

《绝对达成》

图书基本信息

书名：《绝对达成》

13位ISBN编号：9787547719236

出版时间：2016-1

作者：[日]横山信弘

译者：李娟

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《绝对达成》

内容概要

这是一本无论领导者还是下属都应该看看的实用性极强的著作。

本书作者凭借他多年带团队的经验以及给各大公司经营者和管理者做培训的亲身经历，通过海量案例，汇集所有团队管理中会遇到的问题来说明：一个组织是如何突破自己，创造价值以及一些高效的企业是如何解决员工没有动力这些问题的。

内容富有系统性与针对性，并提出“绝对达成”这一概念。“绝对达成”的概念引入目标和方法之间的效率理念，达到优秀团队的养成，主要依靠的是目标的量化和发挥主动的行为。提出基于目标本身的改造和促进的策略。以切实的依据，较低的成本，可执行的方式，来达到目标的实现，员工活跃度的上升，收入的增加等目的。

全书分为六个部分：一，把目标当作工作的核心；二：如何让下属主动的开始有作为，行动起来；三：文中提出一种新的概念“预材管理”，对市场营销策略和长远利益的规划需要付出的行动；四：微风型团队向飓风型团队的打造；五：简化与缩短开会的时间，效益的最大化。六：如何减少繁琐的会议和无用的语言。

全书理论与实践并行，字字干货，横山信弘先生用他多年的经验手把手教你：优秀团队是如何养成的

。

《绝对达成》

作者简介

横山信弘：

阿塔克斯销售集团董事长。美国NLP协会认定合作伙伴。享誉全球的世界级成功心理学大师。他最开始为100人以上的大银行分行行长级别的高管做培训。每年汇集了5000人以上的公司经营者和管理者。听过他研讨会的人都高度评价他的讲说将“逻辑方法论”表现得富于激情，生动形象。他主张的不是“比之前更好”，而是“不论现状有多糟糕都一定要达到预期目标”。他深入各个职场，非常重视最终取得的成效。他采用的不是复杂的精神论而是特别简单的方法论，听他讲说的人无不感觉醍醐灌顶，反复来参加他的研讨会的人不计其数。

李娟

85后，就职于日资独资企业，足迹遍布日本半壁江山。

爱好阅读日语原著，对日本文化及社会有相当程度的了解

书籍目录

- 自序 改变自己才能改变整个团队
- Part1 “绝对达成”的第一步，就是把目标当作工作的核心
 - 关注焦点在目标预算上
 - 管理者不能让下属说出自己的目标
 - 把“焦点”放在目标上，下属会发生戏剧性的变化
 - 让消极的人变积极的“大脑的空白原则”
 - 让下属不是慢慢地改变，而是立刻改变的方法
 - 为了减轻压力而做的“冲击×次数”
 - 有目标，就会启动“拉近法则”
- Part2 让不行动的下属自己开始行动！
 - 要做出成绩所必须的两个要素
 - 在信息过剩的大城市人更容易被困扰
 - 只用语言下属是行动不起来的
 - 写给那些认为“行动量上去后效率会变低”的人
 - 形成“把行动进行到底”的习惯
 - 实现行动量增加2至4倍的秘密
 - 锁定下来做到底的“锁定PDCA”
 - 实例1：为什么精力需要集中在一个行动计划上
 - 实例2：达成月间访问500家客户KPI
 - 实例3：为什么“不给力的A先生”会发生戏剧性的改变？
- Part3 让目标“绝对达成”的新型管理方法——“预材管理”
 - “预材管理”的概念
 - “预材管理”的绝对准则=将“预材”全部公开
 - 填补“空白”是“预材管理”中最重要的部分
 - 从“预材管理”开始思考市场营销战略
 - 怎样做才能营造出“信赖关系”呢？
 - 实例1：创立40年从未开发过新客户的IT企业是如何复苏的
 - 实例2：重塑连预算计划都没有的建筑公司
- Part4 从“微风型”团队到“飓风型”团队
 - “微风型”和“飓风型”的最大区别
 - “飓风型”团队，出门早且一天都不在公司内部
 - “飓风型”团队拥有凡事做到底地办事习惯
 - “向客户提案的销售”和“打听客户要求销售”
 - 实例1：测定询问“您有什么需求”次数而收获的结果
 - “单纯接触效果”和“自我明示效果”
 - 去拜访客户了话题素材自然就出来了
 - “任务 预约”两个步骤，让你掌握主动权
 - 逆向思维：从填补“空白”活动阶段开始调度日程
 - “在客户公司内装作遇到困难KPI”是有效的
- Part5 通过“取消”“委任”“缩短”一口气改善营业业务！
 - 营业日报完全没必要
 - 在会议上禁止说“过去”，我们只谈未来
 - 排除“顺带的参加者”
 - 从“会议决策”到所有营业人员都不在公司的转变
 - 应该把营业日报“全面废除”的理由
- Part6 从今天开始两周只开一次30分钟的会
 - 开会不是“工作”，而是为了达成目标的“工具”

《绝对达成》

两周只开一次30分钟的会

“预期”和“着手落实”不需要讨论

为什么开会只讨论PDCA循环的A（改善）

试着要求下属“不管怎样，希望你提出3个改善方案”

80%的情况用“性善说”来“保持步调一致”，

开会的时候用“性恶说”来严厉地“引导”

后序 写给所有带团队的管理者

参考文献

《绝对达成》

精彩短评

1、拼命干，继续干。没有这口气，怎么成为优秀团队？

《绝对达成》

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:www.tushu000.com