第一图书网, tushu007.com

<<从普通人到领导者>>

图书基本信息

书名：<<从普通人到领导者>>

13位ISBN编号：9787040200249

10位ISBN编号：7040200244

出版时间：2008-5

出版时间：高等教育出版社

作者：(美) 多特利奇 (美) 诺埃尔 (美) 沃克 著

页数：199

译者：付煜

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

第一图书网, tushu007.com

内容概要

每一个人的职业生涯都要度过一些“ 艰难时期 ”——进入一家新公司、突遭解雇、失去挚爱的人、被派驻海外、遇到“ 坏 ”上司，等等。
这些特殊阶段虽然会使你备感压力，但同时也是你提升自身领导能力的最好机会。
本书选取了每一位领导者成长过程中经常遇到的13个职业阶段，分别加以详细的分析，并就此采访了75位深切体验过这些阶段的知名公司的董事长、CEO以及高级管理者，使读者可以从被访者的真实故事中汲取经验教训，顺利度过职业生涯中的“ 艰难时期 ”，并把握这一学习机会，使自己成为更具自我认识能力和更具领导力技巧的成熟领导者。

作者简介

戴维·多特利奇：曾任霍尼韦尔公司副总裁，现为CDR国际公司合伙人，并担任强生、美国银行、英特尔、耐克等公司高管的领导力效率咨询顾问，已经出版《为什么CEO会失败》、《应变领导》等多部著作。
詹姆斯·诺埃尔：曾任通用电气公司领导力发展部门的主管，现为CDR国际公司的主要领导者，拥有超过20年的领导力培训经验。
诺曼·沃克：诺华制药公司的人力资源总监，基于业务的人力资源管理模型的提出者，曾为卡夫食品公司、大都会公司、福特汽车等多家大公司提供领导力开发方面的咨询工作。

书籍目录

1　何为有效的领导力2　领导者是如何学习的3　进入一家公司4　进入领导角色5　接受拓展型任务6　承担管理企业的责任7　面对应该由你负责的重大失败8　应对坏上司和同你形成竞争关系的同事9　失去工作或者错过晋升的机会10　成为公司收购或者公司合并的一部分11　生活在不同的国家或者文化中12　在工作和家庭之间寻求一种有意义的平衡13　消除野心14　应对人生剧变15　对体系丧失信心16　企业如何利用各个阶段来发展领导力17　生存和发展的八个指导步骤

章节摘录

如果想成为一名有效的领导者，那么你应该特别注意采取什么样的行动来实现这一目标呢？
很多领导力方面的书企图回答这个问题。
随便走进一家书店，可以看出，广泛地讲，对领导力进行研究、思考和著述的人可以分为两大阵营：
一方阵营主张领导力只与行为有关，因此如果你想脱颖而出，就必须学习和模仿优秀领导者的关键行为。
很多推崇这种观点的公司通过开发能力模型，然后据此严格地对它们的经理进行评估和培训。
另一方阵营则认为，领导力与个性、价值标准和诚实有关。
持这种观点的公司关注的是灌输公司的价值观以及让领导者走上正确的行事之道。
这两种方式都有效果——但也都不够完善。
由于内在的问题，大多数围绕着个性或者行为而进行的领导力开发工作只会偶尔奏效。
经过培训后，领导者会从新理念和新的做事方式中获得勇气，但在重新回到公司之后，公司的文化并没有发生什么变化。
他们发现很难保持自己的领导效力，也无法将学习背景环境中的成功经验复制到真正的领导力背景环境中去。
近年来领导力发展行业已经呈爆炸性的发展趋势，而同时几乎每个机构都在抱怨领导人才的匮乏。
随着有关这个主题的培训项目和认识的增长，逻辑上表明，我们应该更好地工作，以满足机构对人才的需求。
事实上，大多数机构都在哀叹缺乏这样的“现成”领导者：他们具备成熟的性格、良好的判断力和熟练的技能。
领导者欠缺的是什么呢？
多年以来，在世界各地位列财富200强（Fortune 200）的公司中，有数百名高级主管得到过我们的教育、指导和咨询。
失败的领导者通常都是那些缺乏自我认识的人。
丹尼尔·戈尔曼认识到情商的重要性，并将其视为有效领导力的重要组成部分，从而清楚地阐明了这一基本事实。
低效的领导者没有了解其自身的动机，也不肯承认自己的弱点；他们不会反省，尤其是在他们失败时，他们也不愿意承担责任。
尽管这些人可能很聪明，也很有才华，但他们就是无法认识自己，而正是这一点导致了他们的失败，在他们面临新领导岗位的挑战时更是如此。
卓越的领导者与这些人不同，他们既能清楚地意识到自己的强项，也能看清自己的弱点；他们会谈论和思考自己的局限性和失败，并设法从中汲取经验教训。
他们注意到，无论是在顺境还是在逆境中，都应该不断地学习，还要适应环境并积极地对各种环境作出反应。
最重要的一点是，在生活中，他们都能够一直保持清醒，无论是在个人还是在职业生涯阶段（丢饭碗、提升、换公司、所爱的人去世、离婚，等等）都是如此。
这些阶段会对领导者造成影响，正如它们会对我们所有人造成影响一样。
如果在经历这些阶段时，没有用心地观察和思考，那么你就扼杀了自己的发展机会。
如果能够清醒地审视这个过程并对从中获得的经验教训持一种开明的态度，那么你一直是一位高效领导者的几率就会大大增加。
低效的领导力发展　　当然，大多数机构不会从这些阶段出发来看待领导力发展。
由于激烈的竞争，还有构建领导力人才渠道的需要，近来，很多公司已经意识到培训和实施360度全方位评估，以及其他建立自我认识的工具的价值。
但各公司以结果为导向的倾向仍然很严重。
领导力发展关注的经常是成果、行为、资格、状况以及技能。

领导力事实上被否定了，包括自我反省、自我怀疑，甚至连它的缺陷也被否定了。
每天，我们都会看到一些信息，这些信息将领导力等同于盲目的信心、盲目的坚定和无视反省。
　　不管是有意还是无意，在人们经历生命中的重要事件（这些事件无论是对他们的个人生活还是对其作为领导者的角色都会产生重大影响）时，大多数公司不鼓励这些人谈论自己的问题。
人们可以同上司或者同事谈论工作要求、公司政治、冲突、未能满足的预期目标或者不合格的业绩。
他们也可以讨论在业绩评估中所指出的具体问题。
但这些讨论通常关注的都是行动而不是情感方面——关注的只是人们能如何解决问题，而不是那些正在纠缠着他们的深层次问题。
　　并且，让他们向上司或指导者承认自己视为失败的东西，这似乎也是违背直觉的。
例如，假设珍妮特（Janet）是一个天才，被上司从另一家公司挖过来了。
要珍妮特向这位曾在她身上已经投入了公司的一笔可观资金和本人声誉的上司开口，告诉他自己正在与新公司的文化和政治作斗争，这会是一件容易的事吗？
图1.1展示了一个“学习金字塔”（人们在机构中的学习方式）。
　　类似地，在当今大多数大公司的高层中，讨论重大的个人经历仍被视为一个禁区。
有的人经历过各种精神上的创伤，这些创伤足以改变他们的观点性格和人生观。
而通常的观点是希望他们在工作时能够尽量抑制自己，不讨论这些事情。
我们也只是在对高级经理的指导过程中才发现，这些私人性质的经历所带来的影响是多么重大，它们会影响甚至改变领导力行为。
尤其是男性，他们觉得自己必须硬撑下去，不能把家庭的痛苦带到工作中去。
结果他们不得不强压自己的情感，将领导力角色与其个人角色分离开来。
但这种冲突不可避免地会反映到工作环境中，使人产生一种不真实，甚至是怀疑的感觉。
例如，很多经历过离婚的管理人员为了压抑痛苦和愤怒，更加努力地工作，更为频繁地出差，对其他人的要求更为苛刻，在蔑视和批评中发泄自己的痛苦，而这一点旁人是看得出的。

媒体关注与评论

如果你想在追求成功的同时还想拥有平和的心态，那么本书是你的当然之选。
——拉姆·查兰，《执行》一书的作者之一
这本书突破了传统的理论，对于我们如何领导他人、如何在生活和事业的关键阶段中得到提升，给出了操作性的指导。
人人都知道要从经验中去学习，而本书的三位作者展示了如何从经验中去思考。
——约瑟夫·巴拉迪诺，安达信环球公司前CEO
“令人惊讶的是，本书中提到的这些领导力阶段是可以预见的。
在典型的职业生涯中，所有的领导者都会经历这些阶段。
本书为领导者和渴望走向高级领导角色的那些人提供了一些手段和技巧，帮助他们了解并顺利度过各个阶段，实现个人生活和事业上的成功。
”
——科里·塞茨，诺华国际人才管理部全球负责人

编辑推荐

《从普通人到领导者》选取了每一位领导者成长过程中经常遇到的13个职业阶段，分别加以详细的分析，并就此采访了75位深切体验过这些阶段的知名公司的董事长、CEO以及高级管理者，使读者可以从被访者的真实故事中汲取经验教训，顺利度过职业生涯中的“ 艰难时期 ”。

《从普通人到领导者》将指引你顺利地度过这些起伏，使你在经历这些阶段之后，能具有更强的自我认识能力和更高的领导力技巧。

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