

# 赋能执行力



[赋能执行力\\_下载链接1](#)

著者:姜桐

出版者:当代中国出版社

出版时间:2019-6

装帧:平装

isbn:9787515409184

“这是一个最好的时代，也是一个最坏的时代”，这是英国作家狄更斯笔下的世界。归根结底，这是一个充满不确定性的复杂世界。身处这个快速变换的世界，让我常常不得不思考，面对改变，我们如何才能不辜负这个时代或者不被这个时代所辜负？

商业管理咨询领域多年的研究经历，让我有机会在第一线见证中国企业如何一步步走上变革之路。从计划经济到市场经济，再到如今的互联网经济、数字经济，颠覆式的改变提供了前所未有的机遇，同时也带来巨大的挑战。尤其是在人工智能、物联网、区块链等新技术对商业、社会、文化的重构下，新时代的企业、新时代的企业家们应该如何通过新的管理方式，让企业实现基业长青的发展，已然成为当前亟待解答的问题。

有问题，就一定有解决问题的方法。关于这个问题，我给出的答案是赋能执行力！

阿里巴巴集团副总裁曾鸣教授在为《重新定义公司》一书做推荐序时写道：“未来组织

最重要的功能已经越来越清楚，那就是赋能，而不再是管理或激励。”这段话让赋能在商业管理领域迅速成为现象级热词。与此同时，阿里巴巴、腾讯、京东、联想等公司又纷纷以赋能作为未来发展的战略方向，并相继以实际行动向人们展示赋能的价值与力量。就这样，赋能成为引领商业管理、影响商业变革的关键所在，而一个全新的赋能时代也就此展开。

赋能的概念非常好理解，就是为某个人或某个组织赋予某种能力和能量。但是，为什么赋能和如何赋能对于大部分人来说，可能还需要时间来寻找答案？

在此，我想提供一些自己的见解，供大家借鉴。首先，我们来看看，为什么要赋能？

——因为，商业逻辑的改变。当技术重新定义一切，价值创造和获取方式的本质也随之改变，真正的价值必然是具有创造力与创新性的，而只有赋能才能引起我们思考如何创造出符合时代需求的客户价值。

——因为，管理核心的改变。随着“80后”“90后”新一代员工群体的崛起，成就感与自我价值的实现已经成为他们执行工作任务最重要的驱动力，这个时候他们需要的不是激励，而是赋能。

——因为，组织功能的改变。工业时代组织的功能是管控，而在数字化时代，组织需要持续的创造力以应对市场的不确定性，而这这就要求释放员工个体力量，激发其创造热情，而非施加更加严格的管控。由此可见，数字化时代组织功能需要的是赋能而非管控。

毫无疑问，赋能是应对复杂、多变、充满不确定性与模糊性的新时代的最有效的管理方式之一。那么，如何通过赋能让企业由内而外地焕发新的活力与动力呢？对此，阿里巴巴的选择是赋能中小企业，京东的选择是赋能“新零售”，联想的选择是以智能技术赋能……而我的选择是赋能执行力。

任何一家企业，无论拥有多么高远的目标、多么好的战略规划，如果没有团队去执行，没有员工去落实，那一切只是空谈而已。所以，我认为赋能要从执行力开始，要从激活组织中的每一个个体开始，让他们能够更有创造力、更有创新性地去主动创造客户价值，同时实现自我价值。

美国通用电气董事长杰克·韦尔奇说过：“在你成为领导以前，成功只同自己的成长有关；当你成为领导以后，成功都同别人的成长有关；只有被领导者成功，领导者才能成功。”赋能执行力的价值就在于此，就是领导者将企业的成长放到员工成长上，通过赋予员工能力与能量，激活他们的无限智慧与无限潜能，从而为企业的持续发展积蓄动力与能量。

作为赋能时代的领导者必须回答一个问题——如何赋能员工执行力？如果我们的领导者不能回答这个问题，那么，你可能需要重新定义自己的工作意义和价值。因为，在未来的组织管理中，你会发现一切可标准化、可量化、可考核的部分，都可以被智能机器替代，唯一不能被替代的是人的创造力。因此，领导者最核心的价值就在于赋能，通过赋能，激发员工独立、自主以创造和创新的方式更好地投入工作。

以上所思所想，就是我写这本书的初衷，我希望通过赋能重新定义组织、重新定义执行力，以新的视角、新的文化、新的机制以及新的方式方法，帮助更多企业、企业领导者找到推动企业长期发展的内在驱动力，从而成为这个时代的“造风者”，而不是“风口上的猪”。

接下来，让我们一起开始这场赋能与执行力的新旅程吧！

作者介绍:

姜桐

神州英才集团总裁

中国赋能型组织执行理论体系的开创者

国内知名的企业文化与组织营销战略专家

法国里昂商学院——神州英才全球创新管理EDP项目主任

法国里昂商学院（亚洲区）特聘专家、工商管理硕士

十余年来专注于企业战略实施与组织管理的项目咨询与培训，主导并参与了神州英才自主知识产权产品体系的研发与创新升级，“企业文化战略实施系统”

“5F战略营销工业化系统”等课程作品获得了国家版权局认证。在汽车、房地产、图书、家具、教育、玩具、机械、市场调查、传播媒介、互联网等多个行业均有丰富的运营管理与咨询经验，是多家世界500强公司及国内行业品牌企业特聘导师和常年管理顾问。

目录: 前言

Part 1 执行力3.0赋能，重新定义执行力

一、未来已来，赋能开启新时代

- (一) 赋能的时代
- (二) 从管理到赋能
- (三) 赋能型组织

二、赋能执行力，执行力的迭代进化

- (一) 执行力的兴起与局限
- (二) 企业执行力的迭代进化论
- (三) 互联网时代的管理新特点与执行新范式

三、激活个体，赋能执行方法论

Part 2 赋能执行文化激发组织无限智慧

一、“负能文化”or赋能文化

- (一) 权谋文化
- (二) 面子文化
- (三) 人治文化
- (四) 含糊文化

二、商业人格：告别“依赖性人格”，创造价值从自我赋能开始

- (一) 对客户：要结果，不要理由
- (二) 对上级：要价值，不要讨好
- (三) 对下级：要原则，不要人情
- (四) 对同事：要对事，不要对人

三、百分百责任：不论对与错，责任百分百，问题到我为止

- (一) 我为自己的选择承担百分百责任
- (二) 去除分别心，不分对和错
- (三) 向内思考找根源，自我赋能促成长
- (四) ABC自我赋能方程式

四、结果导向：心中有结果，执行有效果

- (一) 好结果从看得见、摸得着的目标开始
- (二) 目标不等于结果
- (三) 行动才能创造结果
- (四) 完成任务不等于结果

五、客户价值：决定你价值的是客户，而不是你自己

（一）赋能客户创造价值就是成就自我价值

（二）做好客户价值的三大方法

（三）积极协同，赋能内部客户创造价值

六、拥抱变化：以创新赋能组织，做时代的“造风者”

（一）冲击你的不是新技术，而是保守落后的思想

（二）拥抱变化，才能激活组织

（三）以“拥抱变化”赋能，推进组织持续创新

Part 3 赋能执行机制激活组织无限潜能

一、牵引机制

（一）用企业文化引航。让执行落地

（二）提升执行力，从确定目标开始

二、激励机制

（一）激励，找到执行的价值和意义

（二）物质激励，合理的利益保障让员工乐于执行

（三）精神激励，有“诗和远方”，执行才能持续

三、评价约束机制

（一）没有制度约束，就没有执行力

（二）公正的评价标准，让执行有规可循

四、竞争淘汰机制

（一）打造良性竞争的环境，激发员工执行力

（二）营造危机感，执行力是淘汰出来的

Part 4 赋能型领导者的七项习惯从控制型领导向赋能型领导转变

一、授人以鱼不如授人以渔，未来组织需要赋能型领导者

（一）做赋能型领导者，必须避开的六大误区

（二）执行力决定成败，赋能中层决胜未来

二、赋能型领导者习惯一：要事第一

（一）做好时间管理，提升执行效率

（二）分清轻重缓急，专注当务之急

三、赋能型领导者习惯二：责任锁定

（一）科学分工，让责任落实到岗

（二）明确岗位职责，保障执行到位

（三）建立流程，让员工独立自主地执行

四、赋能型领导者习惯三：赋能授权

（一）赋能授权，赋予员工权力，激发组织活力

（二）权责分明，让合适的“受权者”执行到位

（三）善于提问，为员工成长赋能

（四）以赋能型提问者的角色来领导团队

（五）你的问题是“赋能”还是“负能”

五、赋能型领导者习惯四：培训辅导

（一）以培训辅导的力量，赋能员工持续成长

（二）“教练式领导”，从培训辅导开始

六、赋能型领导者习惯五：竞争淘汰

（一）“鲶鱼效应”，危机背后的执行力

（二）优胜劣汰，没有淘汰就没有执行力

七、赋能型领导者习惯六：复盘改善

（一）复盘需要问答的三个问题：何为复盘、为何复盘、如何复盘

（二）在复盘中，打造执行力与领导力

八、赋能型领导者习惯七：有效沟通

（一）打通通道，让沟通架起执行的桥梁

（二）领导会倾听，员工才会干

（三）积极反馈，避免沟而不通

后记

• • • • • [\(收起\)](#)

## 标签

执行力

赋能

团队

企业管理

组织

## 评论

中国赋能执行力第一人，为一种创新和开先河点赞。以前也经常在豆瓣读书，很少打五星，但这绝对是一本值五星的书。十余年的专注和沉淀，300多场公开课，5家万成长型企业，系统的西方管理学参考，真正做到了严谨科学有依据，非常棒！同时，这也是身边离得最近的人的书，那种十年磨一剑的专注精神真切可感，力求完美止于至善的品质直击心灵，这必将是国内专业领域内最有份量和最震撼的书籍，说是开启了一个时代完全不为过，DT时代也需要这样一本书去回应！！

-----  
现在就在现场 学习到了很多很多 也有很多启发 不仅仅是在职场的管理学习  
即便是最简单的百分百负责这样一个小知识点也生活里也能得以体现  
所有的理论和方法论都值得反复推敲 也能应用在自己的人生路上 感谢老师的倾囊相授  
祝好

-----  
“赋能”这个词现在越来越热，之前听过姜桐老师讲的赋能执行力课程，今天终于读到了《赋能执行力》这本书，让我对赋能又有了新的理解。在这个充满不确定性的复杂世界里，商业逻辑在变，管理核心在变，组织功能在变，只有赋能，才能让我们更加富有创造力与创新性，更加独立、自主的投入工作，主动创造客户价值，同时实现自我价值

-----  
听过姜老师的课程，现场非常有感染力，而且干货满满，于是买了这本书，里面很多观点，可能模模糊糊隐隐约约都知道，但是老师把他们真的串起来，并且提出可行的落地政策，牛！

-----  
非常棒，去现场报名课程参加更棒！

-----  
很受益，很接地气的一本管理书籍！感悟最深刻的是，未来的领导者在组织中应该是赋能型领导，不应该在充当“一马当先”、“事事插手”的英雄，而是要将更多的时间、经历去构建良好的文化氛围和支持环境，自上而下的释放员工自主工作的权利，激发员工创造客户价值的能力。努力修炼！

-----  
再次评价！这本书带给我的震撼不只是内容本身，更多的是一些方法论

-----  
VUCA的时代，总需要更多的员工自动自发的在企业里做事，光靠老板一人或是高管团队已经不足以形成强有力的竞争力。《赋能执行力》这本书讲如何从“我让你做”到“我自己要做”，让我找到了新的思路 and 答案。

-----  
通过赋能组织执行力课程的学习，越看越起劲，越看越有趣，原来赋能还可以起到这么大的作用，打破传统的管理模式，姜老师娓娓道来赋能型组织可以如何搭建？如何实现让管理者带领被管理者一起冲目标，一起实现共同愿景？从要我干到我要干这是非常大的转变，尤其是80后.90后的管理上和自我价值实现上

-----  
首先要给员工充分授权，让他们获得自主性，包括创新创造的空间，让员工进行自我管理自我约束，把团队和组织的事情当成自己的事情，从而极大地增强员工的执行力和工作热情。让他们可以产生工作中的成就感，才会提升企业的市场竞争力和可持续发展的能力。看了之后非常受益，强烈推荐《赋能执行力》这本书

-----  
这是最好的时代，也是最坏的时代。赋能一词越来越多的出现在我们的视野，什么是赋

能，如何去赋能，什么时候赋能，如何通过赋能来提高员工执行力，相信你在这本书中你找到答案，会得到很多启发，历经十余年的钻研，300多场课程的实战总结出来，对我的很有启发，很有帮助，值得推荐。

-----  
赋能执行力，确实让人收获很多，支持

-----  
不错，老师授课也不错，氛围很好，很受用

-----  
最接地气的执行力书本，通过本书了解了赋能的含义，当赋能和执行力结合在一起时，力大无穷，值得一看。

-----  
非常的实用，企业可以组织员工一起学习，达成共识！对于员工、企业赋能，很有效果。

-----  
很使用，很接地气的一本书！

-----  
很给力！好书，很励志的一本。建议大家都去看！姜老师最棒啦！

-----  
书不错，一直坚持参加姜老师的课。

-----  
有想法 很实用

-----  
神州英才很厉害，赋能激励太精彩，姜桐老师就是帅。超值的阅读，超值的收获，支持。

## 书评

这是今年很值得阅读的一本管理类书籍，更加难得的是它是由企业实际经营人所亲自撰写的一本书，书中记录了作者15年来专注为企业进行管理咨询和管理培训以及自身经营企业的心得及实践总结。作者重新定义了执行力，从赋能的角度出发，为大家呈现了一个较为符合时代、贴近实际的企...

-----  
收藏签字书一本。

管理秘诀，赋能员工成长！姜桐老师作为中国赋能第一人，从各大名校取经，对500强企业进行分析、总结，提取精髓，企业要对各层级员工赋能，让员工由“要我”变成“我要”。未来的领导管理公司已经跃迁到3.0，从人治，法治转变为文治。领导人从身先士卒，一马当...

-----  
刚听过姜老师讲课，深有感触！目前中国社会最缺失的就是疏于文化氛围的塑造和营造。中国传统文化源远流长，好的精髓比如八端：“孝、悌、忠、信、礼、义、廉、耻”，即做人的道理、为人的根本，这些中国文化好的一面由于时代的变化已经逐渐在人心缺失，已经没有人再愿意做道德...

-----  
这是我读的第二本有关管理类的书籍，姜老师把企业中所遇到的问题都概括的很全面，有些知识点很深奥也需我们反复的去阅读，每次读这本书都会有不一样的感触，赋能一直以来也是比较火的话题，那姜老师也在书中说到赋能执行力的定义。还是推荐大家读这本书的。里面不仅仅讲到赋能...

-----  
《赋能执行力》第二章赋能执行文化读书分享

读完第二章赋能执行文化篇，感觉自己又重新回炉学习了公司文化，对公司文化有了更深层次，更系统的理解。企业文化是企业赖以持续发展的内在驱动力，打造赋能型组织，塑造执行力首先要在公司建立起赋能型文化。然而中国由于长...