

《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

出版社：广东经济出版社,广东省出版集团

作者：谷元音

页数：218

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

《向白宫学管理》

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。

《向白宫学管理》

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。

《向白宫学管理》

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 / 061 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，答曰“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

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，这样做既不体面，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：“麦卡锡曾说因为他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

《向白宫学管理》

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。

《向白宫学管理》

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