第一图书网, tushu007.com

<<领导进化>>

图书基本信息

书名：<<领导进化>>

13位ISBN编号：9787111296904

10位ISBN编号：7111296907

出版时间：2010-2

出版时间：机械工业出版社

作者：吕峰

页数：216

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

前言

这本写给所有领导者的书酝酿了将近五年。
2005年，《商学院》杂志邀请笔者开设有关人力资源管理方面的专栏。
当时，有关财经管理方面的专栏已经很多了，所以在与杂志编辑交流专栏选题时，笔者特别强调，本人的专栏希望能够瞄准未来，不就事论事，也不探讨热点问题，会根据自己的读书心得集中于一些比较基本的管理问题。
编辑答应了笔者的要求。
2006年，在《首席人才官》杂志编辑的邀请下，笔者也开设了专栏。
选题意图与前者一致，只是文章会比较集中在人力资源管理方面。
到2007年年底，笔者实在是认为自己应该再好好看书，于是就停止了两个专栏的写作。
只是到2008年下半年，在腾讯财经频道的邀请下，笔者又开始了专栏写作。
互联网与传统杂志的区别就是速度更快，一周一次的写作频率很快就使笔者无力招架，为了写作而写作多少都会带有矫情的色彩。
坚持了半年，也就停止了。

内容概要

企业成长模型把组织成长分为了五个阶段，本书以葛雷纳的企业成长模型为主线，指出在不同的发展阶段，组织将面对不同的问题，这就从客观上要求领导者思考不同的问题，至少思考问题的优先顺序会有所不同，只有在针对性思考的基础上，领导者才能根据组织特定情形来调整自己的心态和行为，这就是我们所谓的“进化”。

环境的持续变化让任何一种领导模式或方法都不可能永远有效。

如果你即将开始或已经开始了你的领导之旅，请记住保持开放的心态，这是适应环境的前提，也是进步的前提。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

吕峰，南开大学人力资源管理专业博士、北京大学光华管理学院人力资源管理专业博士后。
现任北京大学光华管理学院校友联络中心主任。
曾执教于南开大学国际商学院。

研究方向主要集中在战略管理、人力资源管理和知识管理方面．著有《人力资源开发与管理》以及《人力资源开

<<领导进化>>

书籍目录

前言 第一章 初创　一、管理原则：泰勒和福特　二、愿景的关键　三、队伍是招聘的　四、招聘理念　五、小公司的招聘困境　六、任人唯亲　七、怎么团结　八、信仰留人　九、内部冲突的根源和一个最简单的解决方法　十、责任的源泉 第二章 规范　一、如何看待制度　二、朝令夕改　三、积极对待老员工　四、关键员工管理　五、为什么没有进入角色　六、责任扩散　七、锤炼位置感　八、定向培训的战略意义　九、保护抱负　十、学会欣赏 第三章 成长　一、真正的老板是怎么来的　二、目标决定胸怀　三、快速成长的问题　四、凭什么做大做强　五、如何保证团队的节奏　六、谁在领导集体跳槽　七、如何让经理人员更可依赖　八、千万不要伤害人们的内在动机　九、领导心理环境的三个关键要素 第四章 调整　一、以人为本　二、“大而全、小而全”的积极含义　三、君臣的三种情感关系　四、寻找激情　五、中层经理的激情　六、团队情绪控制　七、职场空间　八、侵犯行为的产生与消除　九、有关裁员的战略性思考　十、创新的源泉和制度 第五章 新生　一、知止　二、巩固价值链　三、少赢　四、职能部门的价值　五、组织记忆　六、稳定的价值　七、我们为什么要变革　八、还有什么地方可以改进　九、为什么要追求完美　十、沉着的领导 结束语 权变求生

章节摘录

下面这个例子很能说明这个问题：有一个特别较真的女孩，个人素质非常好，就是特别较真，哪怕一个字有问题，她也会跟你计较半天。
开始的时候，公司安排她做业务工作，由于爱较真的性格，她和客户沟通不是那么灵活，很快就把客户都得罪光了。
后来转到品牌部，除了业务之外做服务工作，和同事的关系处理得不好，根本谈不上什么服务。
最后公司把她安排到咨询部，负责公章、业务档案、信息化管理这些工作，因为公司信息化管理需要从头做起，需要员工特别仔细。
这下真的给她找到一个合适的岗位，从她开始管理之后，公司的工作进展很顺利，没有出现过任何差错。
所以，企业在甄选过程中努力寻找性格满足工作要求的人是非常重要的。
但是，在寻找工作的过程中，为了满足工作或招聘人员的要求，甚至在试用期期间，人们会尽量去伪装以便自己能够获得工作机会。
“赛马”的做法就是试图通过工作者与工作的磨合来寻找匹配。
只是在长时间的磨合中，不仅组织需要承担成本的风险，员工个体也要承受伪装的压力。
事实上，如果甄选时能加大对工作申请人性格方面的检测，就可以降低未来的匹配成本。
在此基础上，如果能更进一步了解其成长经历以及成长过程中的重大事件并加以解读，会非常有助于了解工作申请人的心理状态。
幸运的是，目前在人员性格测评方面的技术已经非常发达。
尽管这些方法都很难尽善尽美，但它们的确是可以给出一些有益的提示。

媒体关注与评论

组织离不开领导，但在组织成长的不同阶段，有效的领导方式会不同。
领导如何与时俱进？
吕峰博士的这本书作了有益的探讨，值得一读。
——北京大学光华管理学院院长：张维迎教授并不是每个有能力的人都能当领导，但如果按照《领导进化》所阐述的五个方面去历练，你至少有希望成为一个好领导。
——中国经营报社总编辑、《商学院》杂志社社长、《职场》杂志社社长：李佩钰吕峰博士的《领导进化》一书，用心探讨了企业领导者与组织共同发展的重要话题。
中国企业家，尤其是那些努力带领企业发展壮大的企业家，从这本书中可以获得有益的启示和行动指南。
——清华大学经济管理学院人力资源与组织行为系系主任：杨百寅教授

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