
Tartalom

BEVEZETÉS: Szegd meg az összes szabályt!	11
1. fejezet A mérce	
Katasztrófa a Scilly-szigetekenél	18
„Mi az, amiről tudjuk, hogy fontos, de nem tudjuk mérni?”	
A mérce	21
„Hogyan mérhető az emberi erőforrásban rejlő tőke?”	
A tizenkét kérdés próbája	26
„Vajon a mérce hozzásegít-e a jobb üzleti eredményhez?”	
Egy meggyőző példa	32
„Mit jelenthetnek a feltárt összefüggések egy vállalat életében?”	
Felfelé kapaszkodás	36
„Miért fontos a tizenkét kérdés sorrendje?”	
2. fejezet A kiváló menedzserek bölcsessége	
Néhány szó a bölcsektől	44
„Kiket kérdezett meg a Gallup?”	
Mít tudnak a kiváló menedzserek?	46
„Mi az a forradalmian új szemlélet, amivel minden kiváló menedzser rendelkezik?”	
Mít tesznek a kiváló menedzserek?	48
„Mi a kiváló menedzserek négy alapvető szerepe?”	
A négy kulcs	55
„Hogyan töltik be a kiváló menedzserek ezeket a szerepeket?”	

3. fejezet Az első kulcs: a tehetség kiválasztása

Tehetség: hogyan határozzák meg a fogalmat a kiváló menedzserek? „Miért van szükség tehetségre minden kiváló teljesítményhez?”	58
Ami igazán a lényeg „Miért fontosabb a tehetség a tapasztalatnál, az intelligenciánál és az akaratereőnél?”	59
Az agy évtizede „Mennyit tud változtatni egy emberen a menedzser?”	65
Jártasság, tudás, tehetség „Mi közöttük a különbség?”	69
A tehetség szerinti világ „Mely hiedelmektől szabadulhatunk meg?”	78
Tehetség: hogy találunk rá a kiváló menedzserek „Miért van az, hogy a kiváló menedzserek olyan jól tudják kiválasztani a tehetséget?”	83
Egy edző intelmei „John Wooden a tehetség fontosságáról”	88

4. fejezet A második kulcs: határozd meg, mit akarsz elérni!

Vezetés távirányítással „Miért olyan nehéz jól irányítani az embereket?”	90
Kísértések „Miért igyekszik sok menedzser ellenőrzése alatt tartani az embereit?”	93
Alapszabályok „Mikor és hogyan fordulnak a kiváló menedzserek mégis a kis lépésekhez?”	101
Miért kapod a fizetésed? „Honnan lehet tudni, hogy megfelelő eredményt értünk el?”	112

5. fejezet A harmadik kulcs: koncentrálj az erősségekre!

Hagyd, hogy még jobban azok lehessenek, akik! „Hogyan engedik szabadjárá a kiváló menedzserek a beosztottaikban rejlő adottságokat?”	118
Mesék az átváltozásról „Miért olyan nagy a kísértés, hogy megjavítsuk az embereket?”	121
A helyes szereposztás a legfontosabb „Hogyan érik el a kiváló menedzserek folyamatosan a kiváló teljesítményt?”	124

A kivétel szabálya	127
„Miért szegik meg a kiváló menedzserek az Aranyszabályt?”	
A legtöbb időt a legjobb embereiddel töltsd!	129
„Miért vannak a kiváló menedzsereknek kedvenceik?”	
Mit kezdünk a gyenge pontokkal?	139
„Miként változtatják a kiváló menedzserek beosztottjuk káros hibáját jelentéktelen hiányossággá?”	
6. fejezet A negyedik kulcs: mindenhová a megfelelő embert!	
A vak, fásasztó felkapaszkodás	150
„Mi a baj a régi számléltra-szemlélettel?”	
A ranglétra egyik foka nem vezet feltétlenül a következőhöz	154
„Miért szeretjük addig előléptetni az embereket, amíg már nem képesek megfelelni pozíciójuknak?”	
Minden szerepkörben találunk hősoket	156
„Mit tegyünk az elismerés-hiány ellen?”	
Három történet, és egy új karrier	164
„Mi az az erő, ami új karrier felé hajt valakit?”	
A szigorú szeretet művészete	175
„Miként képesek a kiváló menedzserek úgy felmondani valakinek, hogy az ne érintse eredeti kapcsolatukat?”	
7. fejezet Fordítsuk el a kulcsokat: gyakorlati útmutató	
A tehetségfelkutató felvételi beszélgetés művészete	182
„Melyek a jó kérdések?”	
Teljesítménymenedzsment	188
„Hogyan használják a kiváló menedzserek az utolsó három kulcsot minden nap, minden egyes beosztott esetében?”	
A saját kulcsok	195
„Vajon az alkalmazott tudja-e használni ezeket a kulcsokat?”	
Mesterkulcsok	199
„Hogyan tud egy cég barátságos légkört teremteni a kiváló menedzserek számára?”	
Erőgyűjtés	203
FÜGGELÉK	
A. Függelék: Az üzleti eredményesség felé vezető Gallup-út	206
„Hogyan lehet a részvényértékeket állandó növekedésben tartani?”	

B. Függelék: Mit mondtak a kiváló menedzserek? <i>„Mit mondtak a kiváló menedzserek a 2. fejezetben idézett három kérdéssel kapcsolatban?”</i>	210
C. Függelék: A tehetség kiválasztása <i>„Milyen tehetség található leggyakrabban a különböző szerepkörökben?”</i>	212
D. Függelék: Hogyan találtuk meg a tizenkét kérdést? <i>„Hogyan találta meg a Gallup a tizenkét alapkérdést?”</i>	214
E. Függelék: A meta-analízis <i>„A meta-analízis részletei”</i>	216
Köszönetnyilvánítások	227