

# 《伟大管理的12要素》

图书基本信息

# 《伟大管理的12要素》

## 内容概要

成功的管理者是如何激励员工，提高工作绩效的？又是如何调动员工积极性，让不同个性的员工为达成共同的目标而并肩作战，带领团队完成一个又一个伟大的目标并向更高的目标不断的前进的？十年前，盖洛普公司在对超过100万份针对企业员工和管理者的访谈资料进行仔细的梳理后，总结了企业要保持卓越的工作环境所需要的基本要素，并将共集结成书。这就是1999年出版的畅销书《首先，打破一切常规》。

经过多年的努力，该书的姐妹篇——《伟大管理的12要素》终于摆放在您的面前。在这里，您可以分享一群来自世界各地的优秀管理者们的成功经验，学习他们是如何提高员工投入度。

本书的结论来自盖洛普公司的114个国家，用41种语言进行的1000万份针对企业员工和管理者的调查。此外，还借鉴了大量关于神经系统科学、博弈论、心理学、社会学、经济学和其他科学研究成果和丰富知识。

希望本书能为渴望提高并保持员工投入度的管理者 and 员工们提供有参考价值的帮助。

### 1、员工投入度 = 生产力！

10,000,000员工的心声——只要你做得到，我们会全力以赴！

盖洛普公司经过调查发现，按员工投入程度划分成四个等级，工作最投入的员工的平均生产力与获利能力，比投入程度最低的员工分别高出18%和12%。

### 2、让你的员工全情投入

每年因员工不够投入而损失的生产力，美国3000亿美元，德国900亿欧元，新加坡30亿新币……培养全情投入工作的员工，已成为全球各企业追求绩效最迫切的课题！

你的员工的出勤率高吗？

你的公司员工流动率大吗？

你的商店出现过监守自盗的行为吗？

你的工厂发生过工作事故吗？

你总是接到顾客的投诉吗？

成功的管理是可以界定的。读完本书的内容，如何激励员工高效地完成他们的职责终于变得有章可循。

### 3、伟大管理的12要素

做主管难，做一名好主管，更是难上加难。

你的下属是不是对你真心佩服？

你是不是能获得下属的一致好评？

你能不能充分调动员工的工作积极性？

你领导的部门有没有团结凝聚力？

你的员工会在关键时刻支持你吗？

在你的上司那里，你的员工会给你更好的评价吗？

本书用最科学的态度和最广泛的调查数据，为你全方位综合出伟大管理的12要素，真实可信的案例，生动曲折的故事，平凡而又典型的人物形象，读来引人入胜，成就伟大管理。

# 《伟大管理的12要素》

## 作者简介

# 《伟大管理的12要素》

## 书籍目录

序言 员工投入度的价值第1要素 明确努力的方向第2要素 提供必要的资源第3要素 有机会发挥所长第4要素 认可与赞赏第5要素 无微不至的关怀第6要素 鼓励不断进步第7要素 重视员工意见第8要素 工作与使命休戚相关第9要素 整个团队全力以赴第10要素 同事也是挚友第11要素 谈及进步第12要素 学习和成长的机会伟大管理者必须面对的 薪水问题伟大管理者必须具备的 个人使命感  
结语 伟大管理的核心致谢

# 《伟大管理的12要素》

## 章节摘录

# 《伟大管理的12要素》

## 后记

作为《首先，打破一切常规》的姊妹篇，本书的作者在上本书的基础上进行了进一步的研究。在理论和实际两个层面为改善管理模式提供了可供借鉴的观念、数据及实用的建议。对每一位渴望成功的管理者而言，本书绝对值得一读。如果你打算今年只读一本管理类的图书，《伟大管理的12要素》是你不容错过的选择。——理查德·佛罗里达（Richard Florida）博士美国乔治梅森大学教授公共政策教授，《创意新贵》的作者本书布局精细，在阐释理论的同时，为读者提供了一个个短小精干、实用性强的案例。按照该书提供的建议进行日常管理，无疑会帮助你提高员工的生产效率。——艾德·迪纳（ED Diener）博士美国伊利诺伊大学心理学教授本书以深入浅出的说理、科学实用的案例以及浅显易懂的文字，与你分享伟大的管理者们提高员工投入度和企业经营效益的经验和秘诀。——弗兰克·施密特（Frank Schmidt）博士爱荷华大学组织管理学系人力资源管理学教授

# 《伟大管理的12要素》

媒体关注与评论

# 《伟大管理的12要素》

## 编辑推荐

《伟大管理的12要素》由中国青年出版社出版。荣登《纽约时报》商业类畅销书排行榜的管理经典，全球10,000,000份员工投入度调查研究成果，《首先，打破一切常规》之后最值得期待的作品。10年前，盖洛普公司对超过100万份的员工和管理者的调查资料进行仔细的梳理后，总结了企业要保持卓越的工作环境所需要的基本要素，并将其集结成书，这就是1999年出版的全球超级畅销书——《首先，打破一切常规》；10年后，盖洛普公司收集了10倍于《首先，打破一切常规》的调查数据，综合神经系统科学、博弈论、心理学、社会学、经济学等学科的研究，精心打磨，终于推出了这本受读者期待许久的重量级姐妹篇——《伟大管理的12要素》



# 《伟大管理的12要素》

## 精彩短评

- 1、大部分雷同
  - 2、没有更多的创新论点，主要是对Q12进行证明
  - 3、个人认为哪怕一句话的收获也是值得购买一本书的，更何况，这里不仅仅只有一句话使你获益。对于人力资源开发，这书还是比较有想法的。
  - 4、十二要素归结到四个字：企业文化。
  - 5、内容不错，说的也很有道理，特别是有实际的例子，很容易理解。但是本书中的例子大部分是生产制造业和服务业，对IT业不是很适合。
  - 6、早已经收到了，由于忘记了登录名和密码所以一直没能确认，书很好，包装很到位，很满意！
  - 7、对于“首先，打破一切常规”的姊妹篇，管理学原理方面略有雷同，但事例还是比较生动。
  - 8、随便看了一眼，感觉还不错
  - 9、实用手册但需要经过实践证明
  - 10、在网上看过了英文版的简介，也看了台湾版的，一直等着简体中文版出来还不错算是管理类值得一看的好书！
  - 11、还没开始看，书的质量OK
  - 12、都是例子，很多例子似乎跟主题不太吻合，也没有详细解释例子中的事情，书指导性意义不大
  - 13、做一个好的领导大概要：明确努力方向、提供必要资源、有机会发挥所长、认可与赞赏、无微不至的关怀……
  - 14、帮老公买的，他挺喜欢的。
  - 15、管理最大的问题是谁都会，但都是砖家。管理上如何成为专家，而不是砖家，公司各部门管理者必须用同一种管理语言说话，并且使管理从此可操作可衡量，伟大管理的12要素就是这样一本书。
  - 16、太理想了，中国人还是实际点
  - 17、收到书面和底都脏了，还有点黄，买了这么久第一次碰到，希望以后不要再出现这种事情了
  - 18、正在读，期待得到管理上的启示~
  - 19、买了盖洛普一系列的书，最近在公司里做Q12调查，买这本书的目的是希望能对Q12更多了解！
  - 20、盖洛普的书一律推荐
  - 21、伟大管理要素很多
  - 22、快递不肯送进来 快递不肯送进来
  - 23、伟大管理的12要素，团队协作才是必须的。只有强硬的团队，无论在你成功还是失败的低谷时都会追随你，这样你就无坚不摧了。培育与用人的问题同样是企业管理的核心，处理不好将直接影响企业的发展。企业的发展壮大事是与人才的积累与培养成正比的，世界上从来没有哪个企业是高速发展却人才匮乏的。用人是留人的根本，让人才能够在公司找到自己的价值，并能够通过公司的平台谋求发展与利益，这是留人的根本法则，而不是简单的经济手段。只有能够不断的培养人，才能够将更多的人留下，只有当每一个人发现，自己的价值实际上是必须在公司的平台上才能得到发挥，他们才会真正的被留下。
  - 24、抱着很大的期待去看，但是里面都是差不多的，很空的内容
  - 25、就是《首先，打破一切常规》的明细解说而已。
  - 26、通读了一遍，还没有完全领会。
  - 27、受益匪浅！很值得一看！
  - 28、。。。把12句话就能表达清楚的管理学理论扩充到了19.4万字。
- 疯掉。
- 29、这本书看完后很失望,只是针对Q12的问题不断举例子来证明Q12的重要性,没有什么新鲜的.
  - 30、太过空泛，没有细致地指导工作
  - 31、拿到手质量很好,不过还没来地及仔细阅读,相信对我会有帮助的.
  - 32、书是不错，参考学习。
  - 33、工作用书，不错，物流很快，到货及时
  - 34、内容很好，很有启发。现在的企业都强调员工的执行力和其它对员工形形色色的要求，强调的是

## 《伟大管理的12要素》

管。但这12个要素更多地是对管理者提出要求，通过管理者的某些行为，影响员工，提高员工投入度，发挥员工内省在的动力，更多地体现了从人性化管理的思想。这些理念与国内企业的理念不同，也应该让一味强调精细化管理和强调执行力的企业高层看一看。

35、很愉快的一次购书，同事们都推荐了，以后购书都在这里了

36、绝对的好书!在领导力开发方面值得反复阅读！

37、还不错，不是主流管理理念，

38、写的还行，不过有点像个总结

39、q12，道理简单，如何应用就见仁见智了。无论如何，这12道问题应该实践，是可以长期应用作为管理者自我检查的工具的，很好用。

40、非常好的管理思路，值得推荐。

41、一般管理书满篇理论，看起来很头疼，这本书的案例生动而且实用，读起来很轻松，挺好的

42、很适合基层的管理者读。站在员工的需求角度分析，让管理者了解员工最希望从企业获得什么无论是作为管理者还是作为员工，读完都很受启发案例也挺实用的，不错！

43、说的也很有道理

44、非常有借鉴意义，有实用性。

45、管理的核心就在于此。

46、里面的东西还不错

47、就是本后面说的 没有重点写出薪酬和管理之间的管理，其它的十二个要数，也就是首先，打破一切常规里面有的本书通过调查和数据实例阐述了每一个要数的作用。

48、看起来又是一本骗钱的经管书，不过读完以后并非如此，这是一本基于大规模调查和心理学的分析书，还是可以让人受益。里面有句话挺对，每个人都有追求伟大的意愿。所以不管是不是管理者，其实都可以通过这12个问题，来对自己或者就职的公司做个评估。看看自己和公司还有多少空间可以进步。

49、组织气氛调查的核心书籍。

50、这本书，要配合对Q12的深入理解。从内容上看，作者围绕Q12，讲了很多的故事，启发性的，原理性的，案例性的，其目的是为了说明和佐证Q12的作用和意义。个人认为，可以作为学习Q12的参考书籍。但从操作性和实用性来说，该书没有给出Q12应用到管理中的具体步骤和方法。可能这是盖洛普的核心，是收费的，因此在知识产权上必须垄断。

总的来说，该书还是对管理者有启发意义的。我已经把该书当做礼物送给我的客户方领导人。

51、管理之冠

52、书是写的很好，而且也很经典，比较的实用。

53、内容很实在实用性很强，12点都做到确实不简单，感触很大。

54、好书，盖洛普经典

55、不错的书，很适合想在管理上有作为的人哈

56、关键在于实践，特别是推动整个组织

57、刚买一个礼拜，抽空看了几章，感觉用来说明道理的案例有点太多，除了标题之外的其他道理隐藏在这些描述中，不是特别突出。不过，无论如何，我觉得应该还是一本好书，等我全部看完，再细细体会之后再写进一步评论

58、细化管理的内容

59、凑合看的，收获有限。

60、内容没有什么新颖的地方，重点被长的篇幅覆盖了

61、内容很好，很贴合实际！

62、不错的管理书！

63、本书一般般。只是对Q12使用故事进行解释。权当故事会看。

64、书不错，配套《现在，发现你的优势》看更好

65、很精辟的一本书，受益匪浅

# 《伟大管理的12要素》

## 精彩书评

1、很多企业都用Q12做过测评，大部分人在拿到结果后的第一反应是：然后，我该怎么办？据说，联想以Q12为基础，开发了对应的课程。但对于大部分企业而言，仍然缺乏对Q12的相应的培训素材。这本书就弥补了空白。算是盖洛普系列中的又一本书。如果你读过《首先，打破一切常规》并对其优势理论有兴趣，这本书就值得抽时间翻翻看。

2、伟大管理的12要素，本书核心观点是怎么样提高员工的敬业度。敬业度和满意度是不同的。满意度高不等于敬业度高。有员工可能是因为薪酬、福利、甚至公司环境而满意度高，但是敬业度是需要员工发自内心，充满责任感去工作，从而提升工作质量和效率，提高客户满意度，最终提升公司整体盈利水平。Q1. 我知道对我的工作要求，是第一步。这里讲了美国一家达拉斯机场酒店通过CEO大刀阔斧的改革，改变了酒店的员工敬业度，提高了酒店客户满意度。在案例中我们可以发现并学习到：1、员工往往不知道该做什么，不了解目标是什么，不知道自己的工作对于达成目标有什么意义。而这些恰恰就会阻碍员工的投入度。2、他们改革后的最大成果是：“每位主管都能准确地量化出他们的目标并且把握住达到这些目标的方式。”这使酒店员工提高了工作效率，当酒店效益变好时，员工能感受到军功章上有自己的一份贡献，他们会为团队取得的成绩而自豪，敬业度也随之发生了质的飞跃。3、对于管理者来说，“我知道对我工作的要求”不能简单的理解为“如果员工不知道该做什么，我告诉他们就行了”。认为“教练就是辅助员工、教员工不会的”，这是远远不够的。有这样一句话，一流球员，往往不是一流教练。因为顶尖球员对事物的理解和悟性肯定超过一般球员，所以在教授过程中，顶尖球员觉得很简单的事儿，其实往往一般人是没摸透的。所以指望口传，有很多盲区会被忽略掉。4、加强团队合作。“我知道对我的工作要求”并不仅仅是对工作的描述，它更包含如何将个人的工作与他人的工作相协调，在工作环境发生变化时，团队员工的工作是否应该做些改变，怎样改变。这要求团队有明确的目标，有详细的达成目标的规划，使每个人知道自己该做什么，并意识到自己所做的工作是团队不可或缺的一部分。这样会大幅提升员工的敬业度，团队合作是企业取得成功的关键。5、书中提到了两条解决之道，我认为是最重要的。不要进行业务指示，而是用共同的目标说话。给他们勾勒到底想要得到什么样的结果。案例中写“酒店CEO总是想方设法将酒店的理念和目标传达给员工”，也就是我们常说的愿景型领导，即要让大家知道我们的目标方向是什么，时时传播我们的愿景使命价值观，先聚拢大家的思维，才能让每个人有内动力去工作。这一点与阿里巴巴也是相同的。马云要求所有管理者必须是愿景、价值观的传播者，大家兵分多路浸染阿里，把愿景使命深入到阿里人的骨髓，这样的企业，员工有很清晰的方向感，明确自己的目标和使命，工作起来会更有责任感及敬业度。

# 《伟大管理的12要素》

## 章节试读

### 1、《伟大管理的12要素》的笔记-第72页

"别理那些只会挑毛病的蠢材"!!!

### 2、《伟大管理的12要素》的笔记-第80页

Someone at work cares about me as a person. 部落是有共同的祖先、语言、文化和历史传统以及居住在同一个区域内的居民集团。一个部落常常有一个领袖并信奉同一种宗教。

### 3、《伟大管理的12要素》的笔记-第69页

工作中最差的遭遇莫过于自己的努力得不到别人的认可。

# 《伟大管理的12要素》

## 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](http://www.tushu000.com)