

<<敢折腾才能成骨干>>

图书基本信息

书名：<<敢折腾才能成骨干>>

13位ISBN编号：9787807091523

10位ISBN编号：7807091525

出版时间：2008-4

出版时间：吴宏彪、张智慧 深圳报业集团出版社 (2008-04出版)

作者：吴宏彪，张智慧 著

页数：184

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>

## <<敢折腾才能成骨干>>

### 前言

在三百万年以前，地球上生活着一些猴子。

当时的环境条件很好，到处是高大的果树。

猴子们根本不用为食物发愁，他们过着快乐的生活。

可是一场突然降临的灾难，使得大批的果树死亡，猴子们寻找食物开始变得越来越困难了，他们遇到了生存危机。

这时候，猴子出现了分化：第一类猴子看着越来越少的果树，整日哭哭啼啼，牢骚满腹，感叹“猴生”的艰难。

他们只是无奈地接受了果树变少的现实，每天过着吃了上顿没有下顿的生活。

没过多久，这些猴子再也没有力气去寻找食物，活活地饿死在了森林里。

第二类猴子开始早出晚归地去周围的森林里采集果实。

他们还开始有意识地训练并且提高自己的攀缘能力。

这样一来那些挂在果树最顶端的果实也能够被他们摘来果腹。

偶尔他们也会走下树去寻找食物，比如采一些成熟了的稻谷和玉米充饥。

他们的生活也因此而略有改善。

他们就是今天生存下来的猴子。

第三类猴子意识到靠摘现成的果实毕竟是非常有限的。

于是他们尝试着走下树来，开始主动地种植一些稻谷、玉米以备灾荒时节或者冬季果实少的时候食用。

他们还尝试着自己种植果树、驯养牲畜，以丰富自己的食物，使自己生活得更好。

于是，他们就进化成为了今天的人类。

## <<敢折腾才能成骨干>>

### 内容概要

要成为骨干，就要做到以下十个方面：认同组织，捍卫组织；平时工作，规范模范；利益面前，要往后站；功劳苦劳，业绩说话；心态阳光，充满激情；不搞山头，不搞圈子；关键时刻，能往前站；做起事来，能往前站；多提建议，不发牢骚；善于学习，持续进步。

## <<敢折腾才能成骨干>>

### 作者简介

吴宏彪，北京大学中国精细化管理，中心研究员，北京博士德管理顾问有限公司高级管理顾问、培训师，《中国大学生就业》、《销售与市场》、《培训》等，杂志专栏作者，江西财经大学MBA中心名师讲坛特聘学者。

1986年~1990年就读于西南财经大学，毕业后任职于成都空军后勤部，任干事、副厂长等职。

离开部队后先后任职于香港积高、荷兰飞利浦、美国惠而浦、台湾旺旺等公司，历任商务代表、区域经理、分公司经理等职。

著有《精细化管理》、《向军队学管理》、《核心价值观》、《求职营销》等畅销书。

先后为浙江大学、贵州大学、江西财经大学、国家电网公司华北公司、大唐电力、中国电力投资公司、中国建设银行、中国银行、湖北烟草、沈阳空军等许多学校、大型企业和机构作了上百场专业培训，培训内容主要包括“精细化管理——细节决定成败”、“向军队学管理——打造高绩效团队”、“核心价值观——建设有灵魂的组织”等系列课程。

张智慧，北京博士德管理顾问有限公司高级管理顾问、培训师。

贵州志众商贸有限公司管理顾问。

贵阿江以文化传播公司总经理。

贵州商业高等专科学校讲师。

贵州旅游资资源保护与开发促进会副秘书长。

吉林长春人，1989年毕业于黑龙江商学院企业管理专业。

现在贵州商业高等专科学校任教，主讲市场营销学、公共关系学、销售管理学、团队建设等课程，曾被学校授予“教学能手”称号。

曾挂职在中国太平洋保险公司贵州分公司工作七年，历任业务主办、培训经理、营销经理等职务，曾作为业务骨干与团队共同创下了一次签单5400万元的辉煌业绩。

曾经先后为中国太平洋保险公司、中国人寿保险公司、中国移动、中国建设银行、中国工商银行、贵州省电信公司、民鑫珠宝等30多家大中型企、事业单位提供团队精神、团队建设、市场营销、客户服务技巧、职业化培养、充满激情地去工作等管理咨询和培训服务。

在长期的研究、管理与培训过程中，积累了丰富的团队建设、员工管理经验，对如何使团队产生并保持激情有深刻的理解。

主要著作有《团队精神II——打造黄金团队》、《充满激情地去工作》等。

## <<敢折腾才能成骨干>>

### 书籍目录

一、组织太需要骨干了1.人很多，人才不多附录：骨干的标准2.骨干是公司的依靠和做强的资本附录：21世纪最需要的7种人才素质3.组织大厦是靠骨干支撑的4.中国不缺雄韬伟略的战略家，缺少的是精益求精的执行力二、什么样的人能成骨干1.认同组织，捍卫组织附录：成为上级喜欢的员工2.不搞山头，不搞圈子附录：处理同事关系的原则3.平时工作，规范模范附录：最受组织欢迎的人的基本素养4.关键时刻，能往前站5.利益面前，要往后站6.做起事来，执行到位7.功劳苦劳，业绩说话8.多提建议，不发牢骚9.心态阳光，充满激情10.善于学习，持续进步三、折腾起来，人人都能成骨干1.做事讲原则，不能瞎折腾附录：李开复的做事三原则2.不怕做错事，就怕不干事3.行动起来吧，人人都能成骨干4.相信自己，相信组织，组织不会埋没和亏待骨干四、在折腾中成长1.敢于折腾，才有机会2.要经折腾，才能成长3.折腾到底，绝不放弃4.善于折腾，才能成功

## &lt;&lt;敢折腾才能成骨干&gt;&gt;

## 章节摘录

一、组织太需要骨干了1.人很多，人才不多现在许多组织的状况是，有着很多人，但几乎很少有能够挑大梁的骨干。

因此，你要成为受组织追捧的人才，你就必须成为骨干，成为精英！

2007年末，面对即将到来的新一轮求职高峰，国内几位人力资源研究专家预测：“65%左右的大学生一次就业率，今后可能是常态。

”随着高校连年扩招，越来越多的大学毕业生面临着就业恐慌。

专家们认为，目前的大学毕业生定位正从“精英”逐渐过渡到“普通劳动者”。

大学毕业生的起薪标准一降再降。

不少大学毕业生表示：只要起薪每月有600元，就可以接受。

而前一阶段在广东也曾出现月薪500元招聘本科生的新闻……就业压力、形势严峻等等词汇，每时每刻都冲击着我们的耳膜。

难道就业真的这么难吗？

我们再看这篇新闻：月薪8000元难招游戏开发人才。

易观国际预计：2007年国内网游市场规模达到113.44亿元，比2006年增长59.1%；预计2008年将达到158.16亿元，比2007年增长39.4%。

在网游市场快速发展的时候，游戏人才却成为制约行业发展的瓶颈，一款开发成本上千万元的游戏，绝大部分的开销都是花在人员的薪酬上，尤其是游戏开发人才，而现实的情况是月薪8000元都招不到游戏开发人才。

一边是形势严峻，一边是人才匮乏；一边是600元，一边是8000元。

到底是什么导致了如此大的反差？

不仅仅是游戏人才，电子商务的专业人才也十分匮乏。

四川每年的进出口贸易总额达到108亿美元，位列西部第一。

目前获得进出口经营权的企业有6353家，其中绝大部分是中小企业。

在这种背景下，积极利用电子商务平台去有效提高核心竞争力已成为四川中小出口贸易企业的重要选择。

在这种背景下，作为四川省外贸主体的中小企业也在积极尝试利用信息化手段提高核心竞争力。

然而，这种尝试却因四川电子商务专业人才的匮乏而受到了影响。

很多企业都在积极寻找真正懂电子商务的人才，而不少学校毕业的学生对这方面的信息却并不了解。

企业最需要的其实是复合型人才。

企业需要的人才除了应掌握所涉及的行业专业知识外，电子商务知识也不可缺少，这是网络时代对人才的基本要求，就和前几年开始要求人才必须掌握电脑操作的道理一样。

据业内人士指出，目前西部的企业正进行着一场网络商务的前期角力。

与此同时，有专家预计，三年后四川网商数量将突破十万大关，而包括四川在内的西部省份商务人才培养才刚刚起步，这中间明显存在着巨大缺口。

由此看来，成为组织最需要的人才——骨干，是那些大学毕业生要解决自己就业问题的最根本的方法。

如今。

骨干——高级人才的大量流失与缺乏几乎是所有国内外企业所共同面临的问题。

国产汽车行业的奇瑞“海归派”出走，吉利“经理人”变动，华晨“空降兵”落马，穆懿夫接任德博来担任神龙公司副总经理兼东风雪铁龙商务部总经理，微软副总裁李开复跳槽到了谷歌，唐骏离开微软加盟盛大……许多企业高层的人事变动，往往会引起行业的关注和震动。

而2006年，TCL决定结束在欧洲的大部分业务，对TCL汤姆逊（欧洲）实施重组方案。

有关专家认为，TCL的失败在于为并购所作的准备是不够充分的，特别是并购后的TCL人才尤其是国际化人才的严重不足，经验匮乏，让TCL欧洲业务陷入了巨大的危机。

麦肯锡、翰威特（Hewitt）等许多世界知名咨询企业指出：中国有13亿多人口，最大的资本是充裕的

## &lt;&lt;敢折腾才能成骨干&gt;&gt;

劳动力，每年都会提供大量的大学毕业生，可一旦到了管理层，人力就出现供不应求之势，跨国公司在华面临的最紧急的问题之一就是高级人才短缺。

《1999年-2005年美国企业在华营商环境调查报告》显示：70%的公司都认为他们的业务因高级人才缺乏而受到了影响。

调查结果还显示，人力资源短缺的矛盾随着公司在华时间的增加而愈加突出，在进入中国的第二到第五年间，吸引、培养并留住人才就变成公司面临的首要问题。

而已在华6年或6年以上的公司则表示，人力资源管理的最大问题就是培养管理人员和骨干员工。

美世人力咨询2006年对中国内地企业员工进行的一项调查显示，中层管理人员的薪酬增长最为突出，上海、广州、北京年均增长均在8%以上。

同时中层的离职率高达31%，远高于市场平均水平。

虽然前程无忧的数据显示每个中层职位都会收到800份-1000份求职简历，但是真正符合企业需要的优秀中层管理人员的数量却寥寥无几。

上述数据告诉我们，在现在的许多组织中，高级人才不仅奇缺，而且有着很高的流失率，甚至已经严重影响到了企业的正常运作与发展，而且随着外资的不断注入和经济的发展，对高级人才的需求也越来越多，中国将会陷入中低级人才大量富余与高级人才大量空缺的两难困境。

张瑞敏在谈及海尔新一轮流程再造的时候说：“流程再造的成败取决于人的再造，特别是经理人的再造。

”也就是那些骨干的进步和提高是海尔能否实现持续发展的关键。

世界首富比尔·盖茨说过，一个公司要发展迅速，得力于聘用好的人才，尤其是需要聪明的人才。

他还说，把我们顶尖的20个人才挖走，那么我告诉你，微软会变成一家无足轻重的公司。

可见骨干对于企业的作用是多么的重要。

《经理人》杂志的总编辑杨俊杰也敏锐地感受到了中国企业隐藏着的这一惊人问题：中层危机！

他发现许多企业中都充斥着大量不合格的中层！

正是这些“低级人才高位使用”的中层人才导致了企业在激烈的市场竞争中丧失了竞争力，让不断快速长大的中国企业频频遭遇“成长诅咒”。

因此骨干的缺失对于组织的发展和壮大的影响是十分严重的。

骨干的缺失，直接导致了很多企业的机构臃肿，流程复杂。

有一家造纸企业，员工不到400人，设置了技术、生产、销售、行政、财务、采购等六位副总经理，一名普通员工入职要经过主管、经理、主管副总、人事经理、行政副总、总经理、董事长七人签批……

国内一家有名的汽车制造企业，集团目前究竟有多少位副总裁？

即便是中层管理人员也要掰着手指头数上半天才说不是24位，就是26位……骨干的缺失之所以会导致如此臃肿的机构，是因为根据帕金森氏机构臃肿定律，一个不称职的人往往会聘用两个水平比自己更低的人来当自己的助手。

在他们看来，平庸的助手一方面会分担他的工作，减轻他的负担，而且助手的平庸不会对他的权力构成威胁，所以他从此也就可以高枕无忧了。

两个助手既然无能，他们也就只能上行下效，再为自己找两个更加无能的助手。

如此类推，就形成了一个机构臃肿、人浮于事、相互扯皮、效率低下的领导体系。

对于组织而言，要改变这种人浮于事的现象和弊端就必须雇用和培养骨干。

因为，骨干是组织的必需力量。

而从另一方面讲，对于个人而言，你只有成为骨干才能够受到组织的青睐和人们的普遍尊重，并且因此获得较高的报酬和丰厚的福利。

成为骨干是你成就自己也是拯救组织的唯一出路！

2.骨干是公司的依靠和做强的资本1815年6月18日上午，拿破仑率法军在小镇滑铁卢向威灵顿的英军发起进攻。

可是英军显示了前所未有的坚韧和顽强，双方经过持续的激战，都已疲惫不堪。

双方都知道，谁先得到增援，谁就是胜利者。

威灵顿等待着布吕歇尔；拿破仑则盼望着格鲁希。

## &lt;&lt;敢折腾才能成骨干&gt;&gt;

而此刻的格鲁希元帅率领着3万大军，正在追击被击溃的布吕歇尔的普鲁士军队。

从戎20年的格鲁希老实可靠，兢兢业业。

可是他既没有缪拉那样的胆识魄力，也没有圣西尔那样的足智多谋，更缺乏内伊那样的英雄气概。

17日上午11时，拿破仑第一次把独立指挥权交给格鲁希元帅。

格鲁希元帅踌躇地接受了这项命令。

他不习惯独立行事。

只是当他看到皇帝的天才目光时，才感到心里踏实，应承下来。

格鲁希的部队在瓢泼大雨中出发。

格鲁希追出了很远，却没有发现敌人，只是听到了远处传来的大炮声。

这是滑铁卢战役开始了。

副司令热拉尔急切地建议：“我们应立即向开炮的方向前进！”

所有人都知道：拿破仑皇帝已经向英军发起总攻了。

可是格鲁希却不愿意违抗皇帝的命令——追击撤退的普军。

热拉尔见元帅如此犹豫，便请求：自己率一个师到主战场增援。

格鲁希考虑了一下，但还是拒绝了这一违背皇帝命令的行动。

格鲁希的部队继续往前走，可是他始终没有发现普军。

傍晚，最后的战役打响了。

数千名法国近卫军官兵在猛烈炮火的掩护下突破了英军的防御，冲到了山顶上的英军阵地。

英军摇摇欲坠。

眼看就要大功告成了，但这时天边响起一阵号角，布吕歇尔的普鲁士军队来增援英军了……拿破仑是一个天才的政治家和军事家，可是他就是因为用了一个不能担当重任的格鲁希元帅，使滑铁卢成为了他一生无可挽回的败笔。

同样，那足智多谋的诸葛亮也正是因为错用了言语浮夸、喜欢纸上谈兵而无作战能力和经验的马谡才失去了街亭重地。

可见，骨干对于一个组织而言非常的重要，甚至有时候会成为决定组织生死存亡的关键。

1927年9月29日，毛泽东率领湘赣边界秋收起义部队到达江西永新县三湾村。

此时，部队减员较大，人员不足1000人，组织很不健全，思想相当混乱。

为了确保革命军队的发展，毛泽东在三湾对起义部队进行整顿和改编。

其中最重要的决定就是把党支部建在连上，连以上设党代表，并要求做到排有党小组，班有党员，营、团以上设党委，全军由前委统一领导。

通过三湾改编，党的组织在部队形成了系统，党支部掌握了基层，党对军队领导的制度得以确立。

由于加强了党的领导，全军开始改变了旧式军队的习气和农民的自由散漫作风，部队面貌焕然一新，凝聚力、战斗力空前提高。

三湾改编是建设新型人民军队的重要开端，在人民军队建设史上，具有里程碑的意义。

后来，毛泽东在总结井冈山斗争的经验时指出：“红军所以艰难奋战不溃散，‘支部建在连上’是一个重要原因。

”在三湾改编后的红军以及今天的解放军组织中，连有支部，班有党员，这就确保了部队中处处有骨干，处处有党员在发挥着模范和榜样的作用。

正是这些遍布组织中的骨干使得红军能够用双脚跑过了国民党反动派的汽车和飞机，用小米加步枪打败了国民党军队的大炮和坦克，击退了国民党军队五次围剿，创造出了两万五千里长征这样的人间奇迹。

也正是这些遍布组织中的骨干使得解放军在抗美援朝中痛击以美军为首的联合国军，在对印战争中全歼美苏装备的一个旅，在中越自卫反击战中打败越军，成为捍卫祖国安全的钢铁长城。

21世纪什么最贵？

人才。

这是电影《天下无贼》里的一句经典的台词。

而骨干更是人才中的人才。



## <<敢折腾才能成骨干>>

在关键时刻，一个骨干的智慧、点子和能力往往能够点石成金，为组织带来巨大的成功。

蒙牛的牛根生之所以能够打破光明、伊利、三元牛奶三足鼎立的格局，在短短六年的时间，使蒙牛的销售额和市场占有率超过伊利成为全国第一，其奥秘就在于他在创业的时候有一个很好的创业团队，有着一群善于冲锋陷阵、取上将首级如探囊取物的业务骨干。

1999年初，牛根生在呼和浩特市一间53平方米的楼房内开始创业。

当时的牛根生，是“无市场，无工厂，无奶源”，但他的优势是“人才”。

跟随牛根生创业的人原先都是伊利液态奶、冰激凌、策划营销的一把手，他们在生产、经营、销售、市场、原料设备方面都是行业内的顶尖人才，而且与奶源供应商、销售渠道方面都有良好的关系。

有了这些人才和关系，牛根生采取了“虚拟经营”的方式，凭借与奶牛场、乳品企业的良好关系，借助别人的各种资源进行生产，然后贴上蒙牛的品牌开始了创业。

由此开始了蒙牛创造奇迹的历程。

通用汽车公司在底特律建有一个实力雄厚的研究中心，其中中心拥有员工1550人，其中1/3是高学历；有博士学位的占74%，硕士学位的占20%，而本科学位的只占6%。

而且通用汽车公司通过收购休斯敦电子公司以及其他众多公司获得了大量的有用人才和技术、管理方面的骨干。

联想的创始人、联想控股总裁柳传志在谈及联想并购IBM的意义时说，并购IBM的意义首先是获得国际化人才和新技术，其次才是打开国际化市场。

在国际化人才这一点上是非常成功的，我们留住了IBM的原有人才，也因此吸引了更多的国际化人才的加盟。

在柳传志看来，吸引人才比开拓市场更为重要。

因为只要有了人才，拿下市场就是轻而易举的事情了。

无独有偶，近日比尔·盖茨说，微软之所以要以446亿美元收购雅虎，就是因为看中了雅虎的那些策划精英。

这些人才是微软最需要的。

因此，我们不可否认，骨干是公司的依靠和做强的资本。

只要你是骨干，你就可以赢得组织的重用和众人的尊重。

所以，折腾成骨干是你改善自己处境的唯一办法。

附录：21世纪最需要的7和人才素质谷歌公司全球副总裁、大中华区总裁李开复博士在回答大学生们关于“现在的社会到底需要什么样的人”这个问题的时候，他列举了“21世纪最需要的7种人才素质”

：1.创新实践者——左右脑并重，既创新又实践，离开实践只谈创新会导致创新的想法比较空洞。

2.跨领域合作者——21世纪要求人才不仅有自己的专业技术，更要求人才跨越专业的局限，在不同的领域不断完善自己。

3.三商兼高者——三商，指智商、情商以及灵商。

所谓“灵商”，即人品，它比情商、智商重要，是指有正确的价值观，能分辨是非。

一个人能否取得成果，不仅要看他的成绩或智商的高低，更要看他在智商、情商、灵商这三个方面的表现是否均衡。

21世纪需要的人才跨国际、跨领域的合作者，一个高情商合作者能为他的团队带来巨大成功。

4.高效能沟通者——理解你的听众，用最有效率的方式、方法与他们沟通，尝试去引导你的听众，而不是说教。

<<敢折腾才能成骨干>>

媒体关注与评论

折腾是检验人才的唯一标准。  
——联想控股总裁 柳传志

<<敢折腾才能成骨干>>

编辑推荐

《敢折腾才能成骨干》为深圳报业集团出版社出版发行。

<<敢折腾才能成骨干>>

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>