

## <<让自己成为下一个CEO>>

### 图书基本信息

书名：<<让自己成为下一个CEO>>

13位ISBN编号：9787122122247

10位ISBN编号：7122122247

出版时间：2012-1

出版时间：化学工业出版社

作者：杜宇 编

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>

## <<让自己成为下一个CEO>>

### 前言

被世人誉为“现代管理之父”的彼得·德鲁克说：“我认识许许多多的管理者，真是可谓之形形色色，他们的脾气不同、能力不同，所做之事不同、做事方式也不同；他们的个性、知识和志趣也都各有不同；有性格外向的，也有令人敬而远之的，甚至还有遇人羞羞答答的；有的固执独断，有的因循附和；当然也有胖、有瘦，有的生性爽朗，有的心怀忧虑；有的能豪饮，有的却滴酒不沾；有的待人亲切如家人，有的却严峻而冷若冰霜；也有的人生就一副体型，令人一望而知其为‘领导人’，也有的其貌不扬，丝毫不能吸引别人的注意；有的具有广泛的兴趣，有的却除了他本身的狭窄圈子外其他一概不懂；还有些人虽不是自私，却始终以自我为中心；而有的却落落大方，心智开放……”因而，德鲁克认为，无论何种人、何种性格能力的人，均可学做一名CEO，学做一名出色的CEO。

杰克·韦尔奇，一名家喻户晓的伟大&nbsp;&nbsp; CEO，当年正是听了德鲁克的规劝，才下决心砍掉了二十多个营利能力较弱的部门，强化了通用公司的核心竞争力，使得他一夜成名。

韦尔奇一直是德鲁克思想的推崇者和实践者。

德鲁克奉劝所有在职场工作的人说：每个人都要找到一个领域使自己有所贡献，发挥最大影响力，并成为大人物。

有些人之所以能进入相对高层次的职业领域，是因为他们将自己价值观的核心内容与他们的工作融为一体了，他们的行为虽然看起来也许与其他员工并无太大的差别，但是由于公司价值观的引领，他们做事的出发点往往会落在公司利益和老板的立场上，事实上，老板最喜欢的就是这种像自己一样思考的员工。

对于任何一个员工来说，在一个公司工作，不管你是否真的喜欢这家公司，除非你选择离开它，否则就要接受它。

因为，从某种意义上说，接受公司其实就是接受自己。

这是一种非常积极的观念，也是一种非常基本的观念。

既然必须也只能对自己的工作负责，那么认同公司，也就是认同自己。

公司就是舞台，只要我们能够专注于工作，不断促进自我成长，逐步提升对公司的贡献，就有机会提升到自己所期望的职位上，成为公司里最具影响力的人。

有人做过一个调查，问团队成员最需要团队领导做什么，70%以上的人回答：希望团队领导指明目标或方向；而问团队领导最需要团队成员做什么，几乎80%的人回答：希望团队成员朝着目标前进。

从这里可以看出，目标在团队建设中的重要性，它是团队所有人都非常关心的事情。

向目标妥协意味着对下属的要求降低，从上面的调查看出，这种做法并没有得到欢迎。

但凡成功人士，必定是高度负责的人；负责是一种职业精神，缺乏这种职业精神的人，即便是从事自己最擅长的领域，也会做得一塌糊涂。

工作意味着责任，责任感能够产生强大的工作动力，不仅能使人排除万难，把不可能完成的工作任务完成得非常出色，还能促使人善于决断。

德鲁克认为，领导是一种被领导者主动授予的地位，并不是自我设定的一种职称和理所当然地被尊敬。

领导的实质就是要把企业各项资源所蕴含的力量都挖掘出来，将各种资源真正创造出一个整体。

想成为一名CEO，成为一名专业称职的CEO，就让我们学习这位“现代管理之父”彼得·德鲁克吧。

本书将德鲁克成功的经验及忠告，以十二个章节分类展现，以期让有志之士能顺利成为下一个知名的CEO。

编者2011年8月

## <<让自己成为下一个CEO>>

### 内容概要

想成为一名CEO，成为一名专业称职的CEO，就让我们学习这位“现代管理之父”——彼得·德鲁克吧。  
本书将德鲁克成功的经验及忠告，以十二个章节分类表现，以期让有志之士能顺利成为下一个知名的CEO。

## <<让自己成为下一个CEO>>

### 作者简介

杜宇用友软件股份有限公司电子商务解决方案事业部总经理、中国电子商务协会专家库专家，历任用友软件股份有限公司大客户总部售前总监、战略客户经营部总经理、北京用友移动商务科技有限公司副总经理、北京伟库电子商务科技有限公司副总裁，在企业管理、电子商务、移动营销、企业信息化管理等方面积淀了丰富经验。

## <<让自己成为下一个CEO>>

### 书籍目录

- 第一章 人人皆可成为CEO，唯一差别在胜任
- 领导者的要求，具备两种基本要素
  - 领导者的基础，制定制度服从制度
  - 管理者的工作，就是指挥家的工作
  - 管理者的本质，明确责任完成使命
  - 管理必备能力，激励部属引以为荣
  - 管理必备勇气，承担错误背起黑锅
  - 管理必备理念，围绕人性展开领导
  - 管理必备结果，赢得信任追随者众
- 第二章 好的管理叫领导，错误管理成误导
- 领导还是误导，差别在于目标未来
  - 管理者的目的，让员工发挥超潜能
  - 公司要的管理，是严格要求的管理
  - 严格的管理者，才是会用人的管理
  - 爱护帮助员工，并不能成为好领导
  - 发挥员工动能，要用指导代替指挥
  - 领导以己表率，要成为团队的榜样
  - 领导成功关键，是否组成高效团队
- 第三章 管理者必先自问，我能作什么贡献
- 贡献程度大小，将决定管理者效能
  - 卓越的贡献力，是从苛求细节开始
  - 认识自己长处，才能作出正确贡献
  - 有责任的管理，才能贡献有效管理
  - 对贡献越重视，越容易提升高成效
  - 领导者的价值，在于危机出现时刻
  - 管理者应询问，需要我为你做什么
  - 重视贡献程度，可以突破自我潜能
- 第四章 管理者必先明白，老板不负责你的成长
- 追求卓越管理，自我提升首要课题
  - 承担成长责任，是自己和别人无关
  - 负责承担责任，是获得成长的关键
  - 不要改变自己，改变方法才是正确
  - 经常刷新认知，才能发挥最大潜能
  - 想创造不平凡，要超越别人所期望
  - 发挥自身长板，而不要是补缺短板
- 第五章 管理者必要责任，贡献自己向前行
- 管理首要责任，充分发挥自己能力
  - 工作不是全部，但须是生活的重心
  - 目标遥不可及，显示了领导的愚蠢
  - 懂得授权员工，才能卓越有效管理
  - 让自己的知识，成为团队成长机会
  - 有效人际关系，需要管理者的贡献
  - 成效建立在于，机会的高效利用上
  - 要做擅长之事，工作才能高效贡献
- 第六章 管理者必须解决，无效的忙碌工作

## <<让自己成为下一个CEO>>

管理者的迷失，为昨日任务而忙碌

管理者需自问，这事有做的价值吗

管理者需考虑，删除无成果的工作

管理者需拒绝，对工作无益的活动

管理者需了解，无成效定义为浪费

管理者需停止，毫无意义地说废话

卓有成效秘诀，是一次只做一件事

### 第七章 管理者必须知道，高效在于管时间

时间管理，是管理者一项基本技能

有效管理，善于在行动前规划时间

提高效能，第一步做时间运用记录

浪费时间，没有人会因此而变卓越

花费心思，只能用在正确的事情上

重要资源，一定善用于重要事情上

多难取舍，也要确定哪个是次要的

### 第八章 管理者必须体认，有事业心是不够的

有责任感，对工作多作贡献

用高标准，要求自己更卓越

用老板心，思考每次的行动

该做什么，兴趣是最大方向

创新精神，当做工作的常态

要想卓越，就承担重要工作

### 第九章 管理者必须创新，以变化捉住瞬间机会

创业家最爱颠覆旧有的思想

创新并不是固定性格的特质

敢于决断创新是成功的共性

光靠灵光一现只能昙花一现

创业家总能在变化中成赢家

创新是创业精神的特殊工具

创新能力弱便容易墨守成规

不放下昨天就不会拥有明天

### 第十章 管理者须有远见，用知识创造未来

企业成功关键是要把握先机

管理者要有极强的判断能力

拥有远见者最善于研究顾客

冒险是捕捉未来的必然选择

做知识整合高手来判断未来

知识的最大特点是变化更新

用知识在特定领域精益求精

跟上潮流积极拥抱信息革命

### 第十一章 管理者掌握今天，才能发现明天的转折

不能等未来出现要把握今天

行动立足于现有资源和条件

确定未来是存在着最大风险

手头工作比预测未来更重要

尝试做一些改变世界的事情

真正的成就来自于立即行动

## <<让自己成为下一个CEO>>

不做平庸积极承担开拓责任

通过塑造新观念让理想成真

第十二章 变动的职业生涯，想做管理的你准备好了吗？

选择的机会太多会造成迷茫

寻找正确的工作并发现快乐

一旦发现不适合要敢于辞职

以价值观标准决定何去何从

学会工作与生活的平衡艺术

每个人都能成为职场大人物

事业的命运完全由自己操控

例行公事的工作要有危机感

从头再来的新工作是新契机

将挑战作为工作创新的常态

后记

## <<让自己成为下一个CEO>>

### 章节摘录

版权页：编剧家西蒙决定是否将一个伟大构想转化为剧本之前，会问自己：“假如我要写这个剧本，每一页都尽量保持故事的原则性，而且能让剧情和其中角色都发挥得淋漓尽致，那这个剧本该有多好呢？”

”如果答案是：“还不错，会是一个好剧本，但却不值得花费一两年时间。

”西蒙于是就不会去下笔。

时间专家葛里斯曼在一所大学担任系主任时，一个全国性机构邀请他们在他们的年度会议上发表演讲，他凭主观认为是有关政治方面的题目，于是花费了相当多的时间和精力，但最终结果却令他非常失望和不满，出席会议的总共只有4个人。

有了这次教训，他决心绝不再轻易答应任何事情。

管理者要有效地管理自己的时间，就要清醒地认识什么重要，什么该忽略，不要被不重要的人和事过多地打搅，尤其是要学会拒绝对工作毫无贡献的活动。

但问题是，该怎么拒绝呢？

显然，把这些毫无成效的事情交给别人去做是一个很好的选择。

英国大出版家那兹可里夫生平所做的事极多，如果换成别人，早已忙得不可开交，但是他仍能从容不迫，应付自如。

许多朋友对于他有这样的才干深觉惊奇，他说：“我自己只担任指挥工作，一切机械式的事情都交给那些能够胜任的人。

至于那些助手能够办理妥帖的工作，我尽可不必动手。

”某国家计算机公司经理帕特生也说：“不要去做可以交给别人做的事情。

”



## <<让自己成为下一个CEO>>

### 后记

德鲁克认为，社会的不断开放与发展，决定了每个人一生中有可能从事多份不同的工作。也许每过几年就会换一次工作，或者是公司内部调动，或者跳槽，或者干脆转行，这些都有可能发生。

面对这么多的变化，每个人所拥有的知识和技能最终都会被时间淘汰。为了避免被时代抛弃，每个人必须不断学习新的知识和技能，并经常问自己这样一个问题：“我的下一份工作会是什么？”

每个人都应该根据周围情况的变化和对未来发展趋势的判断，来决定自己一年以后将从事什么工作，五年以后从事什么工作，并不断的追问自己：“我的下一份事业会是什么？”

只有对自己的未来有计划性，才会有一个好的未来。职业生涯设计的目的绝不只是协助个人达到和实现个人目标，更重要的是帮助个人真正了解自己，并进一步评估内外环境的优势和限制，在“衡外情，量己力”的情形下，设计出合理且可行的职业发展方向，最大可能地保证职业发展的理性。

在职业生涯规划中，每个人都必须清晰地回答出这样一个问题：我在哪方面非常优秀？这个问题非常重要。

德鲁克认为，知道自己的长处，才能了解自己，也才能有把握地担任某项任务。同时，也正因为了解自己，我们才能够说：“是的，我愿意做这件事，但是我认为这件事应该这样做……我与同事之间的关系应该是……你能够期望我达成的是……我需要的时间是……因为，我就是这样的人。”

每一个人不见得都能认识自己的才能。我们大多数人都会以为对自己有足够的了解，但其实不然，而许多错误的生涯抉择即发生在对自己认识不清上。

人无全才，各有所长，亦有所短。如果你有自知之明，并且能够有预见性地做好职业生涯设计，并善于找到自己最擅长的工作，你就会获得成功。

尽管成功不能规划，但是规划对人生发展极其重要。德鲁克说，当一个人在全面了解自己的基础上做好掌握机会的准备时，事业自然开始发展。知道何去何从的人，即使资质平凡，也能有杰出表现。

## <<让自己成为下一个CEO>>

### 编辑推荐

《让自己成为下一个CEO:跟着德鲁克学管理》：学习德鲁克成功的经验及忠告，无论何种性格能力的人，均可学做一名CEO。

<<让自己成为下一个CEO>>

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>