

<<优势型经理人>>

图书基本信息

书名：<<优势型经理人>>

13位ISBN编号：9787302266792

10位ISBN编号：7302266794

出版时间：2011-10

出版时间：清华大学

作者：吴光琛

页数：207

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>

<<优势型经理人>>

前言

在当前企业管理的实践中，我们的经理人几乎都自觉或不自觉地把自已当成了一个“警察”，每天的工作似乎就是发现问题，防范问题，围绕着员工的问题、企业的问题在绕圈子。

其结果是：问题发现了不少，也解决了不少，但令其困惑的是，员工和企业的问题并没有因此而减少。

问题的结症在哪里？

是现在的员工因为自我意识的觉醒而越来越不自觉？

还是因为市场的竞争越来越复杂而导致企业的问题越来越多？

带着这个问题，我一直在苦苦地思索。

直到有一天，我在一次企业的管理咨询活动中隐约地发现，我们的经理人的管理理念与方法似乎出了一些问题。

他们在看到员工和企业的问题的同时，却忽略了员工的优点和企业的优势。

他们对问题给予了极大的关注，而对优点优势却有意无意地予以了忽略。

每一位员工都有他的优点，每一个企业也都有它的优势。

人的成长需要优点，企业的发展也需要优势。

那么，企业管理呢？

无疑，最需要的也就是对员工的优点和企业的优势的发现、培育和运用。

优势的增长，就意味着劣势的减少，企业的发展需要的正是员工优点和企业优势的不断增长。

遗憾的是，我们很多的经理人却把他们的注意力投注在了员工和企业的问题上。

基于这一认识，我在珠三角十多年的企业管理咨询的过程中，把自己主要的注意力放在了对这一问题的研究和探索中，在无数次的观察、思考和总结后，逐渐地形成和完善了“优势导向”这一全新的企业管理的理念与方法。

为了验证这一理论的价值，我在好友的企业和自己的管理工作中付诸实践，出乎意料的是，都收到了较好的效果，从而坚定了我对“优势导向”理论的信心。

前言优势型经理人在这里，我要特别说明的是，“优势导向”理论的形成，并非我一个人的成就，我的大学同学，现在深圳市育才中学任教的严凌君老师，对这个理论的形成倾注了很多的心血，贡献巨大。

虽然我们那时关注的重点是学校的管理，与企业的管理有着巨大的差别，而且时间的距离又是如此之大。

那是在1989年，大学毕业不久的我们，凭着一腔热血和初生牛犊不怕虎的胆气，共同撰写了一篇题为《优势导向——和中小学校长谈学校管理》的文章，刊登在1989年3月号的《江西教育》杂志上。

文章刊出后，在江西教育界引起了较大的反响，该文当年就被国家教委评为优秀论文一等奖。

受到巨大鼓励的我们，在当年又一口气写出了《优势导向——一门新的学校管理艺术》一书，但因种种原因，原本已经决定当年在广西教育出版社出版的这本小册子，终未能问世。

后来，严凌君离开吉安，去了深圳，而我在江西省教育委员会（现在称教育厅）工作。

因两地相隔甚远，又各自忙于自己的工作，我们都逐渐淡忘了此事。

1998年，我离开江西省教育委员会，搭上南下的末班车，来到了广东省顺德市。

在和珠三角广大企业家的交往中，我逐渐感觉到，“优势导向”的理论，如果能和企业管理的实践结合起来，一定会焕发出全新的魅力。

这时的严凌君已经成为深圳市颇有名气的散文作家和国内名师了，并正在进行语文阅读教学的改革，正致力于《青春读书课》阅读教材的编辑工作，而我却正踏脚进入企业管理咨询和研究的行列。

于是，我便将我们两个人多年以前共同提出的“优势导向”的理论，独自根据企业管理的特点和要求进行彻底的改良，以求能对企业管理有所贡献。

在这个过程中，珠三角许多知名的，或者说经验丰富的企业家，为我的改良提供了许多建议。

经过十多年的努力，今天，终于要和广大读者见面了。

在此，我要把这一成果的成功问世，首先归功于我的同学严凌君。

<<优势型经理人>>

《优势型经理人》只是我对企业管理系统思考的起步之作，未来还将陆续推出其他专著，希望能对企业的团队管理、商业模式和企业变革等方面有所探索和思考。

从市场经济的层面来说，企业的发展，不只是规模的不断扩大和市场化程度的不断提升，理论的不断成熟和完善，也是企业发展中一个不可忽视的因素，有时甚至是关键的因素。

唯愿我能对此有所贡献，为我国企业的发展贡献一份微薄的力量。

当今的社会，是一个快餐文化盛行的时代，在这个时代里，我也无法独善其身。

于是，为了适合广大读者的阅读需求，我一改理论书籍枯燥烦琐的论述模式，采用故事和对话的形式，试图能最大限度地调动起读者的阅读欲望。

我也知道，这一转变不一定能够成功，但我的个性是，做任何事总喜欢有一些创新。

但愿广大读者能喜欢上这本小册子，在此，我诚挚地对大家道一声：谢谢！

吴光琛 2011年6月11日于广东顺德

<<优势型经理人>>

内容概要

目前，我们的经理人们都自觉或不自觉地把自已当成了“警察”，他们每天的工作似乎就是发现问题、防范问题。

但遗憾的是：员工的问题并没有因此而减少，相反却越来越多。

这正是传统型经理人一切“以问题为管理的出发点”形成的结果。

工作需要的是人的优点。

每一位员工都有他的优点，企业管理的核心就是对员工优点的发现、培育和运用。

员工优点的增长就意味着缺点的减少，企业的发展需要的正是员工优点的不断增长。

《优势型经理人》从一个全新的角度，提出了一整套独具特色的企业管理变革的理念，与方法：“优势导向”管理法，并运用对话和故事的形式进行表述，形式活泼、深入浅出，具有很强的可读性和指导性。

<<优势型经理人>>

作者简介

吴光琛，资深企业管理咨询专家、中研管理咨询专家委员会委员、养宝集团管理顾问。
1957年生于江西省永新县，1983年毕业于江西师范大学中文系。

曾在永新师范学校、江西省教育厅、江西日报社、珠江商报社等单位担任过教师、记者、编辑和主编工作。

近年涉水市场，自办公司。

现为顺德区政协委员、政协经济委员会副主任，顺德区人力资源协会秘书长。

主要著作有：《喻世恒言》、《中国企业黑洞叫2个中国企业现实问题的透视与诊断》、《黑洞——74种中国企业病的诊断与防治》、《消除心理障碍的艺术》、《中学生心理健康漫谈》；发表经济随笔、经济学论文200余篇，发表文学作品近百篇，获国家级或省级奖励30余次。

<<优势型经理人>>

书籍目录

上卷

第一章 经理怎么越来越像警察

1.缘起

2.“经理怎么越来越像警察?”

3.问题越找越多,效率却越来越差

4.逆反心理从何而来?

5.目标离我越来越远

6.寻觅之旅

我的感悟

第二章 寻觅优势型经理人

1.“拜师学艺”

2.为何大家都充满了激情?

3.我的第一项工作:寻找优点

4.小马的变化让我感到震惊

5.为什么要去寻找优点?

我的感悟

第三章 优势型经理人素描

1.优势型经理人的三个特征

2.特征一:目标明确

3.特征二:乐于发掘优势

4.特征三:主动出击

5.优势型经理人与传统经理人的区别

我的感悟

第四章 优势型经理人——一种全新的形象

1.“专家型”员工如是说

2.小张案例的启示

3.优势型经理人是一种全新的形象

4.优势型经理人的激励观

我的感悟

……

下卷

<<优势型经理人>>

章节摘录

版权页：“第一，不要因为期望过高而把员工当作无所不能的超人。

一个人不可能永远高效率地工作，环境的影响、条件的限制和来自本身的情性等因素，都会构成工作的最大干扰。

经理人要充分认识并尊重人性的弱点，容忍人的软弱和一时的懒惰，宽容人的嫉妒和牢骚，并从中寻找到优势导向的契机：人在暴露自己弱点的时候，往往是在向你发出‘呼救信号’，这正是经理人施展才能的难得的机会。

“从懒惰中看出困难，给予及时的帮助；从牢骚中听出建议，给予有效的引导，建设性地对待人的心理劣势，并且清楚地知道，劣势并不代表他的全部形象，优势是他的主要形象。

劣势不过是向优势的一个过渡，尤其是心理的劣势。

”优势型经理人饱含感情地说道。

从劣势中看到优势，这是优势型经理人的一大特点。

我非常认同地点了点头。

“第二，限制劣势的增长。

当一个员工由于能力不足无法进步，或者一个团队因为优势薄弱而无法参与竞争，他们就会裹足不前，甚至出现倒退的趋势。

面对着其他团队的员工都在奋力争先，整个企业都行动起来的时候，他们将固守自己的劣势而无所适从。

别的团队在进步，他们不能跟上进步的节奏，那就意味着在退步，企业发展不进则退，不存在‘暂停休息’的状态。

“这种退步扩大了他们与优势群体和个人的距离，劣势在日益增长。

这时要及时限制劣势的增长，防止无休止地滑坡，有效的办法是：集合他们现存的微弱优势，拟定一个适合他们能力的较易达到的目标，在取得一些微小的成功之后，引导他们跟上整体的进程。

”说到这里，优势型经理人拍了拍我的肩膀：“对于个别素质较差的员工，不能任其自然地落后，要逐步提出一些细致的要求，促使他增强素养，提高能力，并且允许他有一段学习或自我训练的时间，不急于要他去实施富有创新意义的工作，对于劣势者的工作评价，不能着眼于他取得多大的成绩，而主要看他是否在努力工作，发挥了自身的多大能量。

”说实话，我非常敬佩优势型经理人的智慧与胸怀。

“第三，以发展优势来削弱或转化劣势。

就个人而言，在优势基础上追求成功，容易树立起自信心，吸引他投入全部的才能和能力，能够产生较大的干劲。

<<优势型经理人>>

后记

当读者打开这本带着油墨清香的小册子的时候，我的一颗忐忑不安的心，也随之跳动起来，就如我以前的每一本著作一样，我渴望能用我的心和读者沟通。

我是第一次用故事和对话的形式来写所谓的严肃的管理著作的。

因为是第一次，书中这样或那样的问题也就在所难免。

在此，我相信广大的读者一定会给予我足够的鼓励和支持的，我也会在读者们珍贵的鼓励声中再努力地向前迈进。

我人生的信念是，唯有不断地变革，才能不断地前进。

这是我今年内出版的第二本书。

每一次出书的时候，我总有很多的话，想和读者朋友们说说，但每一次都因为激动而说不出来，这一次也是一样。

我只好用我诚挚的谢意，来表达我的心情。

我知道，我的每一本著作的生命力，都是源自于广大读者、编辑和亲朋好友对我的理解、支持和帮助。

为此，我也特别希望广大读者能给我批评和指正，我将把你们的批评与指正作为前进的动力。

在这里，我要特别感谢清华大学出版社经管人文分社社长徐学军先生，是他独具慧眼地在众多的投稿中发掘了这本小册子，而且是在我发出投稿邮箱后短短的1小时之内，并且在很短的时间内完成了本书出版的基础工作；要感谢这本书的责任编辑宋丹青女士，是她的高度的责任感和独到的编辑艺术，使这本小册子风风光光地诞生了；还要感谢清华大学出版社所有为这本小册子的出版和发行付出了智慧和努力的老师和朋友，正是他们的心血，成就了我的心愿。

在这里，我还要特别感谢我的中学老师周世玉、刘禾兰夫妇，感谢我的大学老师汪木兰、林碧珍夫妇以及我大学的班主任王能宪老师，感谢曾经无私地帮助过我的周劲馨老师。

正是许许多多细心呵护我的老师，使我得以健康成长。

我还要特别感谢我的妻子和女儿，是她们给了我爱，给了我力量。

有了她们的爱和力量，我才得以在我人生的征途上留下一个个深深的脚印。

唯愿这本小册子能助读者朋友成为成功的优势型经理人。

<<优势型经理人>>

媒体关注与评论

工作需要的是人的优点，企业管理的核心就是发现、培育和发挥员工的优点和企业的优势。本书从一个全新的视角为我们开辟了一条独特的通向企业成功的管理路径。

——肖风 博时基金创始人、前总裁员工优点的增长，就意味着员工缺点的减少。

在企业管理中，员工的优点发挥得越充分，企业的优势也就越多，在市场上的竞争力也就越强。我相信，优势型经理人的管理理念，将揭开企业管理的一个“新的时代”。

——克里斯托夫·金 现代企业战略思想家、哈佛大学投资战略决策研究员、斯坦福大学战略中心合伙人“让我帮助你”，这是《优势型经理人》一书中提出的又一个全新的管理理念。

的确，经理人要在帮助中管理员工的发展，在管理中引导员工的成长。

每一个员工的发展与成长，是企业成功坚强的基石。

——罗维满 广东德冠集团总裁

<<优势型经理人>>

编辑推荐

《优势型经理人》：把自己当成警察，这是传统型经理人最大的误区。他们的特征是：一切以问题为出发点，整天忙于发现问题，解决问题，而忽视了人性中最大的优势，即人人都有优点。结果足，问题越找越多，效率却越来越低。工作需要的是人的优点，企业管理的核心就是发现、培育和发挥员工的优点。以优点来取舍人，那么员工的优点就会越来越多，以缺点来取舍人，那么员工的缺点也会越来越多。一个员工，他的优点的增长，就意味着他的缺点的减少。没有一个人故意变坏，一个人变得消极懒惰的时候，往往是在他得不到激励的时候。

<<优势型经理人>>

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>