头疼不已，甚至连许多日资企业管理者也深有感触：“同样的管理模式，在日本执行得非常棒，怎么到中国就变了样？

！

”而分析这个问题，许多人都认为这是中华文化造成的，“你看看，中国人从小就不听话”。

这就让我很自然地想起一件小事。

【故事案例】0—2 曾经见过三个大人带一个三岁左右的小孩在路边走，当时，那个小孩非要往马路中间走，去看汽车，大人不让，他便哭起来了。

妈妈轻轻抱住孩子，往路边走。

孩子越哭越厉害，手脚乱动，从妈妈怀里往外挣扎。

妈妈没有办法，只好拉着孩子站在路边，有些生气。

奶奶跑了过来，一边给孩子擦眼泪，一边哄：“乖，乖，别哭啊。

再哭就不是好孩子啦。

我的孙子最乖啦。

”孩子依然哭个不停。

这时，爸爸走过来，抱起小孩，往外走了两步，来到一棵小树边，指着一片树叶，问他：“儿子，这是什么？”

”小孩立刻停止了哭声，顺着爸爸手指的方向，满脸泪痕地望着树叶，认真看了起来。

爸爸轻轻摇了摇树叶，发出“沙沙”的响声，小孩破涕为笑了。

同样是小孩不听话，奶奶、妈妈的方式没有起作用，而爸爸的方式却很奏效。

这对我们的管理是非常有借鉴意义的。

人的问题确实是执行力落地的关键，但是，执行不到位却不能简单地归咎于“中国员工不听话”，其关键还在我们自身的管理上。

2.管理的三个层次 实际上，案例中的三个大人分别体现出了管理的三个层次：妈妈用的是行为层次的管理(简称“行为管理”)，奶奶是意识层次的管理(简称“意识管理”)，而爸爸用的是信息层次的管理(简称“信息管理”)。

解决员工不听话的问题，按奶奶、妈妈那样的方式是很难办到的，而事实上绝大多数的管理者都是采用那些方式在管理。

真正的解决之道其实不难——像爸爸一样采用信息管理，这也是执行力落地所必需的。

这里的原因在于：意识决定行为，信息决定意识。

“意识决定行为”是众多管理者深有体会的。

当一个员工情绪激昂、心情愉悦的时候，不用我们督促，他的执行力也会很高，行为积极主动；反之，当他的情绪不高、心情郁闷的时候，即使他嘴里对我们说“一定好好干”，但其行动一定是不理想的，执行力也不可能有多强。

员工的行为受其自身意识，而非管理者的意志决定。

这也正是我们感到“员工不听话”的原因所在。

案例0—2中的小孩之所以不听妈妈和奶奶的话，原因也在这里。

小孩去哪儿并不是由妈妈的行为或奶奶的意识决定的，而是由他自己当时的意识决定的。

如果我们没有改变小孩的意识，他的行为取向就不会变，所以，在妈妈的行为管理和奶奶的意识管理

## &lt;&lt;执行力落地&gt;&gt;

下，他倔强如故。

“信息决定意识”可能是大多数管理者没有注意到或者重视不够的，但却非常重要，也是十分有用的。

对这一认知的探讨及其现实应用正是本书的核心内容。

案例0—2中，爸爸摇动的树叶就是一个信息，正是这个信息引导并改变了小孩当时的意识，如此才让他变得很“听话”。

企业管理中，就更是这样。

许多管理问题的症结都不完全在行为管理层次和意识管理层次，而在于信息管理层次；同时，也只有采用信息管理的手段才能真正解决这些问题。

这一点在现实的管理推行及执行力落地上表现极为突出。

比如，要求员工不乱扔烟头，我们在墙上贴多少告示都不管用，但如果我们在合适的地方放上几个精致的烟灰缸，问题可能就解决了。

这就是信息管理对执行力落地的价值。

所以，执行力落地需要信息管理。

3.不要试图用思想让思想落地 现在，很多管理者都在通过各种各样的渠道学习和摄取新的管理思想、管理模式、管理方法、管理手段。

许多时候我们也有不同程度的惊喜，觉得某种东西有用，只要我们做到这一点，组织就能如何如何。

可是真到了管理实践中，往往与预想的大不相同，还是不断地重复着同样的困境，遇到类似的问题：

制度似乎就是某个柜子中一本厚厚的书，组织成员很少能够记住与自己相关的条款，又如何能真正规范成员的行为呢？

都知道流程需要理顺，可是，流程再造为何如此之难，再造后的流程要真正达到预期的效果又为什么难上加难呢？

各个部门为什么总有大大小小的矛盾，为什么子公司、各个部门总是很难真正站到集团整体利益上去全面地考虑问题呢？

我们管理者是不是总是很忙，虽然提倡要时间管理，可是终究还是陷入无穷无尽的琐事中呢？

我们是不是总是感慨该做的、重要的事情怎么还是没做呢？

而内部，对员工们讲述了多少遍时间管理原理，这么简单的道理，为什么大家始终执行不了呢？

说是全局掌控，怎么还是不能真正掌控整体的运营状况呢？

更不敢说掌控整体成员的心理变化了。

授权之后，我们是不是经常感到莫名的不安呢？

到底怎样才能让组织成员都能在执行中做正确的事情呢？

又该如何让组织成员都正确地做事呢？

人员流动性为什么如此之高？

为什么总觉得关键性人才不够？

更可怕的是，为什么高薪挖过来的人才总是没有预期的好呢？

当猛然有人问我们，企业文化是什么的时候，除了“口号”我们还会想起什么？

而企业文化建设是不是就是组织羽毛球比赛那样简单呢？

我们现实的企业文化究竟是什么？

我们又怎样才能真正将现实的企业文化变成我们期望的企业文化呢？

我们不断地重复思索这些问题，不断地寻求新的思想、新的模式、新的方法。

可是困惑依旧。

难道我们所摄取的这些新思想、新模式、新方法不好吗？

为什么每每学习之初会十分激动，可到了执行时却总觉得落不到实处呢？

又该如何才能让思想真正产生实效呢？

事实上，我们已经走进一个误区：试图用思想让思想落地。

当我们在现实中感到管理思想推行困难时，习惯性思维就是去寻求新的思想、新的模式、新的方法，试图用这些意识层次上的管理手段来解决以往的意识层次问题，说得直接一点就是：试图用新思想

## <<执行力落地>>

让旧思想落地，试图用新方法让旧方法落地。

可是，始终找不到真正能够落地的思想和方法。

其实，问题的关键并不在思想和方法上，而在这个习惯性思维上。

从逻辑上就很容易看出来，我们怎么可能用思想让思想落地呢！

这本身就是一个悖论。

认识到这一误区，正是“信息决定意识”的应用之一。

意识不可能真正改变意识，真正能改变意识的是信息，而思想和方法都属于意识层次，所以，我们不能用思想来解决思想的落地问题。

要想让管理思想真正落地，首要的就是要跳出思想意识的范畴，用意识层次以外的管理手段来实现意识管理的落地，这种有效手段正是信息管理手段，这也正是执行力落地的核心内容。

“信息决定意识”这个认知的应用范围很广，涉及管理的方方面面。

不仅包括制度、授权、知识管理、时间管理、掌控、决策、企业文化等运营管理，还包括面向客户的市场、销售，甚至人们的日常生活。

对于企业管理者而言，有些是需要我们引导员工们去领悟的，比如销售及内部沟通协作；有些是需要我们自己去领悟的，比如制度、授权等。

不论这个话题在各个层次、各个领域的应用有何不同，其实质都是两点：从信息层次上分析问题；用信息管理手段解决问题——这正是落地式咨询的核心思维。

为了表述的方便，本书将由浅入深地逐一展开这些话题。

希望本书就执行力落地的探讨能给读者朋友们带来些实质性的帮助。

谢谢。

耿启亮 2011年6月

## <<执行力落地>>

### 内容概要

同样是消化系统，狗只能吃肉，而狼连毛发都能消化掉。因此，狼的生命力远远强于狗。同样是制度，在一般企业仅仅是堆文档，而在狼性企业却真正实现了落地，企业生命力强调的并不是管理的“五脏俱全”，而是执行力落地。

## <<执行力落地>>

### 作者简介

耿启亮，对中国文化和国学智慧有独特的理解，并将其应用到管理实战之中。一直致力于落地式咨询的推广和研究。

著有《管理思想如何“落地”》《执行力引擎——制度落地》等图书及《让制度“落地”》《向沟通要业绩》等培训光盘。

现任多家知名企业管理落地执行顾问。

每年举办近百场关于执行力落地的专题讲座，并任清华大学、中国人民大学、中加管理学院等校总裁研修班讲师。

服务过的企业包括宁夏联通、广东铁通、步长集团、西部超导、龙威粮油、山东京博、四川徽记、华锡集团、冀中能源、白家食品等。

邱向凡，笔名球球，1982年生于唐山滦县，天津大学中文系毕业。现为上班族一名，业余漫画家，已出版个人绘本《球球的画1：一家神人》。

## <<执行力落地>>

### 书籍目录

#### 第一章 执行力三角

##### 第一节 信息能让人听话

1. 是共识也做不到
2. 意识判断可信吗?
3. 问题出在哪儿?
4. 心往一处想

##### 第二节 章末选读

1. 不要“只要……就……”
2. 现实中的试图式思维
3. 管理的两个维度
4. 如何认识信息手段

#### 落地策略一 从自觉到自发

#### 第二章 制度落地

##### 第一节 疏导而不是堵截

1. 根系的價值
2. 推行现状
3. 自觉地遵守
4. 治水原理
5. 自发地遵守

##### 第二节 用人性完善制度

1. 不能违背人性
2. 大师的故事
3. 制度的完善
4. 流程再造的困惑
5. 蚁穴原理

##### 第三节 章末选读

1. 先完善制度, 还是先实践
2. 什么是意识门槛
3. 意识门槛是如何产生的
4. 如何解决意识门槛问题

#### 第三章 体系落地

##### 第一节 时间管理体系

1. 艾维的故事
2. 背后的原理
3. 真正的困难
4. 实时性问题
5. 时间透明度

##### 第二节 沟通授权体系

1. 闭眼与封口

.....

#### 落地策略二 引导对方认同

#### 落地策略三 心往一处想

## &lt;&lt;执行力落地&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：在这几十年中，我们学习泰勒、法约尔以及通用、福特等西方经典，而后又转为学习海尔、联想、华为等本土明星企业的业务模式。

这些学习及实践，让我们的业绩翻了一番又一番，规模扩大了一倍又一倍。

然而，与此同时，我们又惊讶地看到一个个庞然大物一夜之间轰然倒地。

这让我想起了2008年奥运会上刘翔的背影。

当我们一味地去追求业绩，而忽略了最根本的身体健康时，就很可能在最关键的时刻让我们遗憾、痛苦、悔恨；而后我们不得不用更长的时间及更多的精力去弥补，有时甚至连弥补的机会都没有。

我国企业目前大多数都是如此，长期的业务扩展几乎将“身体”拖至残废。

于是，我们意外地看到，某些“英雄企业”居然出现了员工自杀现象，而且让“13连跳”突然间成为网络热点。

进一步，我们还发现：制度似乎就是某个柜子中的一本厚厚的书，组织成员很少能够记住相关条款，更遑论真正规范成员的行为。

都知道流程需要理顺，可是流程再造如此之难，再造后的流程要真正达到预期的效果更是难上加难。

各个部门总有大大小小的矛盾，子公司、各个部门总是很难真正站到集团整体利益上去全面地考虑问题。

我们管理者总是很忙，提倡着时间管理，可是终究陷入无穷无尽的琐事中。

于是我们感慨：该做的事情还是没做！

而内部，对员工们讲述了多少遍时间管理原理，这么简单的道理大家却始终执行不了。



## <<执行力落地>>

### 编辑推荐

《执行力落地》是一件很有必要的事，一本很有嚼头的书。

<<执行力落地>>

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>