

<<卓越领导者>>

图书基本信息

书名：<<卓越领导者>>

13位ISBN编号：9787111424727

10位ISBN编号：7111424727

出版时间：2013-6

作者：（美）约翰H.曾格（John H. Zenger） 约瑟夫R.福克曼(Joseph R.Folkman) 著

译者：赵实

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>

<<卓越领导者>>

内容概要

《卓越领导者:从优秀经理人迈向卓越领导者的登封之道》内容简介：许多人都懂得怎样当一位经理人，他们知道体察上意，照顾下属，并建立起默契的工作团队。

他们是组织里优秀的经理人。

然而，只是优秀已经足够了吗？

难道没有再进一步的成长空间？

事实上，只要能向更高一层的领导力效能推进，就可以为自身与组织带来数倍的增长与收获。

与其他关于领导力的作品不同的是，《卓越领导者》的作者利用严谨的研究方法，对全球超过25000名领导者的20万份评估数据进行细致的分析，提出了关于如何发展领导者的全新体系。

《卓越领导者》突破了传统的领导力发展模式，作者用大量的数据证明了将个人优势最大化对组织带来的积极意义，并提出领导力培养的“交叉训练”、“伴随素质”等核心概念，让领导者得以实现“从优秀到卓越”、“化平凡为非凡”的改变。

最终达成组织绩效的提升！

《卓越领导者》将对您的企业、组织与员工发展带来极大的帮助，也是希望提高领导力的读者的最佳发展指南！

海报：

<<卓越领导者>>

作者简介

约翰 H.曾格 John H.Zenger

ZengerFolkman公司的创始人和首席执行官。

领导力发展领域的世界级专家，也是备受尊敬和欢迎的演说家、顾问和高管教练。

在2011年，他被美国培训和发展协会（ASTD）授予工作场所学习和绩效奖项的终身成就奖，并因为他在领导力发展和培训领域的杰出贡献，被选入人力资源发展名人堂。

曾格曾独自或与他人合作发表了50篇关于领导力、人才培养等方面文章。

并出版了9本专著。

乔 R.福克曼 Joseph R.Folkman

Zenger Folkman公司的创始人和总裁。

360度测评方法首创者之一，也是国际会议和研讨会上领导力领域最受欢迎的演讲者。

作为全美知名的心理测评家，他在专业研究和变革管理上具有广泛深入的专业知识。

他构建的数据库涵盖了50000名领导者累计超过50万次的评估数据。

这种基于实证的研究方法使得ZengerFolkman公司的研究成果非常独特。

在过去40年间，他持续为世界上最具声望和最成功的组织提供深入的咨询服务。

<<卓越领导者>>

书籍目录

对本书的赞誉
译者序
中文版序
推荐序
致 谢
前 言
第一章 揭开领导力的神秘面纱
神秘尤在
再多一本关于“领导力”的书的理由
定义与描述领导力的复杂性
一本基于实证研究的书
化繁为简
一个概念性框架——领导力帐篷
本书中重要观点概述
小结
第二章 卓越领导者创造非凡
优秀领导者与差劲领导者
卓越领导者与优秀领导者
领导力影响企业的经营绩效
做到优秀是不是就足够了
为什么优秀领导者不愿意接受改变自己的挑战
衡量卓越的恰当标准
好与坏的二分法
第三章 简化领导力
“床垫式领导”和“帐篷式领导”
造就一位领导者
测量你的变革领导效能
进行战术性变革
有效领导会推动变革
领导力与变革
模型中五项要素间的相互关联
第四章 何为“领导素质”
素质运动为什么无效
16种区分性素质，决定你在他人眼中的形象
个人素质评估
第五章 领导者必须契合于组织
两种可能的领导力情景
成功与失败的关键所在
领导力的悖论
发现你的天赋
COP模型
具有一流素质的组织形态
应用
第六章 卓越领导者拥有多项优势
改善的方法

<<卓越领导者>>

效能哲学

自己就是教练

对个人领导力发展计划的重新思考

优势的强效组合

光晕效应

专注于优势可以改变领导对下属的看法

第七章 必须修正致命弱点

从何处入手

致命弱点的概述

第八章 领导力发展的新观点

非线性的发展途径

什么是伴随素质

第九章 领导力发展的案例研究——美国海军陆战队

为什么要谈论海军陆战队

两类领导团队

海军陆战队领导力发展方法的启示

比较海军与企业界的领导任务

领导力发展的流程及工具

谁该为领导力发展负责

领导力发展既塑造也反映了组织文化

小结

第十章 如何成为卓越领导者

长久以来的问题

个人如何通过自我努力成为卓越领导者

小结

第十一章 培养领导团队

两个团队的神话

第十二章 组织在发展领导者中扮演的角色

采用领导力模型

确定哪些人应该发展领导力

界定你要从领导者身上获得什么样的结果，这些结果

如何与组织战略联系在一起

对领导者设定高期望、高要求

让高管参与到领导力发展活动中

领导力发展应致力于优势的提升

使用有效的方法来改变行为

强调行动学习项目或致力于真正重要的项目

建立反馈文化

化繁为简

让领导者成为你的老师

发展是一个长期过程，而非单一事件

在领导力发展过程中培养责任感

为领导者设计发展体验

庆祝成功

小结

第十三章 通用磨坊：衡量领导力改善效果

案例研究：通用磨坊“打造伟大领导者”

<<卓越领导者>>

第十四章 坚持到底的重要性
对领导力发展过程进行分段
每个阶段的资金分配
领导力发展目标
阶段三的威力
后续跟进活动的作用
互联网的影响
阶段三 潜能
附录 调研方法概述
尾 注
作者介绍

<<卓越领导者>>

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>