第一图书网, tushu007.com

<<向白宫学管理>>

图书基本信息

书名：<<向白宫学管理>>

13位ISBN编号：9787545421071

10位ISBN编号：7545421078

出版时间：2013-5

出版时间：广东经济出版社,广东省出版集团

作者：谷元音

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

前言

不管是国家还是企业，都不是偶然走向强大的。
在它们走向强大的背后必然有一些饱含智慧的人。
说到美国，很多人都会想到美国的繁荣，但却忽视了繁荣背后的历史。
美国的繁荣和它两百多年的发展历史是密不可分的，它凝聚着人民百姓的努力，更有领导者的智慧和人性光辉。
一个组织的管理者，或者虽然在职务上不是领导者，但实际工作中需要履行领导职责的那些人，他们在行动过程中，不仅要关注事务本身，而且需要全面、深入地关注团队的人。
这既包括作为个体的人，也包括由人构成的群体，也就是整个团队。
领导者的工作就是有效地激发个体的潜能，使每个人都充分发挥自己的作用，并团结多数人为实现共同目标而努力。
要想实现管理职能，达到卓有成效的管理，管理者就需要向更卓越的领导学习智慧，站在巨人的肩膀上才能走得更远。
美国两百多年的发展历史，总统换了一届又一届，但丝毫没有让美国失去竞争力，究其原因是什么？除了人民的奋斗，还有什么呢？
那就是领导者的智慧。
本书选取了美国总统生活和管理中的典型事例，在阅读本书的过程中，你会发现：白宫主人们幽默风趣、认真、严谨，饱含智慧，且充满人性的光辉。
在阅读过程中，你就能明白什么是智慧，什么是管理之道、处世之道、用人之道。
为了让读者更好地理解案例、更好地运用在管理中，本书在引用案例的过程中，还运用管理学、心理学知识进行了解读，并给出了相应的建议。
希望大家在阅读中充分享受故事带来的快感，在享受快感时，能够将他们的智慧融入心中，最终应用到管理实践中。
在本书写作的过程中，编者查阅了大量的资料，经常都会感叹美国总统们的智慧。
为了能够给读者呈现更好的内容和知识，编者对案例进行了筛选。
因此，呈现在书中的都是比较经典的案例，如果读者对总统故事感兴趣，可以带着思考，继续阅读相关论著。
由于编者能力有限，书中还有很多不足的地方，希望大家多多指教。

内容概要

谷元音编著的《向白宫学管理（用美国总统的智慧轻松带队伍）》选取了美国总统们的生活和管理中典型事例，阅读《向白宫学管理（用美国总统的智慧轻松带队伍）》的过程中，你会发现：白宫主人们幽默风趣、认真、严谨，饱含智慧，且充满人性的光辉。
在阅读过程中，你就能明白什么是智慧，什么是管理之道、处世之道、用人之道？

为了让读者更好地理解案例、更好地运用在管理中，本书在引用案例的过程中，还运用管理学、心理学知识进行了解读，并给出了相应的建议。
希望大家在阅读中充分享受故事带来的快感，在享受快感时，能够将他们的智慧融入心中，最终应用到管理实践中。

作者简介

心理咨询师。
专注于大众心理分析和个案的心理咨询工作。
对社会大众的心理困境涉入较深。
在洞悉各种心理现状的基础上，倡导放下自我。
轻松体验的生活观，以构建积极、乐观的心理体验。
组织过数十次心理学讲座，参与编写了多部心理学著作。

书籍目录

第1章 领导者的素质高于一切／001 1．气概比智力更重要／002 弗兰克林·D．罗斯福：英国国王和王后参观海德公园／002 2．相信成功才能获得成功／006 哈里·S．杜鲁门：连任／006 3．不要带个人偏见工作／009 德怀特·D．艾森豪威尔：与约瑟夫·R．麦卡锡的恩怨／010 4．懂得奖励自己才懂得如何工作／012 亚伯拉罕·林肯：要求乐队演奏“迪克西”／013 5．不怕批评，重视目标／016 小布什：棒球智慧／016 6．在哪里跌倒就从哪里爬起来／019 理查德·M．尼克松：“跌倒”后继续奔跑／019第2章 用亲和力打造凝聚力／023 1．沟通始于倾听／024 贝拉克·奥巴马：听政／024 2．和谐与忠诚不是来自权力，而是来自开放与共享／028 托马斯·杰斐逊：敞开的办公室／028 3．做好该做的事／032 拉塞福德·B．海斯：坚守总统岗位／032 4．攻心：记住员工的名字／035 西奥多·罗斯福：招待会上遇见沃森／035 5．与员工分享利益／039 卡尔文·柯立芝：某银行“名誉存款人”／039 6．扮演好角色才能处理好问题／042 弗兰克林·D．罗斯福：与小男孩的故事／042第3章 抓关键求发展／047 1．抓大放小、有的放矢／048 罗纳德·里根：掌舵与划桨／048 2．成功就要从小处开始积累／052 林登·约翰逊：美国历史上准备最充分的总统／052 3．找到发展的关键／056 西奥多·罗斯福：强国之路——大力建设海军／056 4．越简单越能取得胜利／060 尤利西斯·格兰特：指挥军队作战／06l 5．有针对性地处理问题，而不是一概而论／065 弗兰克林·D．罗斯福：与斯大林的关系／065 6．打破常规求发展／069 弗兰克林·D．罗斯福：不合常规任命内阁成员／069第4章 以行动带行动／075 1．任何人都可以迟疑，唯独你不可以／076 罗纳德·里根：与鞋匠的故事／076 2．批评之后来点“糖果”／080 林顿·B．约翰逊：给乔治·里迪的圣诞礼物／080 3．迂回战术实现目标／084 威廉·杰斐逊·克林顿：错误的演讲稿／084 4．最好的管理是安于当下，处理问题／088 约翰·F．肯尼迪：执政后处理恶化事态／088 5．自我管理：尽心工作／093 杰拉尔德．福特：认真考虑工作，而不是自己／093 6．行动将决定变成现实／098 林登·约翰逊：雄心勃勃进行改革／098第5章 立足于团队内核建设／103 1．一个国家因为教育走向强大，一个企业也应如此／104 托马斯·杰斐逊：兴办免费公共教育／104 2．散沙不能筑长城／109 安德鲁·杰克逊：成立基层组织／109 3．以人为镜修正己过／114 尤利西斯·S．格兰特：奇特的穿着／114 4．有意见，一定要澄清／117 弗兰克林·D．罗斯福：给伊克斯回信／117 5．支持下属比反对下属更有意义／122 弗兰克林·D．罗斯福：不相信肯尼迪能做英国大使／122 6．让员工参与决策／127 威廉·杰斐逊·克林顿：与人对话／127第6章 选对人用对人／133 1．选有价值的人：三个臭皮匠顶不过一个诸葛亮／134 约翰·肯尼迪：重视人才／134 2．将职位给最需要的人／138 亚伯拉罕·林肯：共和党人士前来求职／138 3．做有原则的人，用有原则的人／142 西奥多·罗斯福：辞退为他偷东西的工人／142 4．能者都不会抱怨／147 西奥多·罗斯福：面对斯蒂芬·频川的抱怨／147 5．从员工的习惯了解员工的性格／151 罗纳德·里根：分发糖果／151 6．保护团队士气，清除“烂苹果”／154 弗兰克林·D．罗斯福：引用门肯的话打击门肯／154第7章 打造卓越的领袖品质／159 1．惜字如金，语言才有分量／160 卡尔文·柯立芝：接受记者采访，答日“无可奉告”／160 2．实事求是，不要被诱惑俘虏／164 乔治-华盛顿：1783年3月15日关乎国家命运的会议／164 3．不要做一个让人难以琢磨的领导／168 理查德·M．尼克松：最受争议的总统／168 4．接受不足就是完美／172 弗兰克林·D．罗斯福：身残与演讲／172 5．将“灵魂”倾注在工作中／176 亚伯拉罕·林肯：《解放奴隶宣言》／176 6．管理有时需要态度强硬／182 约翰·昆西·亚当斯：应对卡宁的抗议／182第8章 做英明的领导做正确的决策／187 1．给决策做“减法”，获得最佳决策／188 林顿·B．约翰逊：与哥哥萨姆就竞选进行的对话／188 2．决策有风险，三思而后行／193 威廉·杰斐逊·克林顿：修改课税议案／193 3．没有预测，就没有决策／197 赫伯特·胡佛：自由放任政策／197 4．“冷却”一下再处理问题／202 乔治·华盛顿：为何同意国会成立议院／202 5．不顾事实的固执就是一意孤行／205 赫伯特·胡佛：贸易保护主义政策／206 6．将想法落实到行动中：言出必行，行出必果／208 威廉·杰斐逊·克林顿：教育改革／208 7．从低处思考，在理念上取胜／213 贝拉克·奥巴马：从穷人代理人到总统／213

章节摘录

3．1德怀特·D．艾森豪威尔：与约瑟夫·R__麦卡锡的恩怨　德怀特·D．艾森豪威尔认为，美国总统不能持有个人偏见去处理事情，这样做不仅不体面，而且会有反作用。
所以在公众面前，他一直保持冷静。
就连面对他十分不喜欢并有些轻视的共和党议员约瑟夫·R．麦卡锡，他也不会将这些情绪带进公共场合。
　艾森豪威尔为什么如此讨厌麦卡锡呢？
因为麦卡锡从杜鲁门执政时期起，就开始对持有非正统观点的人进行调查，一直持续到艾森豪威尔执政时期。
　艾森豪威尔在和自己的同事在一起时，会偶尔敲着桌子说：“我才不会和那个家伙同流合污呢？”有一次，当劳工部官员向内阁成员发布了有关政府雇员保险的“意外死亡险”时，艾森豪威尔说：“我知道，有一个家伙必须要买这份保险。
”　艾森豪威尔总是避免在公众场合谈论麦卡锡。
1954年，当参议院投票表决不信任麦卡锡，并欢迎犹他州的参议院亚瑟沃特金斯作为不信任投票委员会主席时，艾森豪威尔感到非常高兴，他说：“麦卡锡曾说他因为曾经支持过我感到羞愧，他觉得自己对不起美国人民。
至于杰尼特和麦卡锡，我并不需要他们的支持。
这正是我想听到的，我真希望他能够再说一次。
”　3．2个人偏见与代价，　尽管艾森豪威尔也有不喜欢的人，但是他尽量避免在公众场合谈论这些事情。
通过艾森豪威尔的故事，我们可以看出的就是，偏见是很正常的，每个人或多或少都带有偏见，它不仅表现在待人上，还表现在做事上。
而且对我们的生活有着很深的影响。
　“偏见”的意思是不给别人以公正的考查便贸然做出判断。
一般情况下，我们会因为肤色、身份、年龄、教育程度、工作能力、身高或体重等对人产生偏见，然后在偏见的影响下，用不同的方式对人，形成自己不同的圈子。
　个人偏见，顾名思义就是带着偏见看问题、做事、待人。
经济学家贝克尔提出了个人偏见理论。
这个理论是想论证劳动力市场上的歧视现象。
在该理论中，将歧视看作歧视者的一种偏好或爱好，在这种偏见的影响下管理者或个人都要付出代价。
　比如，有的人在选择异性朋友的时候，就很有可能因为外貌和对方交往，而忽视了与人交往最重要的因素——个性、爱好，结果可想而知，交往双方会因为性格不合闹出种种矛盾。
一个企业在凭学历、学校用人时，忽略了能力的因素，就会给企业带来麻烦。
因为企业需要的是会做事的人，而学历、学校并不代表一个人的做事能力。
　一位设计师设计了一个“宽容博物馆”，目的是想知道人们对偏见的意识。
这个博物馆位于洛杉矶。
当它建成以后，以一种特殊的方式迎接了它的来访者。
导游事先会告诉来访者：“注意，这里有两扇门可以进入博物馆。
一扇门上写了‘公正’，一扇门上写了‘偏见’。
你们可以通过任何一扇门进入。
”大多数来访者都会选择‘公正’的这扇门，但是这扇门打不开，有些人在推不开‘公正’这扇门的时候，会脸红或感到尴尬。
　这个实验说明当公正和偏见没有被提出来的时候，我们会忽视这两者的区别。
事实上，我们都喜欢公正，不喜欢偏见，但是在生活中又无意会受偏见的影响待人做事。
　作为管理活动的执行者，管理者就需要察觉自己的偏见，以免自己的管理工作受到偏见的影响。

如果一个管理者凭喜好用人、对待员工，就会极大地打击员工的积极性，最终失去员工的信任。
而且员工受到管理者喜好的影响，在工作中会形成做事的喜好，当员工在喜好的影响下做事时，做事效率就会大打折扣。
试想，员工在某种心情下才去做工作，效率和质量能够提高吗？
　除此之外，管理者的个人偏见还会影响到自己的判断力，使得管理职能的有效性大大降低。
　3．3消除个人偏见。
平等待人做事　无论深入哪个组织，随机地与工作人员进行交谈，你都会发现最困扰员工的问题就是公正问题。
例如，他们缺乏提升的机会、薪资增加并没有达到原先的期望、他们没有机会参加业余培训等。
　当然，员工的这种不公正的感受，除了管理者的问题，还有员工自身的问题。
因此，管理者在消除自身偏见、平等对待员工的同时，还要让员工以同样的观点来看待问题。
也就是让员工站在自己管理者的角度看待问题。
做到这一点，员工就会认为管理者是公正的。
　做到这一点就需要管理者以身作则，给员工树立良好的榜样，在管理活动中公平待人、做事，尽量减少个人情绪。
　其次，建立公正的制度。
当一切主观的和客观的有关工作、晋升等的标准以制度的形式规定下来之后，人们就会变得有安全感。
　但是管理者在建立制度时，必须遵循以下几点原则：　（1）共识。
要在大多数人对企业、其长远目标和近期目标、企业的各方面需要及整个外部环境达成共识的基础上制定。
　（2）参与。
制定的制度能够保证全体成员都能发挥自身最大的潜力，赋予员工权力和责任，让员工主动解决遇到的问题。
　（3）公正。
给予员工公平的回报和待遇。
P10－12

编辑推荐

要想实现管理职能，达到卓有成效的管理，管理者就需要向更卓越的领导学习智慧，站在巨人的肩膀上才能走得更远。
美国两百多年的发展历史，总统换了一届又一届，但丝毫没有让美国失去竞争力，究其原因是什么？除了人民的奋斗，还有什么呢？
那就是领导者的智慧。
　谷元音编著的《向白宫学管理（用美国总统的智慧轻松带队伍）》选取了美国总统生活和管理中的典型事例，在阅读本书的过程中，你会发现：白宫主人们幽默风趣、认真、严谨，饱含智慧，且充满人性的光辉。

第一图书网, tushu007.com

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