

《黄埔执行力》

图书基本信息

书名：《黄埔执行力》

13位ISBN编号：9787563926077

10位ISBN编号：7563926070

出版时间：2011-1

出版社：余世雄 北京工业大学出版社 (2011-01出版)

作者：余世雄

页数：260

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.tushu111.com

《黄埔执行力》

前言

黄埔军校成立于1924年6月，这是一所在国民革命风暴中诞生、对大革命乃至整个中华民族命运产生了重大影响的军事政治学校。黄埔军校人才辈出、将星闪烁，具有重要的历史地位和作用。在国共合作的历史条件下，由于众多国民党人、共产党人和苏联顾问的积极参与和共同努力，培养了大批军事政治人才。最后的事实是不但国民党中的许多将领和干部出自此校，共产党的许多治军治国人才，包括诸多元帅、将军和大批杰出干部，也都出自这所学校。黄埔军校广泛而又深远的影响，是为世人所公认的。黄埔军校是中国近现代革命的先驱孙中山先生一手创办的。之所以要创办这样一所军校，完全是由当时情况所决定的。我们都知道，当时的中国处于外遭西方帝国主义列强侵略，内临各种军阀势力割据的外忧内患之中。虽然黄埔军校的成立遭遇到了各种各样的挫折、经历了各种各样的威胁，但最终不仅建立起来了，并且在中国的近代史上重重地描画上了光辉的一笔。

那么，黄埔军校为什么能够在如此艰难的环境中成长为一个著名的军校呢？原因有两点：第一，国共合作推动了革命运动的发展，革命的政治思想、理念及先进政治力量在黄埔建校建军过程中起了主导作用；第二，理论与实际相结合；学用一致。当时的广州是国民政府和国民党中央所在地，也一度是中共中央所在地，是国民革命运动的中心，许多全国各地的革命志士会集于此，波澜壮阔的反帝反封建革命运动在这里蓬勃展开。感应着革命潮流的律动，黄埔军校不是关门办学，将学生封闭在岛上单向地“传导”、“授业”、“解惑”，而是紧密结合革命运动实际办学，让学生在斗争中学习，在革命实践的大风大浪中锻炼成长。黄埔军校既靠近党政中枢，能够把握革命运动发展的脉搏，同时又置身于时代的洪流之中，同工农商学各界的活动保持密切的联系。身处革命策源地的广东，黄埔学生自然拥有许多参与政治活动、工农运动、革命战争的机会，可以躬逢许多能够充分展示自己的信仰、才智、能力并实现自身价值的场合。可以说，黄埔军校的成长，同实际磨砺是有很大关系的。中国共产党中的不少优秀干部以及国民党中的许多将官，大都参加过援助省港大罢工和广东农民运动，历经了两次东征和北伐战争。正是联系实际，学用结合的过程中，他们迈出了军旅或政治生涯的第一步。

确实，当我们深入到黄埔军校的发展历程中，很容易就能找到我们需要的知识，尤其对现今的企业来说，只要我们认真翻阅黄埔军校的历史，转换一种角度，便可以从中得到许多令企业在当今竞争激烈的商场环境中获得良好生存与发展，甚至最终制胜的法宝。因为从经营管理的角度和思维来看，军校的构成就如同我们现在的团队、公司、企业一般。黄埔军校的发展壮大告诉我们这样一个事实：任何事情只有去做，才能真正获得成功。所谓“做”，就是“执行”。对处在竞争激烈的商海环境中的企业，无论它的目标怎样远大，发展战略规划如何完美，但是如果不加以贯彻执行，同样会在残酷的市场竞争中被淘汰。当我们在追述一些成功企业经历的时候会发现，一个成功的企业，他们真正强大的是执行力，而不是其他因素。可以这么说：执行力就是企业的生命力、竞争力。

黄埔军校成立于一个特殊的时期，这就决定了黄埔军校办校宗旨的特殊——培养能贯彻执行“三民主义”的人。这些进入黄埔的学员，他们从内心深处赞同“新三民主义”，将“新三民主义”的实现当作自我终生奋斗的目标。这些优秀的黄埔精英们，他们不仅在心中有着伟大抱负与远大理想，还能将之付诸实践。以至于形成了黄埔军校教官认真教，学员认真学的场面。这些优秀的学员不仅仅在学的时候相当用心，他们还将学的知识转化为实际行动和有效的革命力量。从中我们看到了执行的重要性：它是横亘在想法和结果之间的一座大桥，必不可少，并且无可替代。黄埔军校的强大也正是因为他们不仅拥有崇高的理想与抱负，还有超强的行动力与执行力，最后才获得了巨大的成功。

进入21世纪，一些管理专家和企业经营管理者在研究企业管理问题时，开始注意到了执行力的问题。因为执行力的缺失一度成为企业管理中的黑洞，它消耗了企业的大量资源，增加了不稳定的因素和矛盾，不仅使得目标无法实现，还危及组织的兴衰存亡。管理学家还研究发现执行力能使企业的战略与计划体现出实质的价值，能将它们落到实处，并进行有效地联结和整合，是竞争中取胜的根本保证。在缺乏执行力的情况下，企业拥有的一切优势都难以凸显，更难以在激烈的竞争中脱颖而出，也就失去了企业长久生存和成功的必要条件。没有执行力，企业就没有核心竞争力。所以有管理学家认为：在新经济时代，企业面临的最大问题就是执行力问题！行动起来，做一个真正能执行的人。只有我们行动起来，去做，将理想和抱负落到实处，才能实现。同样只有我们行动起来，才能使得自己的所有能力得以发挥。试想一下，当整个团队中的人都是具有实际行动能力、能执行的人，这个团队的执行力将会怎样的强大阿！这个充满了执行力的团队又如何能不在竞争激烈的环境中脱颖而出呢？黄埔军校的强大告诉了我们，只有当团队中的全体成员都是能执行的人，团队的执行力才能不断增强，才能真正成为

《黄埔执行力》

一支具有超强执行力的团队，才能经受得住各种考验。才能稳步走向成功。在20世纪90年代以后，我们不难发现，那些发展又快又好的世界级企业，凭借的就是执行力。微软的比尔·盖茨曾经坦言：“微软在未来10年内，所面临的挑战就是执行力。”我们知道，在执行力组织中，有三个核心流程，即人员、战略、运营。这三个核心流程是紧密连接在一起的，其中人员流程是第一位的。执行力就个人而言，就是把想干的事干成功的能力，对于企业则是将长期战略目标一步步落到实处的能力，是自上而下的全部贯彻，是按质按量完成自己的工作。提高执行力是一个系统工程，它需要一个组织各个层面的配合，而不仅仅是某个个体或部门的改变。提高执行力，加大贯彻力度不仅是要求几个人或一批人素质高能力强，而是全员、整体、全面、全方位素质的提高。无数事实证明，决定企业成败的关键因素是高素质的职工队伍，并非只是高精尖的装备。再好的目标，再宏伟的战略，没有一支训练有素、技能过硬、无私奉献、有出色执行力的员工队伍，是无法将其变为现实的。真正具有执行力的高素质员工是与企业同舟共济的人，是胸中装着公司战略目标，能把公司的愿望解码成步骤、行动、细节的人，是明确自己身处的岗位，能把手中的工作与大目标紧紧相连的人。认同并融入企业文化，将自身价值与企业价值紧密联系在一起，顾大体、识大局，自觉践行企业核心价值观，真正做到既能闻风而动文能令行禁止，一举一动、一言一行都能用企业文化规范约束自己。可以说，一个企业实质上就是一个执行团队。从领导者、中层干部到基层每位员工，我们无时无刻不是处在一种“执行过程”中，我们在执行中体现出的态度、能力、理念和品质都将成为企业命运真正的决定性力量。因此，企业间的竞争最终就是执行力的竞争，打造企业核心竞争力必须从提升企业和个人的执行力开始。反过来说，只有强化了执行力，企业的战略目标才能持续推进，企业才能持续、稳步、健康发展，员工才会从提升中发展。从自身做起，从现在做起，把每一个环节、每一个阶段的工作都认真地做好、做细、做实，进而打造一支作风扎实、高效率、高素质的团队，企业才能够沿着既定的战略目标，开拓进取，实现基业常青的光荣与梦想。“我们看到满街的咖啡店，唯有星巴克一枝独秀；同是做个人电脑，唯有戴尔独占鳌头；都是做超市，唯有沃尔玛雄居零售业榜首。”各家便利商店和咖啡店战略大致雷同，但绩效却大不相同，这就是执行力造成的差别！“失败的企业各有各的因素，但是成功的企业都有相似的原因：那就是拥有卓越的执行力。”从这个意义上来说，高效的执行力应该是企业永远追求的目标。只有打造出了卓越的执行力，企业才能做到基业常青。这就是黄埔军校给我们留下的最大的启示之一。

《黄埔执行力》

内容概要

《黄埔经典实用管理书系(套装共4册)》包括：《黄埔员工课:工作就要全力以赴》、《黄埔执行力:执行就要落实结果》、《黄埔管理课:管理就要追求卓越》、《黄埔团队课:团队就要以十当一》。80多年来，黄埔军校这个响亮的名字，一直牵动着海内外无数华人的心，黄埔的管理思想、管理理念、管理行为和方式，引起了越来越多企业管理研究者的兴趣。创办于1924年的黄埔军校，在20世纪中叶成为与苏联伏龙芝军事学院、美国西点军校、英国桑赫斯特皇家军事学院齐名的四大军事院校之一。其作为中国第一所培养革命军官的军事学校，培养了大批军事、政治人才。确实，“黄埔现象”是值得每一个企业管理者深思的。

不同于“西式管理”，黄埔军校的管理经验是实实在在的“本土”经验，是中国几千年文化积淀的成果，是被证明了切实可行、卓有成效的管理经验，其巨大的成功是有规律可循的。黄埔的目标管理、战略管理、组织制度、精神引导、人才培养，都有其显著特点，对中国本土的企业管理有巨大借鉴与指导意义。

书籍目录

第一章没有执行力就没有核心竞争力

【历史回眸】

将信念落实在行动中

【延伸阅读】

企业仅有战略是不行的

强大企业的共同基因

不只是“坐而言”，更应“起而行”

灵活执行企业的既定策略

处理好策略与执行之间的关系

【智慧箴言】

第二章执行力就是任用执行之人的能力

【历史回眸】

周恩来为政治部带来一团火

【延伸阅读】

挑选能够执行的人

有执行力的人的特点

让合适的人做合适的事

让每一个员工都找到适合自己的位置

合理搭配人才，整合团队力量

注重员工培训，提高员工执行力

【智慧箴言】

第三章有效执行，要以结果为导向

【历史回眸】

将崇高的使命融入每个人的责任之中

【延伸阅读】

强调执行力，就是对结果负责

执行力需要一个明确的目标

注重效果评估提升执行力

没有务实精神就没有好的执行效果

有效果比有道理更重要

及时检查核实执行的效果

脚踏实地，不让执行超出能力范围

【智慧箴言】

第四章执行力在于关注细节，追求完美

【历史回眸】

风纪养成无小事

【延伸阅读】

在细节过程中提高执行力

制订好工作计划和实施方案

将小而简单的工作做好

有效的创新在于从大处着眼，小处做起

把每个环节的工作都落到实处

【智慧箴言】

第五章高效执行，拒绝借口

【历史回眸】

军人以服从命令为天职

【阅读延伸】

指导员工，提高他们完成任务的能力

立即去执行你应该执行的事

杜绝拖延，做到今日事今日毕

让部属乐于接受你的指令

及时跟进，适时督促

有效管理，铁腕执行

让态度不佳的员工也具备执行力

【智慧箴言】

第六章领导要以身作则，带头执行

【历史回眸】

黄埔军校教官群体的示范表率作用

【延伸阅读】

以身作则，从领导者自身开始

领导是策略执行最主要的主体

关键是提高中层管理者执行力

“指导力”对员工的示范教育作用

要求下属“照我做的去做”

真抓实干比能言善辩更重要

【智慧箴言】

第七章执行需要不断地向下属施加压力

【历史回眸】 -

重任在身，责任在肩

【延伸阅读】

领导者不能总是当“老好人”

适时运用危机意识激励执行效果

对下属良性施压激发下属工作动力

执行需要不断地向下属提要求

促进执行者之间的良性竞争

妥善对待绩效差的员工

将薪酬与业绩挂钩

【智慧箴言】

第八章沟通是有效执行不可或缺的要素

【历史回眸】

鲍罗廷与瓦西里·京促膝谈心

【延伸阅读】

充分的沟通是决策彻底执行的关键

保持沟通渠道的畅通

消除沟通障碍，倡导积极对话

引导员工说出他们的想法

妥善处理好员工的抱怨

化解矛盾，减少内耗

【智慧箴言】

第九章制定有利于执行的制度

【历史回眸】

强调革命纪律的培养与训练

【延伸阅读】

制度是有效执行最有效的保障

提升执行力关键在坚持公司的制度与标准

制定明确的、切实可行的规则

向员工公布企业的规章制度并严格执行
对事不对人，建构公平的激励机制

【智慧箴言】

第十章快速行动是决定执行力成败的关键

【历史回眸】

急用先学，快出人才

【延伸阅读】

行动是一切成功的根本

行动使你脱颖而出

想做就马上去做

从现在就开始动手

保持一种务实精神

加快自己行动的步伐

成功在于有效利用时间

【智慧箴言】

第十一章在组织中建立执行文化是有效执行的关键

【历史回眸】

革命尚未成功，同志仍需努力

【延伸阅读】

选择正确的社会软件

把执行力融入企业理念和文化之中

从改变信念到改变行为

锻造凝聚人心的企业文化

建立允许失败的企业文化

【智慧箴言】

版权页：黄埔军校的历史是与孙中山的伟业联系在一起的。铸造一支革命化的军队，对近代中国民主革命运动具有极其巨大的积极作用。然而，在这之前孙中山和他领导的民主派在很长一段时期中未能充分建立一支听党指挥的革命化军队，成为他们从事革命运动没有取得彻底胜利的主要原因之一。正是基于这样的认识，孙中山要求黄埔学生“要做革命的事业，就要从自己的方寸之地做起，要把自己从前不好的思想、习惯一概革除，一心一意来革命，才可以达到革命的目的”。可见，要革命，仅有革命的理想还不够，因此孙中山才要求未来的革命者“从自己的方寸之地做起”，将革命的理想化为实际的行动。当一个企业遭遇失败的时候，企业高层经理们就会聚在一起寻找失败的原因。他们一般先把公司的核心流程与那些优秀企业的进行比较，当他们发现自己的人员流程、战略流程、预算或运营流程等看起来都相当完美时，他们就会把矛头指向战略——既然企业所处的客观环境并不比那些优秀的企业恶劣，那么失败的原因肯定出在主观上，也就是战略上。于是我们司空见惯的事情就上演了：战略的制定者垂头丧气地向董事会、股东及员工道歉并作出保证：“下一个经营期我会给大家一个满意的经营效果，请大家相信我”。可是这些垂头丧气向股东道歉和作出保证的经理人所作出的战略或决策真的是使企业陷入泥淖、遭遇失败的罪魁祸首吗？实际上，在大多数情况下，企业的战略是相当完美的。尽管在企业失败以后，企业的一些董事们往往会指出战略存在怎样的缺陷，与获胜了的竞争对手相比存在哪些不足，但正如我们可以造船过河也可以架桥过河一样，两个战略之间并不存在可比性，董事们事后的批评和指责很有“放马后炮”的嫌疑，甚至有点儿“欲加之罪，何患无辞”的意味。所以，战略本身往往并不是失败的原因。导致失败的原因实际上是人们对待具体问题的态度。董事们认为企业的人员流程、战略流程等并不存在缺陷，实际上这只是表面现象。只要深入研究，我们就可以发现企业实际上是由财务人员而非生产人员管理。企业由于过于注重短期内的成本控制，而试用了不合规的原料或给员工减薪等，这一切都使得企业的长远利益受到损害，并间接导致了企业的失败。随着企业规模的扩大以及管理流程的完善，企业内部不关注具体问题的风气越来越浓，不但高层管理者越来越忽视战略的有效执行问题，就连最普通的员工也对一些具体执行的问题漠不关心。这种风气所带来的最直接结果是所有的流程都流于空洞的形式，所有考核评估只是做表面文章。制订企业部门战略计划的工作人员在作出一项战略以前总要准备至少“两米厚的材料”，以证明自己的战略计划不是凭空而制订的，而这些材料中真正有意义的却寥寥无几；负责战略执行的工作人员一方面对上司汇报战略已经得到彻底的执行，另一方面仍然沿用以前的那种工作方式。企业一切运营都成了数字练习或捉迷藏的游戏，人们很少关注有关促进企业发展、提高生产力、扩展市场份额、提高产品质量等具体问题，而这些问题才是人们真正应该投入精力去关注的。尽管战略的制定者被要求承担企业失败的责任，但实际上他们在相当多的情况下成了替罪羊——他们所制定的战略并不存在问题，真正问题在于人们没有关注战略的执行。即使在康柏公司解雇了他的CEO埃克哈德·法依弗，公司的创始人和主席比尔·默顿也不得不承认法依弗所制定的战略——在六年时间内将康柏公司由一家高价位办公室Pc制造商转变为世界第二大计算机公司，没有任何问题。法依弗在微软和英特尔建立Wintel(Windows和Intel的缩写)之前就注意到这样一个体系所具有的市场潜力了，并且他深信这样一个体系可以为包括掌上电脑和服务器网络在内的所有设备提供服务。但光发现还不行，单凭康柏公司的实力根本无法建立这样一个系统，客户提供计算机服务方面更不是康柏公司的长项。为了大举进入服务市场，法依弗先后兼并了高端服务器制造商天腾公司和数字设备公司。事情进行到这儿，一切都十分完美，法依弗的战略计划环环相扣，而且看上去前程似锦。但他失败了，并最终被迫离开康柏，为什么呢？比尔·默顿认为，问题在于如何执行，如何落实计划，从而使公司营运变得更加有效率。尽管法依弗的战略完美无缺，但他忘了一个重要的问题，那就是如何使康柏真正进入服务市场。仅兼并一些开展计算机服务的公司远远不够，还必须采取措施，整合资源，使康柏公司具备提供计算机服务的能力。法依弗没有对这些具体事情投入更多的关注，没有完成整合，最终失去了发展机会。

《黄埔执行力》

编辑推荐

《黄埔执行力:执行就要落实结果》：经售辛亥革命百年 深入挖掘黄埔精髓 创立中国企业管理模式 黄埔军校作为世界四大军事院校之一，在中国现代史上声名显赫，其卓越的军事教育经验、光荣的战斗历程和英杰群体，对中国企业管理有巨大借鉴意义。80多年来，黄埔军校这个响亮的名字，一直牵动着海内外无数华人的心，黄埔的管理思想、管理理念、管理行为和方式，引起了越来越多企业管理研究者的兴趣。创办于1924年的黄埔军校，在20世纪中叶成为与苏联伏龙芝军事学院、美国西点军校、英国桑赫斯特皇家军事学院齐名的四大军事院校之一。其作为中国第一所培养革命军官的军事学校，培养了大批军事、政治人才。确实，“黄埔现象”是值得每一个企业管理者深思的。不同于“西式管理”，黄埔军校的管理经验是实实在在的“本土”经验，是中国几千年文化积淀的成果，是被证明了切实可行、卓有成效的管理经验，其巨大的成功是有规律可循的。黄埔的目标管理、战略管理、组织制度、精神引导、人才培养，都有其显著特点，对中国本土的企业管有巨大借鉴与指导意义。

《黄埔执行力》

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.tushu111.com