

<<管理培训袖珍馆 >>

图书基本信息

书名：<<管理培训袖珍馆 >>

13位ISBN编号：9787548406679

10位ISBN编号：7548406673

出版时间：2011-9

出版时间：哈尔滨出版社

作者：刘淑霞 编著

页数：154

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>

前言

也许这是一本不合时宜的书。

当整个世界都在谈论着“变化”、“创新”等等时髦的概念时，重提“忠诚”、“敬业”、“服从”、“信用”之类的话题未免显得过于陈旧。

然而，我们却又无法回避。

员工的忠诚、敬业、道德风险无时无刻不在困扰着企业的老板和公司管理者们，我们所面临的变化也带走许多有价值的东西，包括那些经济起飞所依赖的基本的商业精神——信用、勤奋和敬业。

我们常常看到，许多年轻人以频繁跳槽为能事，以善于投机取巧为荣耀。

老板一转身就懈怠下来，没有监督就没有工作。

工作时推诿塞责，划地自封；不思自省，却以种种借口来遮掩自己缺乏责任心。

懒散、消极、怀疑、抱怨……种种职业病如同瘟疫一样在企业、政府机关、学校中蔓延，无论付出多么大的努力都无法彻底消除。

只有才华，没有责任心，缺乏敬业精神，我们是否真的能顺利前行？

在现实世界里，到处看到的都是有才华的穷人。

我曾遇见一个受过良好教育、才华横溢的年轻人，在公司里却长期得不到提升。

他缺乏独立创业的勇气，也不愿意自我反省，养成了一种嘲弄、吹毛求疵、抱怨和批评的恶习；他根本无法独立自发地做任何事，只有在一种被迫和监督的情况下才能工作。

在他看来，敬业是老板剥削员工的手段，忠诚是管理者愚弄下属的工具。

他在精神上与公司格格不入，使他无法真正从那里受益。

我对他的劝告是，有所施才有所获。

如果决定继续工作，就应该衷心地给予公司老板以同情和忠诚，并引以为豪。

如果你无法不中伤、非难和轻视你的老板和公司，就放弃这个职位，从旁观者的角度审视自己的心灵。

只要你依然是某一机构的一部分，就不要诽谤它，不要伤害它——轻视自己所就职的机构就等于轻视你自己。

到哪里能找到将信送给加西亚的人？

管理者们常常发出这样的感叹。

有关如何把信送给加西亚的故事，有关送信人罗文，有关《致加西亚的信》这本书，在全世界已广为流传。

“送信”变成了一种具有象征意义的东西，变成了一种忠于职守，一种承诺，一种敬业、服从和荣誉的象征。

一些评论家认为，《致加西亚的信》是一本站在管理者角度写出的书，有失偏颇，甚至对员工是不公正的。

而在我看来，忠诚和敬业并不仅仅有益于公司和老板，最大的受益者是我们自己，是整个社会。

一种职业的责任感和对事业高度的忠诚一旦养成，会让你成为一个值得信赖的人，可以被委以重任的人。

这种人永远会被老板所看重，永远不会失业。

而那些懒惰的、终日抱怨和四处诽谤的人，即使独立创业，为自己做事，也无法改变这些恶习而获得成功。

这一浅显的故事和简单的概念超越了许多大学里所教导的那些理论。

它的影响不仅局限于一个人、一个企业、一个国家，甚至整个人类文明的发展都有赖于此。

正如作者在书中所说：“文明，就是为了焦心地寻找这种人才的一段长远过程。

”经历了100多年的历史考验，《致加西亚的信》依然是历史上最伟大的作品之一。

它曾经被无数次印刷、复印，发给士兵、公务员、公司职员和所有人。

今天，我要再一次把这本书推荐给每个人。

内容概要

没有劳动，也就没有效益；没有利润，也就没有企业的发展。
抛开追求结果的任何努力，都是毫无意义的空谈。

埋头苦干的精神，必须与力争结果实现的导向相结合，才值得我们赞赏。
否则，只能是傻干和无价值的死干。

高效能的员工，首先是对结果积极追求的员工。
追求结果，应该成为每个员工的职业精神和工作使命。

作者简介

阿尔伯特·哈伯德，1956年6月19，日出生于美国伊利诺州的布鲁明顿，父亲既是农场主又是乡村医生。
哈伯德年轻时曾供职于巴夫洛公司，是一个很成功的肥皂销售商，但他却不满足于此。
于是在1892年，他放弃了自己的事业进入了哈佛大学。
然后，他辍学开始徒步旅行英国。
不久他在伦敦遇到了威廉·莫瑞斯，并且喜欢上了莫瑞斯的艺术与手工业出版社，即凯姆斯科特出版社。

回到美国后，他试图找到一家出版商来出版自己那套名为《短暂的旅行》的自传体丛书。
当一切努力化为泡影后，他决定自己来出版这套书，于是罗依科罗斯特出版社诞生了。
哈伯德不久就被证明是一个既高产又畅销的作家，名誉与金钱相继而来。

书籍目录

序言不要苦劳要功劳不要疲劳要高效.

第一章 功劳胜于苦劳, 业绩胜于资历

1. 功劳胜于苦劳, 业绩胜于资历
2. 实实在在干工作, 明明白白拿工资
3. 功劳越大, 越容易脱颖而出
4. 无效劳动是最大的浪费
5. 不打粮食的干部要下台

第二章 关键在于执行, 落实在于到位

1. 言必信, 行必果
2. 落实的关键是不打折扣
3. 有效执行是迈向成功的阶梯
4. 竞争力源自解决问题的能力
5. 自动自觉, 前程远大

第三章 高效为王, 创新制胜

1. 创新, 抵御“不确定性”的最佳武器
2. 花小钱, 办大事; 少花钱, 多办事
3. 巧干胜于蛮干, 聪明胜于拼命
4. 运用好简单的力量
5. 经营好上班时间, 管理好业余时间

第四章 责任制造结果, 胜任赢得前程

章节摘录

版权页：你登广告征求一名速记员，应征者中，十之八九不会拼也不会写，他们甚至不认为这些是必要条件。

这种人能把信带给加西亚吗？

在一家大公司里，总经理对我说：“你看那职员。

”“我看到了，他怎样？

”“他是个不错的会计，不过如果我派他到城里去办个小差事，他可能把任务完成，但也可能就在途中走进一家酒吧，而当他到了闹市区，可能根本忘了他的差事。

”这种人你能派他送信给加西亚吗？

近来我们听到了许多人，为“那些为了一廉价工资工作而又无出头之日的工人”以及“那些为求温饱而工作的无家可归的人士”表示同情，同时把那些雇主骂得体无完肤。

但从没有人提到，有些老板一直到年老，都无法使那些不求上进的懒虫做点正经的工作，也没有人提到，有些老板长久而耐心地想感动那些当他一转身就投机取巧的员工。

在每个商店和工厂，都有一个持续的整顿过程。

公司负责人经常送走那些显然无法对公司有所贡献的员工，同时也吸引新的进来。

不论业务怎么忙碌，这种整顿一直在进行着。

只有当公司不景气，就业机会不多，整顿才会出现较佳的成绩——那些不能胜任、没有才能的人，都被摈弃在就业的大门之外，只有最能干的人，才会被留下来。

为了自己的利益，使得每个老板只保留那些最佳的职员——那些能把信送给加西亚的人。

我认识一个极为聪明的人，他没有自己创业的能力，而对别人来说也没有一丝一毫的价值，因为他老是疯狂地怀疑他的雇主在压榨他，或存心压迫他。

他无法下命令，也不敢接受命令。

如果你要他送封信给加西亚，他极可能回答：“你自己去吧。

”当然，我知道像这种道德不健全的人，并不会比一个四肢不健全的人更值得同情；但是，我们也应该同情那些努力去经营一个大企业的人，他们不会因为下班的铃声而放下工作。

他们因为努力去使那些漠不关心、偷懒被动、没有良心的员工不太离谱而日增白发。

如果没有这份努力和心血，那些员工将挨饿和无家可归。

我是否说得太严重了？

不过，当整个世界变成贫民窟，我要为成功者说几句同情的话——在成功机会极小之时，他们导引别人的力量，终于获得了成功；但他们从成功中所得到的是一片空虚，除了食物外，就是一片空无。

我曾为了三餐而替人工作，也曾当过老板，我知道这两方面的种种甘苦。

贫穷是不好的，贫苦是不值得推介的，但并非所有的老板都是贪婪者、专横者，就像并非所有的人都是善良者一样。

编辑推荐

《致加西亚的信(员工随身读)》所表述的精神已经成为了一代又一代领导者的信念。故事中的英雄就是罗文，美国陆军的一位年轻的中尉，一个送信人。当时美西战争爆发，美国总统需要一名称职的送信人去完成一项极其重要的任务，罗文接受任务后，没有问：“加西亚在什么地方？”“到哪里能找到加西亚？”“就立即出发，没有任何人跟随前往。直到他潜入古巴，古巴的起义军才给他派了几名当地的向导，几经冒险，终于把信送给了加西亚将军，一个在战争中发挥着关键性作用的人。

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>