

<<当责>>

图书基本信息

书名：<<当责>>

13位ISBN编号：9787302277972

10位ISBN编号：7302277974

出版时间：2012-1

出版时间：清华大学出版社

作者：张文隆

页数：264

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>

<<当责>>

内容概要

如今，“当责”思潮已在全球波澜壮阔地推进着，诸多国际管理期刊和企业报道为文论述“当责”议题，在杜邦、通用电气(ge)、安捷伦(agilent)、3m、惠普、微软、联华电子等跨国企业，美国pmi、英国itil等专业组织，以及许多中小企业，“当责”观念都被重视、推广与应用，在各处落地生根。

《当责(修订版)》阐述“当责”如何运作、如何建立，提出了相应的制度规划与文化建设，比如arci的制度及其责任规划，更有很多应用范例，帮助读者掌握在项目规划与组织运作中，厘清角色与责任、强化团队运作，进而在管理上产生实际效益。

这正是管理者可以借鉴的做法，若能遵从“当责”理论，应用在个人发展，或经营团队、公司治理，甚至加值社会，都可以产生很大很远的正面贡献，也足以为我们在的web 2.0新时代里，建立下一个竞争优势。

准备为组织、为自己做转型吧，担起“当责”

读者定位

第一对象：公司或组织的中高层管理人员，领导人及项目经理

第二对象：基层主管及个人

针对行业：

目前对象：高新科技业

中层对象：服务业（如医院、旅馆……）、工商业、传统产业

长期对象：政府机构\非营利机构

<<当责>>

作者简介

张文隆(Wayne W.L Chang)，当责顾问公司(AccountaBility Consulting)总经理，亚太区“当责式管理”的先驱者与推动者，台湾中央大学(学士)，美国密苏里大学(硕士)。

曾任职：韬略管理顾问公司总经理，杜邦公司事业部总经理。

曾于中、美、澳、马、日、韩、新加坡等各地公司从事：现场值班、工程设计，研究发展、项目管理、策略顾问、营销管理等工作近三十年。

近年来，除顾问工作外，还在执行高层领导人教练型咨询工作。

著述颇受欢迎，其中《当责》荣获2007年政大科技管理研究所年度十大好书，是台湾博客来网络书店领导管理类畅销排行榜上的长销书；《赋权》获中国台湾“经济部”金书奖。

<<当责>>

书籍目录

第一篇 迎接一个翩然来临的当责时代

第1章 在混沌中认清当责真义

- 1.1 当责的字源延意
- 1.2 当责有5个视角
- 1.3 当责是一种抉择(choice)
- 1.4 当责要承担后果(consequences)
- 1.5 当责是一种合约

回顾与前瞻

第2章 从模式与实例中评析当责原理

- 2.1 “当责”对应“受害者循环”的三个模式
 - 2.1.1 水平线模式
 - 2.1.2 企图心模式
 - 2.1.3 同心圆模式
- 2.2 “当责”对应“负责”的8个比照
 - 2.2.1 当责原理第一例
 - 2.2.2 当责原理第二例
 - 2.2.3 当责原理第三例
 - 2.2.4 当责原理第四例
 - 2.2.5 当责原理第五例
 - 2.2.6 当责原理第六例
 - 2.2.7 当责原理第七例
 - 2.2.8 当责原理第八例：锐西(raci)法则

回顾与前瞻

第3章 当责的一个关键性应用

- 3.1 arci应用实例：大船出航
- 3.2 arci应用实例：微软的一个绩效改进计划
- 3.3 arci应用实例：美国环保署的一个大型项目
- 3.4 arci应用实例：跨部门团队
- 3.5 arci应用实例：当责在组织内的上下传承
- 3.6 arci应用实例：管理关键性营运重大案
- 3.7 arci应用实例：如何建立arci矩阵的模式
- 3.8 arci应用实例：承担当责者有资格标准
 - 3.8.1 “你就当那个猪头吧”
 - 3.8.2 “我只是个协调者(coordinator)”
 - 3.8.3 “他是我公司这领域最资深的人”
 - 3.8.4 “别让猴子跳回自己背上”
- 3.9 arci应用实例：直线责任对幕僚责任
- 3.10 arci应用实例：arci的运作环境
 - 3.10.1 权力与责任是怎样协商的
 - 3.10.2 资源不足怎么办
 - 3.10.3 绩效考核为什么是必须的
- 3.11 arci应用实例：什么时候用arci

回顾与前瞻

第二篇 开展一个层层跃升的应用领域

第4章 当责的基础：个人当责

<<当责>>

4.1 个人当责的特质

4.1.1 有个人当责者，有强烈的成果感

4.1.2 有个人当责者，有强烈的信任感

4.1.3 有个人当责者，从思想启动

4.2 个人当责：问好问题

4.3 个人当责的自我实践

回顾与前瞻

第5章 团队互动：个体当责

5.1 个体当责：好好打一场好球

5.2 个体当责的根基：当责真意与个人当责

回顾与前瞻

第6章 团队成功之钥：团队当责

6.1 当责让团队更具特色

6.2 团队当责与当用工具

6.3 团队当责的迷思

6.3.1 “共同责任制”不可行

6.3.2 “工作团”是不是团队

回顾与前瞻

第7章 形成当责文化：组织当责

7.1 企业文化的认识、塑造与冲击

7.2 塑造当责的企业文化

7.3 确立当责领导

7.3.1 领导人以身作则，成为“角色模范”(role model)

7.3.2 承认无法控制每一件事

7.3.3 勿陷入极端应用

7.4 提升组织当责的地位

回顾与前瞻

第8章 当责的最高层：企业/社会当责

8.1 企业当责及其四要素

8.1.1 公司治理(corporate governance)

8.1.2 计量(measurement)

8.1.3 管理系统(management systems)

8.1.4 报告(reporting)

8.2 企业当责循环

8.3 与利害关系人互惠互利

8.4 成为一个当责企业后

8.5 企业当责的一个著名案例

8.6 社会当责8000(sa8000)

8.7 “企业当责”与“社会当责”用法澄清

回顾与前瞻

第三篇 当责不让以经营自己、领导团队

第9章 当责——提升执行力

9.1 当责如何提升执行力

9.2 当责是执行力的灵魂

9.3 当责是一种纪律

回顾与前瞻

第10章 当责——推动跨部门团队的运作

<<当责>>

- 10.1 团队运作的金三角纪律：当责是其中之一
- 10.2 团队运作的金字塔结构：当责起承先启后之用
 - 10.2.1 如果你没能“交出成果”
 - 10.2.2 如果没人承担当责
 - 10.2.3 如果不能许下承诺
 - 10.2.4 如果害怕建设性对抗
 - 10.2.5 如果没能建立互信
- 10.3 当责是团队运作的关键组成
- 10.4 当责是跨部门团队成功的灵魂
 - 10.4.1 诺基亚跨部门团队的发展模式
 - 10.4.2 你的虚拟团队有多“虚”
 - 10.4.3 跨部门还跨越了什么
 - 10.4.4 一个软件设计业的简例
 - 10.4.5 跨部门团队失败的主因
 - 10.4.6 怎样建立一个成功的跨部门团队

回顾与前瞻

第11章 当责——设定目标与计量管理

- 11.1 目标的迷思与迷失
- 11.2 目标的设定与管理
 - 11.2.1 时间的目标
 - 11.2.2 目标的内容
 - 11.2.3 目标的数值化
 - 11.2.4 当目标明定后
 - 11.2.5 那么，你的“下一步”是什么

回顾与前瞻

第12章 当责——培育领导人才

- 12.1 “责任感中毒”与“责任阶梯”
- 12.2 领导人的“教练”能力
- 12.3 你是“将”将，还是“将”兵
- 12.4 戴几顶帽子的问题

回顾与前瞻

结语 当个“当责领导人”

参考文献与延伸阅读

后记

<<当责>>

章节摘录

版权页：插图：11-1 底部连续形螺线圈所示。

你可能是规划大师，从“最后成果”经“行动方案”，最后到“执行能力”；你心思细如丝，逻辑强无比，一步接一步、一环套一环，环环相扣，设想周到，规划完整。

在每次规划的任务中，你的最大挑战区是在“最后成果”之前一段，如图11-1所示，那是一段思考未来、充满想象力，却又要化无为有，定出很务实目标的区域。

我们说过，当责不只为成果负责，为行动负责，也为行为负责，为思想负责。

所以，当责在任务循环的这个规划区域，就已悄然激活了。

现代企业人的最大挑战是，他们几乎都是身兼“规划大师”与“执行大师”二职；很少人可以“奢侈”地只任其一、专司一职，如同左手不管右手的事。

身兼二职的麻烦是，常把“规划”与“执行”混为一谈，纠缠不清。

例如，在公司的策略“规划”会议中，你会听到有经理人说：“我没有办法预测这种新产品的未来销售，除非现在先让我在市场上试销过。

”于是，一下又沦陷入“鸡生蛋，蛋生鸡”的循环中，轻易地在“规划循环”上的最大挑战区内被自己一举击败！

“执行力”是在订下目标（即，最后成果）后，不论风狂雨骤或风调雨顺，我一定要达到目标、交出成果。

“规划力”是无中生有，为未来先订目标，再设计方案，最后规划各种执行所需的资源与能力。

所以，规划力也算是执行力的首部曲吧。

很显然地，没有目标，就是没有规划；没有目标，就无从谈执行力。

图标逻辑清澈若此，事实又何如？

然乎？

否乎？

真的是要订定明确目标吗？

如何在这瞬息万变的现代科技环境中订定目标？

萦回企业人心头，挥之不去，也充满狐疑。

<<当责>>

媒体关注与评论

“当责”+“赋权”，不仅是专业工作者所应具备的核心价值，更是企业永续的关键。

——何飞鹏，城邦集团CEO文隆兄透过公民营各行业的实际接触，长年累积了不少真枪实弹的经验与心得，在“当责”这杆大旗下钜细靡遗、淋漓尽致地跟大家说明what、why、how，实在是读者的福祉。

——杨千，交通大学EMBA荣誉执行长本书观点犀利、写作认真，收集丰富的当责资料与经验，能广知识，循例以进，必能“交出成果”！

——许胜雄，金仁宝集团董事长《当责》一书，为我们展示了有关“当责”这一最新管理理念的“金息视角”，同时，书中丰富的个案分析与深入浅出的理念，都为我们更好把握“当责式管理”提供了上佳的读本。

——李开复，创新工场董事长兼首席执行官杜邦十多年前开始了锐西（RACI）的应用，强化了团队合作效能，文隆兄参与其中，卓有贡献。

本书融合其数十年企业经验，集结心血智慧，对提升个人与组织的竞争力大有助益。

——蔡宪宗，杜邦公司全球人力资源部亚太区总裁 张文隆先生潜心研究“当责”十余年，是我所知在台湾对“当责”最有研究、最多涉猎的专家。

相信台湾企业主管们能透过此书强化执行力，造就高绩效、商竞争力的组织。

——詹文寅，安华高（AVAGO）科技公司前副总裁兼亚太区总经理我们的职业生涯中，每天都有许多机会运用“当责”，我强烈建议读者，《当责》书要买，也要看，它将使你在职场中表现得更有效率、更有效果、更得心应手。

——林宏义，保德信人寿资深副总经理

<<当责>>

编辑推荐

《当责(修订版)》编辑推荐：海峡两岸大小企业内部制定培训用书，准备好迎接“当责时代”的来临，当责不让，交出成果。

没有当责，成果只是运气。

由负责而当责，由当责而赋权，当责不让，你将后发先至！

当责是未来提升领导力与执行力的最佳利器！

城邦集团CEO何飞鹏、交通大学EMBA荣誉执行长杨千撰文作序。

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>