

<<赢在执行>>

图书基本信息

书名：<<赢在执行>>

13位ISBN编号：9787801797872

10位ISBN编号：7801797876

出版时间：2009-3

出版时间：中国致公

作者：赵丽红

页数：219

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>

## <<赢在执行力>>

### 前言

改革开放30年来，我国经济已取得了举世瞩目的成绩。然而，我们必须看到，我们跟世界上的顶尖企业还有相当大的差距，中国的企业依然面临着严峻的挑战。

展望未来，我们要想继续保持同样的发展速度，就必须更加关注企业的执行能力。

许多企业常常是策略、目标一大箩筐，议而不决，光说不练，流于“口号管理”；策略、目标没有落实到具体的目标、计划上，目标、执行方法也没有时间表；更没有根据达到的程度订立赏罚标准。

同时，几乎每一个企业中还活跃着这样一些人，他们是高谈阔论的思想家，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”；他们左右逢源关心着每一个人和每一件事，最擅长在高层领导和其他人面前搬弄是非，散布谣言。

现实中还存在着大量悄悄衰亡的企业，甚至有许多还来不及诞生，就在雄心勃勃的筹划之后不了了之；更有成千上万的企业，默默地按照市场需要努力寻求发展，而最终却不知不觉地走向了死亡。

人们通常会把责任归咎于战略决策失误，但在大多数情况下，战略本身无疑是非常正确的，策略也没有错，因为大多数的经理人都深谙其中的操作流程。

那么，究竟是什么原因导致企业失败？

原因是——缺乏执行力！

## <<赢在执行力>>

### 内容概要

《赢在执行力》立足于中国本土文化和现实环境，以通俗的语言和生动的案例，指出了为什么需要执行力，分析了执行力不强的主要原因；然后结合塑造执行力的三个核心流程，提出了提升执行力的具体方法和技术，强调领导者对提升执行力的重要性，并强调要建立务实的执行力文化。可以说，这是一本非常实用的执行力提升培训手册。

## <<赢在执行>>

### 作者简介

赵丽红，毕业于首都师范大学，从事教育工作近20年，主讲《教育活动设计》等课程。在国内核心期刊发表过《成人高教如何面对人力资源开发的需要》《谈“师道尊严”与素质教育》《浅谈高等教育的全球化与本土化》《数字化成人高等教育学籍管理初探》《树立可持续发展观念，深入发展成人教育》等论文。对执行力有着广泛而深入的研究。

## &lt;&lt;赢在执行&gt;&gt;

## 书籍目录

序言第1篇 执行力的重要性一、执行力是什么什么是执行力感性解读执行力——快、准、狠没有执行力，就没有竞争力世界顶尖企业的执行观二、执行力与战略的关系没有失败的战略，只有失败的执行执行力与战略的匹配是制胜要义执行力难以模仿今日中国，执行力更重要三、领导者的第一任务领导者是最重要的执行主体领导者必须具备执行力执行力离不开影响力执行力离不开指导力四、透视国人的执行力表现现状对执行偏差缺乏敏感性不注重细节，不追求完美不能真正做到在其位谋其职不能严格遵守组织的制度及要求第2篇 企业执行力缺失的深层原因一、制度本身不合理且朝令夕改制度对于执行力的重要性制度不合理将妨碍执行制度不严谨对执行力的危害二、领导者的不坚持和执行过程过于烦琐领导者不能始终如一地坚持执行过程过于烦琐影响执行力三、缺乏严格的监控体系和科学的监控方法监控是高效执行的重要法宝没有监控就没有执行力应运用科学的监控方法四、缺乏形成向心力的执行力文化企业文化对执行力的影响大多数企业缺乏强的执行力文化怎样去成功培育执行力文化五、中国企业现实环境对执行力的影响计划经济对执行力的深远影响执行角色缺失对执行力的影响“家企不分”影响执行力现阶段职业人才的匮乏对执行力的影响六、中国传统文化对执行力的影响几千年的儒家思想对执行力的影响“人治”对执行力的负面影响“面子文化”对执行力的消极影响第3篇 执行力的三个核心流程设计一、人员流程的设计将人员流程与战略、运营流程相结合为企业提供完善的领导层培养渠道适当处理那些绩效差的人人力资源部的角色定位有效的人才评估着眼于执行力的绩效管理二、战略流程的设计让战略流程与人员、运营流程相联系战略计划的制订战略计划要评估对计划进行跟踪三、运营流程的设计将运营流程与人员、战略流程相结合让各个部门协调起来运营计划的制订应变之道运营计划的评估对计划进行跟踪第4篇 达成执行力的三个基本条件一、领导者应做的七件事了解自己的企业和员工坚持以客观事实为基础明确目标及其先后顺序对目标进行跟踪，及时解决问题论功行赏，奖优罚劣让员工不断地得到成长更多地了解自我二、构建务实的执行力文化构建执行力文化的重要性从改变信念和行为开始将薪酬与业绩挂钩选择正确的社会软件展开有效的对话和沟通领导者应以身作则，带队执行三、选择恰当的执行人选你应挑选怎样的人找到你需要的人如何才能做到知人善任进行人才评估与培养第5篇 打造一支强执行力的高效团队一、有系统地培训员工加强岗位培训，确定职责积极提升员工的士气帮助员工进行职业规划培养员工的敬业精神重视执行中的创造性完美执行不需要任何借口二、组建具有执行力的团队发现团队协作的意义组建一支有执行力的团队加强团队成员之间的沟通促进团队成员的共识与认同感关注每个团队成员的成长培养每个成员的团队协作精神参考书目

## &lt;&lt;赢在执行&gt;&gt;

## 章节摘录

什么是执行力应该说,到目前为止,“执行力”一词一直没有一个清晰、统一的定义,“执行力”在每个人心目中的理解、认识还存在着相当大的差异。

在中国最早大规模地谈到“执行力”问题,是在司法领域。

而在经济管理学科中的“执行力”一词则主要是从国外翻译、引进的概念。

它主要有两种含义:第一种含义指的是完成计划的能力。

可以说,此时的“执行力”是与“计划”、“目标”相对应的。

这在某种意义上是一个狭义的解释。

另一种含义是指如何完成任务的学问和策略。

这则是一个更加宽泛的解释:凡是事情,都可以“执行”,甚至在某种意义上,制订计划、规划战略等都是执行的对象;制订计划、规划战略,如未能按照要求的时间、水准完成,都是执行力不强的表现。

而这也是本书要讲的“执行力”概念。

我们再来看看热门的CEO话题。

CEO(Chief Executive Officer),国内译为“首席执行官”。

由此可见,最高长官也是属于执行层面的,而不是只负责制订计划、规划战略。

据统计,在美国,CEO离职的主要原因就是因为“执行不力”或者“执行力不强”。

在中国人的习惯说法中,涉及“执行力”的提法也有很多。

如“眼高手低”,讲的就是“执行力差”、“实干能力差”。

“眼高手低”并不是否定“眼高”(相当于战略规划能力强),而是否定与“眼高”对应的“手低”(指执行力不强)。

因此,无论是组织还是个人,“眼”、“手”的能力都应相互匹配,要么自己具备,要么与外部资源相结合后匹配。

要提升组织或个人的执行力,就必须系统地认知和全面深刻地理解执行和执行力的概念、构成要素、意义和价值等基础问题。

1.执行力是一门学问 执行力是一门学问,是战略的重要组成部分,它贯穿于组织经营管理的始终。

选择行业、制订计划、确定目标、规划战略、实施战略等都需要执行力,离开执行力,组织将寸步难行。

组织经营的三个核心环节是战略制订、人员匹配、实施运营,而执行力则贯穿于这三个核心环节的始终。

2.执行力是一个系统 对于组织而言,执行是一套系统化的流程。

它包括对方法和目标的严密讨论、质疑,坚持不懈地跟进,以及责任的具体落实;包括对组织所面临的环境做出假设,对组织的能力进行评估,将战略与运营及实施战略的相关人员相结合,对相关人员及其所在的部门进行协调,以及将奖励与工作绩效相结合;还包括一些随着环境变化而不断变革前提出的假设和提高执行力以适应变化所带来的挑战的机制。

从最基本的意义上来说,执行就是将想法变成计划、目标和战略,并将其落到实处、变成结果的过程,是一种找出现实问题并根据现实情况采取行动的系統化的流程。

3.执行是组织所有成员的工作 对于任何一个组织而言,要想完成计划和任务、达到目标,领导者必须全身心地投入到组织的日常运营当中。

执行是上至最高领导者,下至门卫、清洁工都应该认真对待的工作。

领导者并不只是从事高瞻远瞩的谋划和构思,也不只是从事所谓的决策;领导者必须切身地融入组织具体的运营当中,带领自己的团队将计划和目标落到实处。

领导者要学会执行,要带头执行,如亲自挑选其他领导者、确定战略方向、引导组织运营、跟踪并掌控执行进度、检查并评估执行效果、落实各项计划等。

这些工作都是执行的核心。

而且一个组织无论规模的大小,领导者都不能将自己应该亲力亲为的工作交付给其他任何人。

## &lt;&lt;赢在执行&gt;&gt;

领导者不但要做好属于自己的执行工作，还要带领和指导下属做好属于他们的执行工作。

只会谋划、构思，不能执行、落实的领导者是不合格的。

如果不能执行、落实的话，领导者的一切规划、目标和计划都会变成一纸空文或一场空谈。

缺乏执行力的领导者不可能带出一支执行力强的团队。

同样，不懂得服从，不懂得执行，不懂得如何完成任务的员工，也是不合格的员工。

4.执行力是一种文化 如果一个组织里的多数人都认为没有执行力、执行力弱不丢人，不难堪，无所谓，没什么大不了；那么，这个组织不可能建立起强执行力。

如果无论是高层领导者还是基层员工，组织里的多数人都认为执行力是评判一个人的重要指标，认为执行力差的员工或领导者应该被调职，每个人都习惯于评估自己的执行力，努力提升自己和团队的执行力；那么这样的组织就可以建立起强执行力。

在强执行力的组织里，组织成员深恶痛绝执行不到位的现象、行为。

他们以执行为荣，以执行不到位为耻。

“执行力”随着日久天长的磨砺，逐步转换为组织成员的本能、习惯，成为他们的“DNA”（基因），这时组织的执行力文化就构筑起来了。

所以，终极意义上的“执行”是“行动”，是“动作”，它几乎涉及了所有的人与事，涵盖范围极广。

执行力是“行动”出来的，不是“想”出来和“说”出来的。

在这里，“想”和“说”都应围绕着“行动”，都应为“行动”服务。

P3-6

## <<赢在执行力>>

### 媒体关注与评论

执行力确实太重要了。

我们制定了那么多远大的战略、宏伟的蓝图，提出了那么多的好思路、好办法，如果不能得到坚定的执行，不能认认真真地贯彻落实，又有什么意义？

——原四川省委书记张学忠 管理者的执行力决定企业的执行力，个人的执行力则是个人成功的关键。

关注执行力就是关注企业和个人的成功。

——杰克·韦尔奇 一个成功的企业管理者应该具备三个基本特征，即：明确的业务核心、卓越的执行力及优秀的领导能力。

——鲁·郭士纳 管理是一种实践，其本质不在于知。而在于行。

——彼得·德鲁克 在未来的10年内。

我们所面临的最大挑战就是执行力。

——比尔·盖茨

<<赢在执行>>

编辑推荐

现代组织的最大黑洞就是没有执行力？

<<赢在执行>>

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>