

<<首先，打破一切常规>>

图书基本信息

书名：<<首先，打破一切常规>>

13位ISBN编号：9787500647508

10位ISBN编号：7500647506

出版时间：2002-5

出版时间：中国青年出版社

作者：[美] 马库斯·白金汉,柯特·科夫曼

页数：301

字数：200000

译者：鲍世修 等

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>

<<首先，打破一切常规>>

内容概要

盖洛普公司由美国著名的社会科学家乔治·盖洛普博士于1935年创立，是全球知名的民意测验和商业研究/咨询公司。

盖洛普公司在长达六十多年的时间里，致力于测量和分析人的态度、意见和行为，被公认为世界权威。

为此，盖洛普博士被美国权威的《生活》杂志评为一百年来对美国历史影响最大的人之一。

现代社会，时不我待。

我们渴望成功。

成功者千差万别，却有一定之规。

成功秘诀何在？

世界顶级管理者一语道破的：一招鲜，吃遍天。

打破常规，识别优势，准确定位，扬长避短。

成功之路就在脚下。

这是一本管理人和被管理的人应当读的书。

而每个人首先应当是管理自己的人，这种管理包括你的思想、身体、金钱、才能、工作、情感、欲望和构成你生活的各种成份。

在世界众多的顶级经理中，相互间的共同之处往往是不多的。

他们间存在着性别、种族和年龄上的差异各有与众不同办事风格和持续关注目标。

尽管这些优秀经理可谓千人千面，却有一处彼此相同：他们在动手做任何一件事之前，总要打破一切“传统”的陈规戒律。

他们不相信，只要经过充分培训，一个人想做什么，就能做成什么。

他们从来不试图帮助一个人克服他的弱点。

他们一向不把金科玉律放在眼里。

而且，由不得你不信，他们甚至有所偏爱。

他们为什么这样？

这本非同凡响的书将会告诉你。

盖洛普公司的马库斯·白金汉和柯特·科夫曼对来自不同行来的大批优秀经理进行了深入研究，并在书中展示了他们重大发现。

这些经理有的身居高位，有的任一线主管，有的供职《财富》五百强，有的在私人小公司效力。

无论其处境如何，最终成为盖洛普研究重点的经理无一例外地善于变每个员工的才干为业绩。

本书在理念和内容上具有革命性，它表明，为什么如此众多的传统观念和做法对当今的商务需求毫无帮助，并提供了一个简明而实用的模型，并配以具体行动方案，帮助公司在生产效率、员工敬业度、顾客满意度和利润率上取得重大进步。

<<首先，打破一切常规>>

作者简介

马库斯·白金汉领导了盖洛普公司长达20年的研究，旨在识别优秀经理和良好工作环境的核心特征。他是盖洛普领导术学院的高级讲师。

柯特·科夫曼在全球范围领导盖洛普工作环境评测和管理项目。他经常就如何建立高效率和顾客至上的工作环境为客户公司提供咨询。

方晓

<<首先，打破一切常规>>

书籍目录

引言 打破一切常规第一章 测量的标尺 锡利群岛外的一次惨祸 测量的标尺 实践检验十二个问题 一个典型事例 登山 第二章 优秀经理的智慧 智者的话 优秀经理知道什么 优秀经理做什么 四大要诀第三章 第一要诀：选拔才干 优秀经理怎样定义才干 选择最合适的人 大脑年代 技能、知识与才干 用才干的眼光看世界 优秀经理怎样找到才干 来自教练的忠告第四章 第二要诀：界定结果 遥控管理 诱惑 基本规则 你被雇来做什么 第五章 第三要诀：发挥优势 让他们更上一层楼 转变的故事 角色分配是关键 通过例外管理 花最多的时间和你的明星员工在一起 如何在管理中避开弱点第六章 第四要诀：因材施教 盲目、疲惫的攀登 一级未必通往另一级 在每一个职位上创造英雄 “残酷的爱”的艺术 第七章 转动钥匙：实用指南 才干面试的艺术 绩效管理 你自己的钥匙 万能钥匙力量的汇合 附录 附录A 通往经营业绩的益洛普路径 附录B 优秀经理怎么说 附录C 选拔才干 附录D 发现十二个问题 附录E 元分析

<<首先，打破一切常规>>

章节摘录

规则！

打破还是遵守？

这本书所提供的，是关于才干本质的真知灼见和将才干转变为持续绩效的秘诀。

世界顶级管理者的成功秘诀： 1. 顶级管理者认为，管理者面临的挑战是不要试图改变每个人的短处。

2. 顶级管理者在选人时，遵循一个信念，那就是，总有人天生就能把这工作做好，并从中获得持久的满足感。

3. 顶级管理者深知，如果想使用人性这一能量，就必须建立一种机制来释放每个人的本性，而不是控制它。

顶级管理者类似出色的小说家，他们管理的每个人物都是生动活泼，与众不同的。

4. 顶级管理者看重的是“才干”。

“技能”、“知识”是可以教会的，“才干”却是教不会的。

作为管理者，他的工作是要帮助他们找到与其才干相配的职业。

6. 顶级管理者认为，职业阶梯上的一级未心通往另一级。

7. 顶级管理者则认为，每一个能创造佳绩的职业都有精湛的技艺。

因此他们广施荣誉，在每一个职位上都创造英雄。

8. 顶级管理者坚持一个信念：只有你的“才干”使你与众不同。

所以顶级管理者常常手举镜子，让员工有机会进一步了解他是谁以及他在世界上留下的脚印。

9. 一个管理者面对的最难的方面是员工做事的方式和自己不一样。

在这一问题上，传统的管理者认为自己的职责是控制或指导，但是顶级管理者认为，人的本性难移。他们知道，不能强迫员工用完全相同的方式做一件工作，他们也知道，不可能任意改变每个人的独特风格、需求和动机。

因为如果你强迫他们按你的方式工作，就会有两个后果。

第一，他们会很气愤--他们不愿做了；第二，他们产生依赖性--他们不会做了。

长远看，两种情况都会伤害利润。

10. 顶级经理知道重要的是该如何一分一秒地与员工相处，而不是为他们制定一系列条文。

而且，他们会花更多的时间和他们的明星员工在一起。

这本书所提供的，是如何发现你自己、管理好你自己、管理好你的人生的思维方法与成功秘诀：

1. 发现你自己这是本书谈论的一个核心问题。

人性化管理的根本就在于对人的了解，是对人的优势、潜能，也就是本书所说的“才干”的发现、挖掘和发扬。

以往我们总是用“有才”和“无才”来评价一个人。

其实这样的评价方法是不正确的，也是很害人的。

事实上并没有“有才”和“无才”的区别，每个人都是有才华的，“天生我才必有用”，所谓的“无才”，只不过是你的才干被埋没，在沉睡，没有被发现而已。

所以，最重要的是发现你自己。

很多人，生活上工作上受到挫折，就会对自己产生怀疑：是不是我真的不行？

是不是我这辈子就这样了？

然后就消沉并甘于庸碌。

这时候，建议你看看这本书，它会告诉你，可能你的受挫、失败只是因为你没有发现、发挥自己的“才干”，没有找准自己的位置而已。

看了这本书，相信它会重新带给你信心的。

2. 重新定义“成功”我们老说“不想当将军的士兵不是好士兵”。

一个笑话说拿破仑军队每个士兵的背包里都藏着一根指挥棒，因为他们随时都要做好当将军的准备。

<<首先，打破一切常规>>

事实上，应该打破这种关于成功的等级观念。

在从士兵到将军的无数阶梯中，是不是只有做到将军才算是成功呢？

其实，一个好的士兵和一个好的将军是一样成功的。

他们最大的区别只是所需要的才干不同。

说一个当不了将军的士兵就是平庸和失败，这样的说法是毫无道理的。

所以，成功就是“因材施教”，这也是这本书的一个重要思想。

其实，咱们也有“行行出状元”的说法，只不过人们在说这句话的时候，更多的是带有安慰和自嘲，心里并不一定就这么认为的。

杨绛说过她做不了唐吉珂德似的英雄，她就做一个有用的青菜萝卜，这也很好。

杨绛先生是深知其理的。

3. 管理好你自己，管理好你的人生其实，这本书内涵是很深的，不单说的是管理，更说的是人生。

虽然这本书谈的是管理，却是可以当成人生参考书来看的。

一个人一生总要面临许多选择的时刻，比如升学、求职等等。

这时候，你最需要考虑的是什么？

难道不是对自己“才干”的准确而透彻的了解吗？

只有了解你自己，了解你需要什么？

什么东西适合你？

你做出的选择也才是持久和笃定的。

看这本书，会让你重新认识自己的“才干”的。

4. “打破一切常规”的背后不要以为这样的书名是意味着一种新潮的反叛。

恰恰相反，这种“打破”是和“回归”紧密相连的。

打破是为了更好的回归，回到一种人性化的管理，是一种返朴归真。

它和我们传统中崇尚自然的老庄思想有着极为契合的地方。

都是顺其自然、发挥天性，然后无为而治。

这是一种非常奇妙的现象，纯粹西方的现代管理经验，居然能够在古老的中国哲学中找到它的回应。

⋯⋯

<<首先，打破一切常规>>

媒体关注与评论

商界名人盛赞“有关改进组织业绩的书不下几百本，唯有这本书以广泛的实证研究为基础。不仅如此，此书还向经理们集中介绍了具体的行动方案，帮助他们今天就改进自己的部门！当今世界，管好人是取胜的关键。

鉴于此，《首先，打破一切常规》是一本必读书。

”
—杰弗里·佩弗，斯坦福大学商学院教授，著有《人的因素：员工第一与企业利润》“答案找到了！

白金汉和科夫曼在强大的盖洛普数据支持下，独具慧眼地构筑了成功管理的坚实基础。

他们前无古人地开拓了一条培养敬业员工和建设高效班组的捷径。

它完全改变了我培养经理的方法。

《首先，打破一切常规》对于每一名一线主管、中层经理和公司领导都是不可或缺的资源。

”
—迈克尔·W·莫里森，丰田大学校长“《首先，打破一切常规》在理念和内容上具有革命性。

它表明，为什么如此众多的传统观念和做法对当今的商务需求毫无帮助。

同样重要的是，此书一个简明而实用的模型，并配以具体行动方案，帮助我们公司在生产效率、员工敬业度、顾客满意度和利润率上取得重大进步。

”
—凯文·卡思博特，瑞士酒店集团负责人力资源的副总裁“近年来，技术系统和互联网在管理思维中占据了主导地位，而工作场所中人的作用遭到忽视。

白金汉和科夫曼则证明，优秀员工——特别是优秀经理——对任何组织的成功都是至关重要的。

”
—伯尼·马库斯，Home Depot 前董事长和CEO“正如此书作者所言，‘一家公司的大量价值就储存在其员工的两耳之间。

’成功的秘诀在于通过倾听和理解他们的心声，来增加这些价值。

白金汉和科夫曼先生发明了一种方法，来直接测量和建立这一至关重要的联系。

在卡尔森公司，他们的技术帮助我们增强对员工的关爱，继而确保在未来的市场中取胜。

”
—玛丽琳·卡尔森·内尔森，卡尔森公司总裁和CEO规则！

打破还是遵守？

这本书所提供的，是关于才干本质的真知灼见和将才干转变为持续绩效的秘诀。

世界顶级管理者的成功秘诀：
1. 顶级管理者认为，管理者面临的挑战是不要试图改变每个人的短处。

2. 顶级管理者在选人时，遵循一个信念，那就是，总有人天生就能把这工作做好，并从中获得持久的满足感。

3. 顶级管理者深知，如果想使用人性这一能量，就必须建立一种机制来释放每个人的本性，而不是控制它。

顶级管理者类似出色的小说家，他们管理的每个人物都是生动活泼，与众不同的。

4. 顶级管理者看重的是“才干”。

“技能”、“知识”是可以教会的，“才干”却是教不会的。

作为管理者，他的工作是要帮助他们找到与其才干相配的职业。

6. 顶级管理者认为，职业阶梯上的一级未心通往另一级。

7. 顶级管理者则认为，每一个能创造佳绩的职业都有精湛的技艺。

因此他们广施荣誉，在每一个职位上都创造英雄。

8. 顶级管理者坚持一个信念：只有你的“才干”使你与众不同。

所以顶级管理者常常手举镜子，让员工有机会进一步了解他是谁以及他在世界上留下的脚印。

9. 一个管理者面对的最难的方面是员工做事的方式和自己不一样。

在这一问题上，传统的管理者认为自己的职责是控制或指导，但是顶级管理者认为，人的本性难移。

他们知道，不能强迫员工用完全相同的方式做一件工作，他们也知道，不可能任意改变每个人的独特风格、需求和动机。

<<首先，打破一切常规>>

因为如果你强迫他们按你的方式工作，就会有两个后果。

第一，他们会很气愤--他们不愿做了；第二，他们产生依赖性--他们不会做了。

长远看，两种情况都会伤害利润。

10. 顶级经理知道重要的是该如何一分一秒地与员工相处，而不是为他们制定一系列条文。

而且，他们会花更多的时间和他们的明星员工在一起。

这本书所提供的，是如何发现你自己、管理好你自己、管理好你的人生的思维方法与成功秘诀：

1. 发现你自己 这是本书谈论的一个核心问题。

人性化管理的根本就在于对人的了解，是对人的优势、潜能，也就是本书所说的"才干"的发现、挖掘和发扬。

以往我们总是用"有才"和"无才"来评价一个人。

其实这样的评价方法是不正确的，也是很害人的。

事实上并没有"有才"和"无才"的区别，每个人都是有才华的，"天生我才必有用"，所谓的"无才"，只不过是你的才干被埋没，在沉睡，没有被发现而已。

所以，最重要的是发现你自己。

很多人，生活上工作上受到挫折，就会对自己产生怀疑：是不是我真的不行？

是不是我这辈子就这样了？

然后就消沉并甘于庸碌。

这时候，建议你看看这本书，它会告诉你，可能你的受挫、失败只是因为你没有发现、发挥自己的"才干"，没有找准自己的位置而已。

看了这本书，相信它会重新带给你信心的。

2. 重新定义"成功" 我们老说"不想当将军的士兵不是好士兵"。

一个笑话拿破仑军队每个士兵的背包里都藏着一根指挥棒，因为他们随时都要做好当将军的准备。

事实上，应该打破这种关于成功的等级观念。

在从士兵到将军的无数阶梯中，是不是只有做到将军才算是成功呢？

其实，一个好的士兵和一个好的将军是一样成功的。

他们最大的区别只是所需要的才干不同。

说一个当不了将军的士兵就是平庸和失败，这样的说法是毫无道理的。

所以，成功就是"因材施教"，这也是这本书的一个重要思想。

其实，咱们也有"行行出状元"的说法，只不过人们在说这句话的时候，更多的是带有安慰和自嘲，心里并不一定就这么认为的。

杨绛说过她做不了唐吉珂德似的英雄，她就做一个有用的青菜萝卜，这也很好。

杨绛先生是深知其理的。

3. 管理好你自己，管理好你的人生 其实，这本书内涵是很深的，不单说的是管理，更说的是人生。

虽然这本书谈的是管理，却是可以当成人参参考书来看的。

一个人一生总要面临许多选择的时刻，比如升学、求职等等。

这时候，你最需要考虑的是什么？

难道不是对自己"才干"的准确而透彻的了解吗？

只有了解你自己，了解你需要什么？

什么东西适合你？

你做出的选择也才是持久和笃定的。

看这本书，会让你重新认识自己的"才干"的。

4. "打破一切常规"的背后 不要以为这样的书名是意味着一种新潮的反叛。

恰恰相反，这种"打破"是和"回归"紧密相连的。

打破是为了更好的回归，回到一种人性化的管理，是一种返朴归真。

它和我们传统中崇尚自然的老庄思想有着极为契合的地方。

都是顺其自然、发挥天性，然后无为而治。

<<首先，打破一切常规>>

这是一种非常奇妙的现象，纯粹西方的现代管理经验，居然能够在古老的中国哲学中找到它的回应。

<<首先，打破一切常规>>

编辑推荐

《首先,打破一切常规:世界顶级管理者的成功秘诀》是世界顶级管理者的成功秘诀！
全球超级畅销书，荣登《纽约时报》、《华尔街日报》、《商业周刊》畅销榜榜首。
世界著名的“盖洛普”公司调查了全球400余家跨国企业、超过80000名职业经理人以后，告诉你世界顶级管理者与众不同的做法是什么！
！
前无古人地开拓了一条培养敬业员工和建设高效班组的捷径，超越《谁动了我的奶酪》，对每一名一线主管、中层经理和公司领导都是一本必读书。
盖洛普告诉你：要创一流企业，首先要打破一切常规！
与其被别人打破，不如自己率先打破！
在西方被广泛称誉为“人性管理的圣经”。

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>