

<<上任100天>>

图书基本信息

书名：<<上任100天>>

13位ISBN编号：9787111375074

10位ISBN编号：7111375076

出版时间：2012-3

出版时间：机械工业出版社

作者：（美）布拉特 等著，方颖 译

译者：方颖

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>

<<上任100天>>

前言

《上任100天：新领导行动指南》于2006年首度面世，详细介绍了PrimeGenesis公司经过验证的解决方案、技巧，向新晋领导者提出了在上任后100天内每一个阶段应该采取的行动要点。

本书以大量丰富的例子、案例分析和工具，向领导者和他们的支持者详细展示了如何打造高绩效的团队、源源不断地产生动力、更加快速地取得成效。

随着人职和加速转型的理念深入人心并日趋成熟，越来越多的人对我们的方法产生兴趣，本书的第1版和第2版已在全世界售出5万多册。

尽管新晋领导者越来越强烈地意识到制订一个全面人职计划的重要性，然而被解雇的概率依然居高不下，这无论对组织还是对个人都是一个严峻的问题。

有40%的新上任领导在他们头18个月的职业生涯中惨遭解雇。

在这些统计数字的支持下，PrimeGenesis经过8年努力，帮助世界各地的企业将新任领导者的解雇率从40%降低至10%以下，下降到了四分之一以下！

这些企业聘请PrimeGenesis实施本书中所阐述的方法论，不但提高了高层管理者的留职率，而且还提高了部分管理目标的成功率，给预算、士气和员工留职率等方面也带来了积极而显著的影响。

自2005年第1版面世以来的6年里，我们收获了大量的学习经验和故事，也在不断改进我们的方法。

因此，我们有必要再次修订《上任100天：新领导行动指南》，通过以下这些方面使之对你能够更加有效：采取全新的BRAVE法评估企业文化和经营背景。

我们增加了一套全面的新方法，介绍如何在既定的文化中赢得人心。

现在增加的这部分内容详细阐述了如何评估和管理经营背景和政治文化，以及如何兼顾行为(Behavior)、关系(Relationship)、态度(Attitude)、价值(Value)和环境(Environment)五个方面，即采取BRAVE法评估文化。

在转型过程中运用社交媒体。

社交媒体的发展给沟通和领导力带来了巨大影响，为了应对这种改变，我们对沟通这一章内容的重心做了调整，淡化了原先沟通活动的计划性和次序性，从而以现行的、动态的、优化更新的和互动的方式，通过各种各样的媒介同众多利益相关者进行沟通。

囊括了更多的危机管理技巧。

我们新增加了一个附录，专门介绍针对危机管理的100小时行动计划。

这套危机管理方法已得到美国红十字会的采纳和实施，实现了在灾难发生后第二天便可开始采取行动，相比原先第六天才开始采取行动，极大地缩短了响应时间。

向新领导者的老板提供建议。

我们从一个全新的视角出发，增加了一个附录，介绍如何在人职过程中获取老板的建议，这一观点源自乔治。

布拉特和玛丽·冯内古特所著的《如何让你的新雇员迅速适应工作》(Onboarding)(2009)。

包含了100天行动计划模板。

为了满足客户和读者的需要，我们在本书中增加了一个附录，专门介绍如何根据100天行动计划模板制订你的行动计划。

增加了更多可供下载的表格。

为了更好地说明新方法，我们更新了现有的表格，并增加了新的表格，所有表格都可以在WWW.onboarding—tools.com中找到并下载。

增加和更新了故事、案例和热点提示和问题。

通过这些部分强调了关键点和新概念。

最大好处 本书的最大好处在于：1. 降低了新领导者的失败率(并延长了他们的任职寿命)。

2. 为即将进入复杂的、跨文化的领导岗位的新任领导者提供了有效的工具。

3. 从战略的角度向领导者提供了一种全面且易于实施的计划。

4. 提供了许多经过验证的工具、技巧和窍门，使领导者能够监控、测量和洞悉他们的成功。

5. 提供了详细的计划，让领导者能够在他们上任100天内解决至关重要的战略性的、经营性的、组

<<上任100天>>

织的和跨文化的问题。

6. 让新领导者和他们的团队有机会取得立竿见影的成效。
7. 客观分析了领导者在上任18个月内可能踩上的最危险的地雷，并提供了躲避这些地雷的方法。
8. 提供了一个细致的沟通方法，使领导者能够借助广泛的媒体编织并向听众群体传递关键信息。
9. 提供了一个人职框架(和团队管理框架)，作为组织内部实施的参照。
10. 减少了组织的风险，提高了外聘或晋升领导者的留职率。

我们对这一版本感到非常期待，希望你也是如此。

<<上任100天>>

内容概要

进入新领导岗位的头100天至关重要。
你在这段时间的表现决定了你能否圆满完成使命、融入新的团队并让自己的职业发展一帆风顺。

本书为正着手转型、渴望迅速取得业绩的领导者提供了权威性的指导。
能够帮助新领导找到正确的方法执掌新团队、掌握在上任第一天前必须采取的关键步骤、以及充分了解企业文化凝聚团队力量。

另附专为应对危机时刻打造的“100小时行动计划”，此计划已在美国红十字会取得成功运用。

<<上任100天>>

作者简介

乔治 B.布拉特 (George

B.Bradt) 对于如何帮助新上任领导者完成复杂且高风险的岗位就任有独到见解。

从哈佛大学和沃顿商学院 (MBA) 毕业后, 乔治曾在联合利华、宝洁、可口可乐等公司担任销售、营销和综合管理的工作, 并在J.D.

Power分拆出来的Power Information Network担任执行总裁。

目前他是CEO

Connection的主要负责人以及PrimeGenesis的董事总经理, PrimeGenesis是他自2002年创办的一家专门从事高管快速入职和转型的企业。

杰米 A.切克 (Jayme

A.Check) 具有从创业企业到财富500强企业的高管经验, 拥有动态而全球化的领导力视角。

他曾在J.P.摩根、布莱斯制造 (Brice

Manufacturing)、Guidance

Solutions等公司担任销售、业务开发和综合管理的领导职位, 这些管理经验让他对高管加速转型和发展有独到认识。

杰米不但是PrimeGenesis的创始人及入职和加速转型理论的作者, 同时还担任Quantum Leap

Associates的总裁, 这是一家专门为全世界的高管提供领导技能测试的企业。

杰米获得雪城大学理学士和加州大学洛杉矶分校安德森商学院MBA。

乔治 E.佩德拉萨 (Jorge E.

Pedraza) 以前是一名教授, 并且是PrimeGenesis的发起合伙人之一。

他参与了PrimeGenesis入职和加速转型方法论的开发, 并且采用这套方法论创办和发展了美国一流的独立蜂窝单元采集和管理企业Unison

Site Mangement。

<<上任100天>>

书籍目录

- 序
- 致谢
- 引言 高管入职流程概述
- 第一部分 把自己打造成最佳候选人
 - 第1章 面对新岗位做好定位
 - 工具1-1 BRAVE 偏好
 - 工具1-1b BRAVE偏好指南
 - 工具1-2职业规划五步走
 - 第2章 接受前先推销自己：只需搞定三个面试题
 - 工具2-1 谈判准备和行动指南
- 第二部分 了解自己的新岗位：比你想象的更重要
 - 第3章 测定并躲避最常见的地雷
 - 第4章 在接受录用通知前做好谨慎调查
 - 工具4-1 风险评估表
- 第三部分 平稳迈出第一步
 - 第5章 根据企业的经营背景和文化，选择正确的对接方式
 - 工具5-1 环境评估表
 - 工具5-2 文化评估表
 - 工具5-2b BRAVE文化评估表
 - 工具5-3 环境和文化分析图
 - 工具5-4 促成者/观察者分析图
 - 第6章 抓住并充分利用上任前的模糊前端
 - 工具6-1 100天清单
 - 工具6-1b 100天清单-模板：新公司
 - 工具6-2 利益相关者清单
 - 工具6-3 入职谈话框架
 - 工具6-4 移居清单
 - 第7章 把控好上班第一天 首次精彩亮相
 - 工具7-1 第一天要做的事
 - 工具7-2 新管理者的同化会
 - 第8章 通过持续性的沟通激励和吸引你的团队
 - 工具8-1 广义利益相关者分析图
 - 工具8-2 沟通指南
 - 工具8-3 沟通活动里程碑
- 第四部分 实施你的100天行动计划
 - 第9章 30日根植一项紧急策略
 - 工具9-1 紧急策略研讨会
 - 第10章 45日充分利用关键里程碑，驱动团队有效运转
 - 工具10-1 团队里程碑
 - 第11章 60日创造早期胜利，树立团队信心
 - 工具11-1 团队章程
 - 第12章 70日确保ADEPT员工在合适的岗位，并消除不可避免的阻力
 - 工具12-1 绩效和岗位匹配图
 - 第13章 在瞬息万变的环境中缔造机会,推动员工、计划和实践
- 附录

<<上任100天>>

附录I 领导力的六个基本要素

附录II 通过态势评估明确你的计划

工具A2-1 5C分析

工具A2-2 SWOT表

附录III 借助15个秘诀变身一流的沟通大师

工具A3-1 沟通计划

工具A3-2 记者招待会

附录IV 确保你的战略规划流程更加严谨有序

附录V 用公开透明的标准流程管理员工和实践

工具A5-1 岗位界定

附录VI 在内部晋升或内部调动中展现领导力

工具A6-1 分阶段式公告清单

附录VII 在部门/团队合并、重组或重启中展现领导力

附录VIII 跨国合并：空降兵需要适应和建立信任

附录IX 在危机中展现领导力：100小时行动计划

工具A9-1 针对危机管理的100小时行动计划

工具A9-1b 针对危机管理的100小时行动计划指南

附录X 快速适应新工作：组织和管理者如何显著提升新晋领导者的成功几率

附录XI 100天行动计划模板

工具A6-1b 100天行动计划清单——模板：新公司——市场总监

工具A6-1c 100天行动计划清单——模板：从会计长升任首席财务官

工具A6-1d 100天行动计划清单——模板：新任大区经理——法国

章节摘录

版权页：第一部分 把自己打造成最佳候选人第1章 面对新岗位做好定位通过以下三个方面可以激活自身潜在的领导力：一是了解自己的领导素质和能力，二是制订职业发展规划，三是在同他人有效的交流中形成组织或市场对你的认识。

先了解自己、制订计划，然后帮助他人了解你。

如何让自己明确新领导或晋升对象的定位，我们已为你设计好三个具体的步骤。

1. 了解自己的领导潜力。

首先，我们从第一个方面开始——了解自己的领导力。

一个头衔或一次晋升不会让人成为领导者。

领导力来自于个人的性格、素质和能力。

可以完全肯定的是，真正的领导者是具人性化的。

你内在的性格、价值、态度、优势和偏好决定了你的领导风格。

如果不先认清自己，你的领导力将会变得无效或干巴巴的。

了解自己是成为好的领导者的必要条件。

<<上任100天>>

后记

“嗨，杰克，我是新任总经理吉尔，两周内我就正式上班了。斯图尔特告诉我，你是团队的灵魂人物，在上任前我想找个机会先和你聊聊。”

“鲍勃，您是我们公司非常尊贵的客户。”

在我上任前，如果不能先认识您，后果会怎样我无法想象。

下个月在您方便的时候，希望和您见上一面，听听您对当前合作的一些想法，地点和时间随您挑选，我随时恭候。

” 新官上任的头100天，要想奔跑着落地，就必须争分夺秒尽快热身，充分施展你的沟通利器，尽早完成一项重要策略，创建一支在战术能力上堪称一流的高效团队。

本书从三个部分全面展开阐述。

第一部分，建立新领导岗位。

主要阐述高管人职前需做足的基本功课。

第二部分，平稳迈出第一步。

作者别出心裁地在团队发展的高管人职流程中引用产品开发中的“模糊前端”这一概念，喻示高管务必抓住接受录用通知和上任前之间这段关乎成败且极其宝贵的时间，并阐述了如何理解新文化、沟通的重要性以及如何在上班第一天给大家留下深刻印象。

第三部分，你的100天行动计划。

作者制订了一系列紧锣密鼓的计划，30天要做什么，45天要做什么，目的是让上任100天的新任高管把发条上好，神经绷紧。

看似一刻不得喘息，其实这是作者在总结大量高管转型真实案例的基础上得出的切实体会和经验之谈。

书中还介绍了许多生动的案例和实用的转型工具和技巧，适用于各级高管。

此外感谢韩向东、吴卜、刘凤霞、黄颖、申俊峰参与本书部分章节的翻译工作。

尽管译者在译稿的准确性上做了大量的努力，但仍可能存在疏漏和不妥之处，欢迎广大读者批评指正。

译者

<<上任100天>>

媒体关注与评论

一本很棒的书！

所有的管理者，无论级别高低、新人还是老手，经过这种程序化的学习后都将迎来崭新的“飞跃”。

——布鲁斯 S.盖尔布(Bruce S. Gelb)，伊卡璐前总裁，百时美施贵宝前执行副总裁，美国驻比利时前大使 我很喜欢这本书，如果能在上任前读到就太好了！

你是否正准备走马上任？

千万不要落入在头18个月就不得不下课的新上任领导的行列。

这本实用而不可多得的成功路线图将增加你的胜算。

——桑迪·罗杰斯(Sandy Rogers)，宝洁和苹果电脑公司前营销经理，企业连锁租车(Enterprise Rent-A-Car)前企业战略副总裁 《上任100天：新领导行动指南》向新上任的领导系统地介绍了许多实用的工具和技巧。

我相信他们在读过本书后一定能在业务和企业文化上实现双丰收。

——乔·博尼托(Jon Bonito)，寇兹(Coach Inc.)组织发展副总裁，辉瑞前副总裁 书中看似极其基本的入职流程是我迄今为止见过最为全面的内容。

所有满怀抱负的首次坐上首席执行官宝座的领导者以及企业各级管理者都不该错过此书。

对于负责人力资源和人才管理的高管来说，本书更是一个强大的工具。

——乔·格里塞迪克(Joe Griesedieck)，史宾沙管理顾问公司(Spencer Stuart(前首席执行官，光辉国际(Korn/Ferry International)前副董事长

<<上任100天>>

编辑推荐

《上任100天:新领导行动指南》通过鲜活的案例和一些方便可用的资源，向你展示了一个全面且易于操作的行动计划。

在书中提到的实战工具和技巧的启发下，你定能在新的岗位得心应手，并掌握领导艺术的真谛。

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>