第一图书网, tushu007.com

<<领导艺术>>

图书基本信息

书名：<<领导艺术>>

13位ISBN编号：9787030294999

10位ISBN编号：7030294998

出版时间：2011-1

出版时间：科学

作者：董明

页数：308

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

内容概要

本书重点探讨领导者个人的领导艺术，作者通过大量的事实，以创造性的思维和经验性的操作手段，呈现一本趣味盎然而又发人深省的领导技巧著作，帮助您实现卓越领导人的梦想。
书中列举了大量的案例，以口语化的语言，将关于领导艺术的方方面面、将其中的道理细细道来，朴素而深刻。
本书有助您成为有所作为并深得人心的领袖人物，有助您在事业中成功。
　本书主要讨论识人的艺术、用人的艺术、对下协调的艺术、对上协调和平级部门协调的艺术、沟通的艺术、授权的艺术、控制的艺术以及决策的艺术，适合政府处级以上干部以及事业单位领导层、大型企业部门经理以上以及中小型企业高管。
全国各地已经有数以万计的省部级、地市司厅局级和县处级政府官员、大型国企和民企老总、职业经理人听过或正在听董明教授的领导艺术课程，现在轮到你了！

作者简介

董明，国家行政学院公共管理教研部教授，中国人民大学博士，美国锡拉丘兹大学马克斯韦尔公民与公共事务学院访问学者，清华大学特聘教授，国务院特殊津贴获得者。
著有《东方社会理论与中国现代化之路》、《再造中国》、《国都风云》、《东方社会理论与中国现代化之路》等多部著作。
1998年---1999年在中共温州市委挂职一年。
他主讲的领导艺术课已形成系列，在中央办公厅、外交部、公安部、安全部、水利部、海关总署、财政部、人民银行、环保总局等中央各部委以及广州、深圳、山东、青海、内蒙、宁夏、云南等各地方政府，给省部级、地市司厅局级和县处级官员授课。
此外还给中科院、中国空间技术研究院、北京友谊医院、白求恩医科大学、中国黄金总公司、中国铁道建设集团总公司、中国兵器工业总公司等有关企事业单位领导授课，课程内容包括：“ 领导科学 ”、“ 人力资源开发与管理 ”、“ 公共行政 ”、“ 公共政策 ”，是全国著名的领导科学与艺术培训课程的名牌讲师。
其语言的质朴无华与犀利，思维在因势利导中出新，能于人之所常见常道中一层层引出深义，让人知其一后再知其二，这就是董明老师讲学的风格，即直白平易，又妙语如珠，气势磅礴，鞭辟入里，给人顿悟的感觉，在读者心中产生巨大共鸣。

<<领导艺术>>

书籍目录

导论? 【第一章】领导识人艺术 第一节 相信身边有人才 人才的主、客观标准 为组织所用才是人才 第二节 识别人才有方法 为什么人才总是墙内开花墙外香？ 求全责备——识别人才的大误区 识别人才的七种方法 【第二章】领导用人的艺术 第一节 有渴求人才之心 包容并蓄用人才 以心换心得人心 三顾茅庐的启示 第二节 有吸引人才之法 马斯洛激励理论 物质吸引是基础 精神激励是关键 第三节 通使用人才之术 公平持正是核心 楚汉相争的启示 第四节 具保护人才之魄 要能做事的下属还是要不犯错的下属？ 松下幸之助：不会犯错的不是好员工 保护做事的下属才有人为组织“卖命” 【第三章】领导协调的艺术（上） 第一节 什么是协调 领导协调的作用 领导协调的类型 领导协调的方式 第二节 领导对下协调的艺术 均衡利益 利用品性 能位相称 资历相顺 派别兼容 【第四章】领导协调的艺术（下） 第一节 领导对上协调的艺术 能力是个人发展的立身之本 感情认可是获取信任的关键 等距交往是立于不败的准则 第二节 调适与上级的冲突 调适与上级冲突的三项基本原则 尊重上级、服从领导的三个理由 第三节 领导平级协调的艺术 明确职责，把握分寸 互相尊重，互相支持 公事私办，提高效率 坚持底线，善于妥协 【第五章】领导沟通的艺术 第一节 领导沟通的定义与功能 沟通的定义 沟通的方式 沟通的功能 第二节 沟通的种类和技巧 沟通的种类 沟通的技巧 第三节 沟通协调中领导讲话的艺术 提升讲话艺术的重要性 领导讲话艺术的三原则 第四节 演讲报告的艺术 立意不落俗套 妙在开头 巧用知识，善用比喻 善用幽默，语言生动 第五节 个别谈话的艺术 要掌握好谈话对象的心理状态 要掌握好个别谈话的气氛 要掌握个别谈话的技巧 【第六章】领导授权与控制的艺术 第一节 领导授权的艺术 领导要有帅才观 领导要学会合理授权 授权要把握好六大原则 第二节 领导控制的艺术 控制的定义 如何进行有效的领导控制 领导控制应做到以信立威 领导控制应做到赏罚分明 领导控制应善用柔性软控制 【第七章】领导决策的艺术（上） 第一节 决策的一般概念 决策的定义 决策的实质 决策是事业成败的关键 决策横向作用宽、纵向影响深 第二节 决策后面的利益机制 人民群众内部有不同的利益群体 美国决策过程中的利益协调机制 美国的做法对我们的启示 第三节 决策的风险类型 确定型决策 风险型决策 不确定型决策 【第八章】领导决策的艺术（下） 第一节 决策过程与决策方法 决策的过程 决策的方法 第二节 建立科学的决策体系 对决策信息系统的要求 对决策智囊团的要求 对决策者的要求 第三节 以创新思维优化决策 以前瞻性思维优化决策 以创造性思维优化决策 以现实性思维优化决策附录 领导科学的发展历程、主要研究流派及其观点后记

章节摘录

作为领导要精通使用人才之术，而使用人才之术的根本原则是要公平持正，要有公平心。
公平心是不是要求领导办事公道、作风正派、道德品质高尚？
不是的，这里的公平心跟道德品质无关。
这里的公平心就是指领导把可得可不得的好处和利益分给大家，分给下属。
楚汉相争，刘邦胜，项羽败，就是最好的例证。
楚汉相争，刘邦得天下，项羽功败垂成，自刎乌江。
刘邦建立汉朝后，与群臣总结自己成功、项羽失败的经验。
手下大臣各抒己见，议论纷纷，刘邦不以为然，认为都没有说到重点。
最后刘邦自我总结说：“夫运筹策帷帐之中，决胜于千里之外，吾不如子房。
镇国家，抚百姓，给馈饷，不绝粮道，吾不如萧何。
连百万之军，战必胜，攻必取，吾不如韩信。
此三人，皆人杰也，吾能用之，此吾所以取天下也。
项羽有一范增而不能用，此其所以为我擒也。
”所以，刘邦认为项羽必败无疑。
刘邦能用人，项羽不能用人。
那么，刘邦凭什么来用人呢？
张良、萧何、韩信都是人中豪杰，不容易用的。
这三个人都有经天纬世之才，为什么不反过来用刘邦呢？
这是问题的关键。
论出身，刘邦身份低微，在秦朝做了个小官亭长，相当于今天的村长；刘邦的父亲有几亩地，但绝不是什么大户人家。
论文化，刘邦是个文盲。
论文明礼仪，刘邦对人傲慢无礼，出言不逊。
刘邦身份低微，无权无势，没文化，不懂文明礼仪，口袋里又没有钱，凭什么来用人，人家凭什么听他的呢？
从刘邦的手下对刘邦的评价中，我们得以看出问题的关键之所在：刘邦“能饶人以爵邑”，“使人攻城略地，所降下者因以予之，与天下同利”和“降城即以侯其将，得赂即以分其士，与天下同其利”。
刘邦把“天下利”与自己的手下“共享之”，好处和利益大家分，大家得，不是他自己一个人独吞，这是刘邦能用人的关键，也是刘邦惟一的和最大的优点。
就拿刘邦使用韩信来说，韩信出身贫穷，而且品行不好，不能被推选去做官，整日游手好闲。
韩信最早投奔的是项羽，由于他的名声很差，虽然屡次向项羽献策，以求重用，但项羽都没有采纳。
项羽手下有人劝过项羽，说对待韩信，要么重用，要么杀掉。
因为韩信很有才能，重用他就如虎添翼，如果不加重用，他会跑到别人那里去，一旦被别人重用，会对项羽构成心腹大患，项羽不听。
后来韩信脱离了楚军加入了汉军，刘邦也知道韩信的恶名，也没有看出他有什么出奇超众的才能，只任命韩信做一个看管粮仓的小官——治粟都尉。
韩信多次跟萧何深入交谈，萧何认为他是位奇才，很看重韩信，多次向刘邦推荐，刘邦也不听。
韩信见自己得不到重用，就逃走了。
萧何听说韩信逃跑了，来不及报告刘邦，连夜去追赶韩信，就是“萧何月下追韩信”的典故。
萧何把韩信追回来后，就去拜见刘邦，萧何说：“像韩信这样的杰出人物，普天之下找不出第二个人。
大王如果想争夺天下，只有韩信可当此大任。
重用韩信，韩信就会留下来，不能重用，韩信终究还要逃跑的。
就看大王怎么决策了。

”刘邦说：“好吧，我看在是你大力推荐的面子上，让他做个将军。
”萧何说：“即使是做将军，韩信一定不肯留下。
”刘邦说：“任命他做大将军。
”萧何说：“太好了。
”于是刘邦就要把韩信召来，给他个大将军的委任状。
萧何说：“大王向来对人轻慢，不讲礼节，如今任命大将军就像哄小孩子一样。
这就是韩信要离去的原因啊。
大王决心要任命他，要选择良辰吉日，亲自斋戒，设置高坛和广场，礼仪完备才能服众。
”当时刘邦军队士气低落，逃兵无数，刘邦干脆死马当活马医，答应了萧何的要求，韩信风风光光走马上任。
随后韩信背水一战，用一群乌合之众把20万赵国精锐部队打得落花流水。
韩信领兵战无不胜，攻无不克，势力越来越大。
后来项羽也给韩信写信，说你帮刘邦，我项羽必败；你帮我项羽，刘邦必败。
我不要求你帮我，只要求你保持中立，我跟刘邦一决雌雄，然后我们平分天下。
这时韩信的手下也劝他，说：谁行军用兵快，谁就能捷足先登当上皇帝；现在你走在最前面，自己就能做皇帝，何必为刘邦卖命呢？
韩信回答说，刘邦待我十分恩厚，把他的车给我坐，把他的衣给我穿，把他的饭给我吃。
乘人家的车，穿人家的衣，要替人分担忧患，吃人家的饭，就应该为人家卖命。
我怎么能见利忘义呢？
于是拒绝了项羽的提议。
有一次，韩信打下齐国，遣使修书请求刘邦立他为假齐王（代理齐王）。
当时，刘邦正被项羽困在荥阳，自顾不暇，看罢来书后勃然大怒，心想：“吾困于此，旦暮望若来佐我,乃欲自立为王!”张良、陈平用脚踩他以示意提醒，刘邦突然醒悟，说：“大丈夫定诸侯，即为真王耳，何以假为！
”于是正式委任韩信为齐王。
韩信觉得当个假齐王就满意了，没想到当上了真齐王，得了大好处，心中大喜。
于是，韩信领兵星夜兼程帮刘邦解了围。
刘邦知道，这个时候谈感情、恩情，谈事业、前程都不行，要给好处，给大好处才行。
假如这时刘邦回复韩信说：“你赶快来救我，能不能做假齐王，看你的表现了。
”韩信一定回答说：“我会尽量完成任务，但是我刚刚打下齐国，兵马疲惫，粮草接济不上去，天气寒冷，士兵没有御寒的衣服，武器缺乏，弓箭不够，我还要休整两天。
虽然事情紧急，可是我心有余而力不足啊。
”韩信说的可能都是事实，但是这些困难都能克服，问题是韩信不去想办法克服，刘邦对韩信也会无可奈何。
这就是手下人出工不出力，磨洋工，阳奉阴违，集体糊弄领导，领导一点办法也没有。
如果领导有一千条指示命令，手下就有一万条理由，而且是正当理由予以回绝。
手下会说不是不想干，而是干不了，没办法干。
领导只能自食其果，无可奈何。
当时刘邦被团团围住，正处于千钧一发之际，不要说耽搁两天，就是耽误半天，刘邦就可能被俘虏，人头落地了。
所以刘邦采用给好处的方法，及时化解了危机。
我们再来对照一下项羽。
论出身，项羽出身楚国的名门贵族，其祖父项燕是楚国的大将军，身份尊贵。
论文化，项羽从小习文练武，精通兵法，文化水平很高，而且文武双全。
同时项羽志向远大，青年时代就立志取秦始皇而代之。
论文明礼仪，项羽待人彬彬有礼，平易近人，亲自给士兵疗过伤，流着眼泪给将士送过饭，方方面面都比刘邦强10倍、100倍。

但是项羽最终居然斗不过刘邦，落了个四面楚歌、自刎乌江的下场。
刘邦对项羽的评价是，表面宽宏大量，实际上心眼很小；只给人小恩小惠，大好处从来舍不得给，是妇人之仁。
一次项羽手下的一个将领冲锋陷阵，立下大功，按常理应该封官赐爵。
项羽本来也打算封赏，已经铸好一个官印，准备发给这个将领。
但是项羽怎么也舍不得把这个官印给出去，整天拿在手里，在手上磨过来、磨过去，最后居然把一个方印都磨成圆的了，他还是舍不得给人。
靠一点小恩小惠，给士兵治治伤，为将士送送饭，难以赢得人心；舍不得好处和利益，只会失去人心。
项羽就是把所有的好处和利益都攥在自己手里，因小失大，最终失败；刘邦把“天下利”与自己的手下“共享之”，好处和利益大家分了，天下也成为刘邦的了。
所以，领导不能贪小便宜吃大亏，要有公平心，把可得可不得的好处和利益拿出来分给大家，分给下属，赢得人心。
……

编辑推荐

《领导艺术:一门可操作的学问》：我可以满怀信心地说：“《领导艺术:一门可操作的学问》是一本难得的好书。
”作者董明是国家行政学院公共管理教研部教授，《领导艺术:一门可操作的学问》是董明教授在长期的教学实践中积累下来的一些思考。
近些年来，董明在学院内外给各行各业的各级领导讲授“领导艺术”课，前来听课的人员包括政府官员、事业单位的领导、国有和民营企业的老总，无论是科级还是省部级干部，无不对这门课程表现出极大的兴趣和热情。
我想这就是对《领导艺术:一门可操作的学问》这本书最好的注释：该书有助您成为有所作为并深得人心的领袖人物，有助您在事业中成功！
无论是在办公桌边、在床头，还是在旅途间隙……您都可以闲来翻翻几页，绝对会让您品之有味，受益匪浅。

第一图书网, tushu007.com

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