

《共好》

图书基本信息

书名：《共好》

13位ISBN编号：9787121023477

10位ISBN编号：7121023474

出版时间：2006-1

出版社：电子工业出版社

作者：(美)布兰佳

页数：143

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

《共好》

作者简介

作者：(美) 布兰佳 (美) 鲍尔斯 译者：许海燕肯·布兰佳，成功企业家，著名管理大师，布兰佳培训与发展有限公司的董事会主席。他曾经与他合著的《一分钟经理人》以及其他30多本畅销书。其作品销售量逾1300万册，被译成25种语言。现居住在加利福尼亚的圣地亚哥。

《共好》

书籍目录

序言引言共好的故事上任伊始——初闻共好巡视工厂追寻松鼠的精神我们只剩四个月的时间实施松鼠的精神追寻海狸的方式参观精加工车间遇到障碍 初见成效追寻大雁的礼物实施大雁的礼物一枚救了我们的“炸弹”大有进展实现共好后记共好流程图雁的叫声

《共好》

媒体关注与评论

书评 “《共好》一书通过三种简单的方法，向人们讲述了如何释放员工的活力与热情，进而获得成功。这的确是一本不可多得的好书。” ——史蒂芬·柯维，《高效能人士的七个习惯》的作者

“《共好》这本书能够改变你的生活，也能改变你周围人的生活。” ——安东尼·罗宾斯，《唤醒心中的巨人》和《无限的潜能》的作者

“《共好》是一本优秀的、能激发人的精神与活力的图书。如果说《一分钟经理人》是一本优秀的管理图书，那么《顾客也疯狂》就是一本优秀的客户服务图书。” ——哈维·麦凯，《富贵险中求》和《口渴之前先挖井》的作者。

《共好》

编辑推荐

《一分钟经理人》作者肯·布兰佳博士经典力作！肯·布兰佳和谢尔登·鲍尔斯继《顾客也疯狂》之后再度携手，联袂推出新作《共好》一书。该书介绍了通过鼓舞员工士气来提高公司生产率的简单易行的操作方法，为管理者提供了指南，其价值难以估量。在当今这个竞争极为激烈的商业世界中，任何一个想在管理领域立于不败之地的人都不可不读此书。《顾客也疯狂》一书告诉管理者如何使顾客成为你的产品和服务的狂热追随者，而《共好》这本书要使同样的奇迹发生在员工的身上。通过讲述企管理者佩吉·辛克莱和安迪·朗克罗的故事，布兰佳和鲍尔斯揭开了共好的秘密。这是一种能够激发人的热情和能力的、革命性的方法，能够为任何一个团队带来意想不到的成果。“共好”所包含的三个原则分别是：松鼠的精神 海狸的方式 大雁的礼物 这三种方法虽然浅显易懂，但却寓意深远，其作用更是不容忽视。无论你所在的公司现在名不见经传，还是已跻身于世界500强，这本书都将使接受这一理念的员工获得巨大的成功。

《共好》

精彩短评

- 1、肯布兰佳的书，迄今为止最喜欢的作者，读过他的大部分书，都很赞，从此喜欢了他这种通过故事叙述一个道理的方式。另外华硕竟然以这本书作了企业文化
 - 2、管理读物。第三颗星感谢小JH的共好~~~听了那么多场培训还是没记住三种动物各自的含义。也许我的失败来源于不能学以致用。
 - 3、：
- F272.9/4282
- 4、本公司发展必读
 - 5、Gung Ho
 - 6、松鼠的礼物、海狸的工作方式、大雁的赞赏精神
 - 7、看的是这个版本
 - 8、很好的书内容精辟质量很好一共买了3本。。两本送给朋友
 - 9、ASUS书单-1
 - 10、有三个故事，很不错的，这本书是华硕的内功心法，哈哈，价格也很合适
 - 11、很早前就看过共好的VCD,从简单的故事中明白了深刻的道理,比起哪些管理类的书籍枯燥的道理来,非常让人喜欢!
 - 12、用流畅的故事，讲述发人深省的管理理念，松鼠的精神，海狸的方式，大雁的礼物，渐进的去实现，在团队里在生活里就会发生改变
 - 13、经管 企业管理与团队运作：松鼠的精神、海狸的方式、大雁的天赋
 - 14、还不错,放到中国来就可能难了..
 - 15、企业文化考试书籍。坑爹。
 - 16、pdf,txt
 - 17、同样是心态
 - 18、松鼠的精神、海狸的方式、大雁的礼物。记住了几个点，比如团队要有相同的价值观，让价值观不同的人离开，给价值观相同但能力不够的人时间与机会。
 - 19、从动物的生存方式引出领导力和团队合作，很长形象和生动。

章节试读

1、《共好》的笔记-全书

[如果你不领头带动，四周风景永远也不会改变。]

松鼠的精神：
做有价值的工作

价值远远超乎重要，但是却始终重要。

它只是比重要涵盖的范围更广，在这里要学的东西有几点：第一，必须认清工作的重要性，第二，工作必须能指向一个明确、共同的目标，第三，所有的计划、决定与行动，都必须以价值为依归，综合这三点，你就能创出有价值的工作，简而言之，也就是发挥松鼠的精神。]

两种形式的目标：

第一，最终目标：说明我们最终想达成的目标何在——

无论是制造部门、成品部门、运销部门、会计部门、或其他任何部门都包括在内。

第二，价值目标：描述我们想对自己的员工、顾客、供应厂商、甚至整个社区的生活造成怎样的冲击与影响。

[重要性和目标可以推动人们向前，但是价值才能让努力持久。

目标可以折衷、可以协调，有时抵达目的地最快的路径并不是直线，但是价值观只有直线，领导者必须坚持每个人都遵循这些直线。

有一点你可以做到----而且，一定要做到----那就是强迫大家服从，凡是不尊重你的价值观的人，大可以到别的地方去工作，不愿为你的最终目标卖命的人，你根本不必留他，不愿遵循你的价值观的人也是一样。]

[这就是价值观的特性，即使在最艰困的时候，也必须紧抓住不放，否则那就不叫价值观，而只有某一天鼓舞人的标语、或者方便行事的原则罢了！]

目标属于未来，价值观却是当前的课题；目标只要注定即可，价值观却必须透过生活体现；目标会改变，价值观却是你可以依赖的磐石。

现在我明白松鼠精神的本质了，有价值的工作，指的是三件事情：

重要性
引人朝向共同的目标
以价值为动力

【感】意义，目标，价值

海狸的方式：
掌控
达成目标的过程

「目标和价值观就像是球场的边线，球员应该明白、只要他们遵守比赛规则，就可以在边线内来去自如，当然你也该让他们知道，你不会在球赛进行当中，贸然闯入球场。」

《共好》

我边走边想：「真好玩，你祖父说松鼠的精神实践了上帝对森林的计划，但是现在海狸的方式实践的，却是只对海狸的计划。」

「前者针对的是社会的需求，」安迪回答，「后者针对的则是个人的需要。」

只要求别人做些他们轻易就能做到的事情，无法培养成就感，而成就感是达成共好的必要条件；你必须要求员工尽全力，交给他们一些必须费尽心力才能达成的任务，并给予他们学习发展、积极闯荡新领域的空间。

掌控达成目标的过程

- 1、范围界定清楚的场地
- 2、想法、感受、需求与梦想，受到尊重、获得关心、并付诸实现
- 3、培养能力，同时面对挑战

你是在舞台上的人，应该要用心演出。

[那你为什么要努力呢？安迪。] 我不解。「这样我才能保持清醒。」

圣经诗歌：这是上帝创造的一天，让我们在其中欢欣度日。

「我们得彻底控制整个地方，才能施行那些爆炸性的改革方法，因此没人闻问，就连我们的部门经理都不来管我们，可以说是一大助益。如果当初我们头上有人管东管西，那我们根本不可能有足够的自由达成共好。」这话很吓人，但却是不争的事实。

我也领悟到，部门里的员工之所以痛苦不堪，完全是因为在我手下工作困难重重，而整座工厂的工作环境又低劣不已。除非我能有所改变，否则这一切永远也不会改变。」

「在上一个地方，我是不得不工作，可是在这里，我却是求之不得的想工作。」

r眼光狭窄的人很难和眼界宽广的人同桌共餐。」

等到大家了解，随领土而来的还有责任，而且无论是领土或责任，都多得怎么样也分不完，那这种情况自然就会改善了。」

「我们只有小鸡的投入程度，但我们真正需要的，却是猪那样的全心奉献。」

野雁的天赋：
互相鼓舞

「凡是想成就心目中认为重要、而且有价值的工作--也就是正确的工作--的人，都必须设法改善达成工作目标的方式--也就是运用正确的方式，所谓任务就是上述二者的结合，可是人要真正投入、设法完成某项任务，背后真正的动力还是要有个工作的原因、有一些等着获得满足的需求，你给他们报价的方法就是满足他们的这些需求，所谓共好指的是人以正确的方式做正确的事情，而且得到正确的报酬。」

E=MC²，
热情（Enthusiasm）等于任务（Mission）乘以现金（Cash）与喝彩（Congratulations）。」

《共好》

T imely 及时的
R dsponsive 有回应的
U nconditional 无条件的
E nthusiastic 热情的

「这要在员工已经发动力量、开始冲刺的时候才有效，少了松鼠精神与海狸方式，野雁的天赋是发挥不了什么效果的，就像在石头上撒肥料一样，或许在岩缝中，若有种子与土壤正好碰上，还能够冒出几个短暂的新芽，但绝对长不出什么有份量、或者可以持久的东西。」

计划好的 随性的
全面性的 个别的
一般的 明确的
传统的 独特的

安迪说鼓励的方式可以分为一连串从左到右的准则，越符合右边准则的鼓励方式越有效，随性的、个别的、明确的、独特的鼓励方式，永远优于计划好的、全面性的、一般的、传统的鼓励模式。

野雁的天赋：
互相鼓舞

- 1、无论是表态式的肯定或是意识型态式的认同，都必须是真正的（TRUE）鼓励。
- 2、得分是比赛的原动力，针对过程表示赞美。
- 3、 $E=mc^2$ ，——热情等于任务乘以现金与喝彩。

她说她只要公开宣布某一件事，同时大力赞赏感谢祖父，祖父就会照着去做。

这一切是怎么发生的呢？人是怎么改变的呢？正如安迪说的：信任，说实话，建立自尊；奖赏那些不操之过急的人，奖赏那些公布资讯、与众人一起分享的人，奖赏那些订定能够激发潜力的目标、那些遵循我们共同价值观的人，训练、训练、训练、再训练，而且训练的内容不限于和工厂相关的事物，不断学习、不断成长的心灵，才能够达到开放的境界，而我们需要的正是开放的心灵。

评估指南一
松鼠的精神
有价值的工作

一、明白我们让世界变得更好：

这指的是个人的理解，而非工作本身。

看到工作如何对他人产生助益，而非只看到个别的步骤。

成果：自尊——一种力量等同于爱恨的情绪。

二、每个人都朝共同的目标前进：

共同的目标是徵求员工意见而来，而非公司主管片面宣布；信赖员工，凡事以员工为优先，才能让员工支持共同目标。

主管订定基本目标，其余目标则由队员去订定（由队员协助订立的目标，最能获得队员的全力支持）。

目标就像目前我们所在地与未来理想境地之间的一枝枝标竿，可以有效集中我们的注意力，刺激生产。

三、一切计划、决定与行动，都应以价值观为依归：

目标属于未来，价值观却是当前的课题；目标只要订定即可，价值观却必须透过生活体现；目标会改变，价值观却是可以倚赖的磐石；目标给人启动的动力，价值观却可以让动力持久。

价值观唯有透过个人行为、以及透过个人坚持他人采取某些行为的方式体现，才算真

正的价值

在达成共好的组织里，价值观统摄一切。

评估指南二

海狸的方式

掌控达成目标的过程

一、界限明确的球场：

用目标与价值观界定比赛的场地与规则。

主管决定谁打那个位置，然后就必须退出球场，让球员自己去打球。

唯有确定自己的职权范围，才能有充分掌控工作内容的自由。

二、尊重、倾听、并实践员工的想法、感受、需求与梦想：

除非组织里其他的人全都支持你，不在后面扯你后腿或暗中破坏你的工作，你才能真正掌控一切。

经营管理的最高指导原则：尊重员工个人的价值。

资讯是权力的守门员，每个人都应能充分掌握所有资讯；主管应乐意放弃争了一辈子才争来的权柄；要做个好上司，不颐指气使，不是件容易的事。

三、培养工作能力，迎接新挑战：

生产目标应在员工的能力与技巧能达到的范围内，但若目标太低，对员工也是一种侮辱。

发现自己是组织中的害群之马，对组织毫无贡献，最能消蚀一个人的自尊；如果员工无法以公平的工作量，换取公平的薪资，那就是受到贬低。

共好需要员工多尽一分力：需要有员工必须拚尽全力才能完成的工作，并给予员工学习发展、积极闯荡新领域的空间。

评估指南三

野雁的天赋

互相鼓舞

一、无论表态式或意识型态式的鼓励喝彩，都必须符合「真正」(TRUE)的原则：

鼓励喝彩是对对方本身、

以及对他工作的一种肯定；是在告诉对方，他对达成共同任务具有重大贡献。

告诉别人他的工作表现有多杰出，

或者颁个奖，这是表态式的鼓励喝彩；意识型态式的

鼓励喝彩指的是站到一边，让队员自己去进行一项巧妙、复杂、却又十分重要的计划，不加以操控，甚至不在一旁出主意。

「真正」(TRUE)的鼓励喝彩永不嫌多：鼓励与赞美应是Timely及时的，Responsive有回应的；Unconditional无条件的；Enthusiastic热情的。

二、得分是比赛的原动力，针对过程表示赞美：

足球赛进行时，球迷不会静静坐在一旁，看着球在场中移动，等达阵后才高声欢呼。

针对过程、而非结果进行喝彩。和众人共享成果(得分)的喜悦可挑起高昂的情绪。

越符合下列右边准则的鼓励方式越好(越有效)：

计划好的 随性的

全面性的 个别的

一般的 明确的

传统的 独特的

别再只顾着找出问题，揪出罪犯(警察的行为)，开始努力找做对事情的人(教练的行为)。

三、E=mc²—热情等于任务乘以现金与喝彩：

任务指的是有价值的工作，加上能掌控达成目标的过程。

互相鼓舞可以激发工作的热情。

现金的鼓励优先——先满足物质需求(食物、衣服等)，而后才能以鼓励喝彩满足心灵的需求。

《共好》

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