

<<结果长青>>

图书基本信息

## <<结果长青>>

### 前言

是什么真正创造了长青的结果？

不是一个企业提供的产品和服务，这些是可以变化的，而事实也正是如此。

而且，自从企业进入全球市场的那一刻起，竞争对手就可以模仿它们。

每天都有人离职。

不一定是某个特定的员工，甚至也不是某个领导——一位位高管也像在他们手底下工作的员工一样，交替更迭人来人往。

创造结果长青的是领导风格——在这种风格下，不论是谁做领导，不论在任何部门、任何业务部，都始终是成绩优秀的。

把正确的领导风格实践标准化，你就能发现，企业的表现全面改观了……并且这种改观能够保持下去。

本书中提到的战术和战略都经过了史都德集团的“实战检验”。

史都德集团是一个基于结果的企业，致力于教导客户如何创造并维持优异的服务及运营。我们知道这些策略是有效的，而且效果良好。

我们的合作企业验证了这些策略的有效性。

结果长青的领导风格能够使我们创造长青的结果。

什么是结果长青的领导风格？

它是一种策略，围绕着使用目前领导风格中“最好的领导实践”——这些实践被证实能带来可能实现的最佳结果。

结果长青——在这种背景下，是从一项又一项研究中收集到的大量数据。

## <<结果长青>>

### 内容概要

大多数企业，在最初的时候都可以取得较好的结果，问题是如何保持这个结果，如何实现永续经营？是什么创造了长青的结果？

不是一个企业提供的产品和服务，而是结果长青的领导风格。

结果长青的领导风格能够创造长青的结果。

结果长青的领导风格有三个主要组成部分：统一目标、统一行动以及统一程序。

想清楚你的企业想要实现什么，然后直接采用最适合你目标的策略，调动每个人为更好的结果而努力。

不要担心你创造了一个千人一面的企业，建立在最佳实践基础上的统一标准，其实就是创造一种卓越的文化，卓越的文化永远都比策略的作用大，当卓越的文化与卓越的策略相结合时，就更是坚不可摧了。

把目标、价值观和行为统一，将建立一个企业的根基，这样所有的员工就会朝着一个目标努力，并且员工都会负起责任来。

## <<结果长青>>

### 作者简介

奎因特·史都德，现任史都德集团首席执行官。

全美著名管理咨询者与培训师。

因其在企业管理上的成就获奖无数，美国管理界权威刊物Inc.杂志将其评为“商业管理大师”。

他与集团中的其他培训师一起，每周为全球范围内数以千计的公司领导者进行培训并发表演讲。大型演讲与企业内训双管齐下。

## &lt;&lt;结果长青&gt;&gt;

## 书籍目录

前言第一章 不改进就解雇 积极管理的秘密 谁是最令人头痛的员工？

低效员工如何损害你的企业？

如何区分表现优、中、差的员工？

与表现中等的员工谈话：支持——辅导——支持 与低效员工谈话：以DESK法实现有效管理 慢慢挑选，迅速淘汰的用人法则 让每一位员工明确自己的位置第二章 为结果巡视 最具针对性的巡视员工法 员工需要什么：巡视的五大好处 巡视的初级技巧：9个简单的步骤第三章 以积极管理改善企业整体表现 清除企业内部的“我们/他们”对立现象 如何实现积极管理 恰当传递积极情绪并及时回报 减少员工与顾客的焦虑 建立老板与员工之间的积极反馈体系第四章 为员工启动动力目标 点燃员工心中的价值火苗 用热情驱动企业的飞轮 将激情化为结果 结果 保持卓越运营的五大支柱 建立“追求卓越”而非“苛求完美”的文化 将连点成线第五章 将最佳领导风格标准化 向财务领导学习 一致性等于可持续结果 把最佳做法标准化 减少领导差异的六种方法第六章 如何让员工没有任何借口 建立结果导向的绩效标准 改变模糊的考核方式 员工流失率说明了什么？

企业最佳衡量频率 如何将4分项目推向5分 像财务透明一样实现管理透明 如何更好理解投资及其回报第七章 让管理者担负起责任 拥有可衡量的管理评估工具 如何运作管理评估工具？

如何实施管理评估工具 使员工行为始终对准目标第八章 企业发展的头等大事：培训管理者 管理培训已成为一种必需 如何留住你的员工 管理培训的五大原则 落实管理培训的秘密武器第九章

让员工发现工作的价值 挖掘令员工满意的力量 9种启动员工满意度的方式第十章 了解员工的特殊需求，然后尝试去满足 识别并尊重员工的特殊需求 遇到麻烦：一个发现特殊需求的故事 坚持不懈地追踪并实现特殊需求第十一章 找到最符合企业文化的人 建立卓越的员工挑选体系 同事面试：招聘合适人选的重要技巧 如何进行同事面试？

新员工入职30天与90天面谈 30天面谈的四个关键问题 90天面谈的更多问题第十二章 培养员工的敬业精神 员工敬业精神的多种益处 把房客型员工变为房主型员工 对员工设定合理的期望值 帮助员工建立个人诚信第十三章 如何发掘员工的创新才能第十四章 对成绩给予及时肯定与奖励第十五章 发现给企业带来改变的英雄第十六章 建立以服务为中心的企业文化第十七章 顾客电话约访及回访第十八章 发现并满足顾客的特殊需求第十九章 关键时刻的服务用语

## &lt;&lt;结果长青&gt;&gt;

## 章节摘录

插图：第一章不改进就解雇谁是最令人头痛的员工？

每天晚上我们回家时，哪些人还萦绕在我们脑海里？

在我们针对工作问题进行的谈话中，谈论的主要是哪些人？

我们面临的绝大部分问题是谁造成的？

是低效员工。

我们要建立长青的结果，却正是这样的员工阻碍了我们的努力。

他们直接造成我们、我们企业中的估力、主动性，以及创造力的流失。

你可曾有过这种感觉：当你走进自己的部门，很清楚地感觉到，一个同事正使你和其他人有受束缚的感觉？

你们公司是否有这样的员工，使你不断猜测——他在路线A上走几个星期，然后，会突然兴高采烈地走到反差极大的路线B？

你可曾发现，你对某个员工操纵新程序的担心程度，超出了对企业中的其他人？

如果任何一种假设情景符合了你现在的状况，那么你已经亲自经历过低效员工造成的破坏性影响了。

考虑一下这个经典例子：凯伦管理着公司的网站。

她很聪明，工作中有过辉煌的成就。

但是，她对于其他所有参与网站编程的人都持否定态度。

由于她采取消极的态度管理着网站以及其他参与网站工作的员工，公司的其他人都对网站失去了信心，因此；凯伦就不能完成交给她的任务。

大约每过3个星期，她会表现出昙花一现的奋进，但是剩下的时间，就什么都没有了，并且使负面情绪继续在办公室滋长。

当你遇见凯伦时，她对于自己为什么没能完成工作任务总是有一大堆理由。

然后，她很有可能在这一长串埋怨、指责之后，提出一个野心勃勃的新的互联网建议。

坦白来说，凯伦这种忽冷忽热的工作准则，以及她的消极态度正使你筋疲力尽。

她的同事只是尽全力地配合她而已。

这就是令人心烦的事实：大多数企业领导花了80%的管理时间来处理他们公司内的“凯伦”。

尽管我们希望这些低效员工离开，但是他们给“不屈不挠”这个成语带来了新意义。

这个世界上的“凯伦们”从经验中学到，只要她们再坚持一下，她们就能够挺过最新的“改革措施”

。

她们挺过了不止一个主管。

她们的职场祈祷词是“这次，也会，过去的！”

”

## <<结果长青>>

### 编辑推荐

《结果长青》：美国商业咨询大师：奎因特·史都德全新作品，历经上千家企业检验的权威管理培训力作。

中层领导最需要接受的制造长青结果的培训！

经历上千家企业成功实践验证的成功管理模式！

中信出版社继《请给我结果》、《要结果，不要理由》、《结果决定一切》之后又一本企业管理大作，教会中层管理者如何从“向员工要结果”，变成如何“吸引顾客给结果”。

如何让每一个员工明确自己的位置如何清除企业内部我们\他们对立现象如何用热情驱动企业的飞轮如何把最佳做法标准化如何建立结果导向的绩效标准如何让员工行为始终对准目标如何挖掘员工的创新才能如何建立以企业为中心的企业文化如何让员工朝着一个目标努力，将激情化为结果如何让员工没有任何借口，切实负起责任来如何让员工发现工作的价值，培养员工的敬业精神

<<结果长青>>

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>