第一图书网, tushu007.com

<<领导行动力>>

图书基本信息

书名：<<领导行动力>>

13位ISBN编号：9787121074813

10位ISBN编号：7121074818

出版时间：2009-1

出版时间：电子工业出版社

作者：（英）格劳特，（英）费希布　著，赵雪，李桂芳　译

页数：171

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

放眼世界，全球市场步入了市场经济的轨道，商机随处可寻，公司逐鹿全球。
领导者勇往直前，带领下属在市场的大潮中拼搏。
纵观各行各业的成败经验，人们普遍认为，高效领导者是公司或机构生存、成功的决定性因素！
而领导者常常感慨自身领导技能匮乏，面对竞争激烈的市场，他们显得身单力薄，迫切需要高人指点，渴望获得切实可行、行之有效的领导技能。
每个渴望成为领导者的人都希望获得一本“行动指南”，来规范、培养自己的领导方法，并效仿成功典范。
纵观当今出版业，各种领导力著作层出不穷，让人目不暇接。
可是翻阅后，读者们抱怨有的图书理论性太强，过于学术，让人费解；有的图书只是作者的一面之词，不够客观和全面，且缺乏实证；有的图书提供的技能和方法不切实际，无法运用。
总之，在林林总总的领导力图书中，读者很难找到一本图书，不仅通俗易懂，而且包罗万象；既介绍理论，又不乏实证；既有陈述，又有讨论；既有作者的调查研究，又有真实的成功经验。
总之，要想找到满足读者上述“苛刻”要求的领导力著作实在太难了。
幸运的是，本书的出现解决了广大读者的困惑，成为众多渴望成为杰出领导者的人的极佳选择。

内容概要

全书分三大部分，共12章，较全面地分析了领导力的各个方面，其中包括领导力的特征、背景因素、影响因素、愿景、决策和风险、失误和挫败、变革管理、情感型和真诚型领导、选择和构建团队、交流沟通及追求第一等内容。
它具体详尽地剖析了当今领导者面，临的许多课题。
从业多年的领导者和渴望成为领导者的读者，都可以从中受益。
　和同题材图书相比，本书最大的优势在于，作者并非刻意归纳一种放之四海而皆准的成功领导秘诀，而是在大量访谈的基础上，客观陈述诸多杰出领导者的成功经验。
尤其是在讨论某一话题时，作者会罗列出接受访谈者的不同观点，使读者得到全面的理解。
读者可以根据自己的实际情况、个性和喜好，灵活运用，因“时”施“管”、因“情”施“管”。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

杰大·格劳特，2000年以前担任英国一家知名的国际招聘咨询公司的运营总监。
他把这家英国公司发展成为拥有6.5亿美元国内业务量、350多位员工的咨询公司。
2002-2006年担任克莱夫-伍德沃德爵士的商务经理。
目前，杰夫是一位独立的商业顾问，主要关注领导力、人员管理、团队建设、巅峰绩效、招聘和外包业务等方面。
杰夫不仅是英国杰出的商业演说家、会议主持人，还是一位记者。
他与人合作，共同撰写了多本图书。

<<领导行动力>>

书籍目录

第1部分　第1章　领导力的特征　领导魅力的内涵　领导魅力的可替代性　潜移默化的领导力　第2章　背景因素　家庭背景　教育背景　培训背景　职业发展的不可预见性　第3章　影响因素　父母的影响　老师的影响　老板的影响　导师的影响第2部分 第4章　愿景　构建愿景　对愿景进行沟通　协调长短期目标 第5章　决策和风险　军事任务分析　风险和军事行动　风险和商界领导 第6章　失误和挫败　吸取经验　分析成败 第7章　变革管理　为什么多数变革举措多以失败告终　对变革进行沟通　文化变革　把握时机，快速取胜第3部分　第8章　情感型和真诚型领导　情感型领导　真诚型领导　第9章　动力、激励和士气　庆祝成功　鼓舞士气　激励型领导　演讲的作用　第10章　选择和构建团队　多样化的力量　信任　培养未来的领导者　为成功做准备　团队规则和职业道德　团队精神　第11章 沟通　恰如其分地沟通　坦诚沟通　诚实守信　公司外部的沟通　应对媒体　第12章　追求第一　创造思考空间　自我提高和学习　推荐阅读材料　领导力和终身学习　把握时机，急流勇退结束语附录A　备受欢迎的领导力理论和模式

章节摘录

第1部分第1章　领导力的特征我并不是天资聪颖，只是有无比强烈的好奇心。
——阿尔伯特·爱因斯坦（Albert Einstein）领导者的必要条件是什么？
领导者需要具备哪些技能、优势和个性特征？
领导力理论提出了许多建议：“ 领导魅力 ”、“ 坚定的信念 ”、“ 奉献精神 ”、“ 高涨的热情 ”、“ 远见卓识 ”等词语必定会涌现出来。
然而，正如卡地夫商学院的布赖恩·摩根教授指出的，在实践中要想做到上述几点并非易事。
“ 世界上并不存在能够帮助我们界定出色领导者的持久不变的准确描述。
”摩根教授引用了管理学家彼得·德鲁克（Peter Drucker）关于企业家的观点：“ 有的古怪反常，有的循规蹈矩；有的紧张焦虑，有的轻松愉快；有的酗酒成性，有的滴酒不沾；有的魅力十足、温文尔雅；有的寡言少语，冷酷无情…… ”德鲁克诙谐幽默的评价对领导者同样适用。
正如马丁·葛伦（Martin Glenn）所说，没有对与错的领导方式，只有不同的领导方式。
“ 第一次涉足管理界，我曾经思考过什么是正确的领导行为。
我认为这是缺少自信心的表现。
多年领导经验的总结并不能适用于所有管理实践，但包含了各种各样有效的领导风格。
世界上不存在可以完全复制的领导经验。
”戈费和琼斯对此持有相同观点。
他们认为：“ 领导力书籍总是试图寻找提高领导能力的一些窍门。
被访谈团团包围的总裁们常应邀就领导力和领导特征等一系列主题进行对比。
结果是他们总是发现自己还欠缺很多。
我们认为，没有放之四海而皆准的领导特征。
对一位领导者适用的管理方法，不一定对其他领导者适用。
”我们访谈过的领导者对此都持中肯态度。
关于一个伟大或出色领导者应具备的特质，他们均持有不同的观点。
“ 诚实正直 ”、“ 正义无私 ”等词语不断涌现。
正如Carphone Warehouse首席执行官查尔斯·邓斯通所说：“ 有很多关于领导力的不同表达。
但是，就其本质而言，领导力就是公正。
如果员工信任你，他们便会跟随你完成你要努力实现的目标。
反之，他们会弃你而去。
”领导者坚持认为，他们能够构思出一个明确的愿景，并具备与公司上下沟通该计划的全部技能。
然而，如果员工不信任你，领导者将一事无成。
英国体育局局长苏·坎贝尔指出：“ 持之以恒、坚持不懈、公平公正和真诚坦率是你的价值观，促使你勇往直前，实现目标。
”所有领导者，不论他们处于哪个领域，都会不断重申上述观点。
1999～2003年担任英国板球队队长的纳赛尔·侯赛因认为，诚实是出色领导力的核心要素。
他曾说：“ 队员必须相信你，信任你，才会为你比赛。
米切尔·阿瑟顿（Michael Atherton）（侯赛因首次加盟球队时的场上队长）诚实正直，我永远为他而战。
”军界领导者对此观点的态度最为坚定。
他们指出，如果士兵不相信其所奋斗的事业公平正义，不相信领导者会为之赴汤蹈火、全力以赴，首先受到破坏的将是军中士气。
“ 坚信现在从事的事业以及要求员工从事的事业至关重要。
”帕特里克·科丁利少将如是说。
无独有偶，陆军元帅彼得·英奇将军也认为，士兵必须信任指挥官的能力以及他们内心的信念。
此外，他们必须坚信，战争期间，指挥官不会让他们做无谓的牺牲。
盛世公司首席执行官凯文·罗伯茨认为商业界是“ 忠诚超越理性（loyalty beyond reason）的 ”。

工作热忱、诚实正直对公司共同愿景的坚定信仰，都与领导力息息相关。
“ 你必须对自己充满热情， ”纳赛尔 · 侯赛因指出，“ 这意味着，应该像我一样心胸坦荡，开诚布公。
或者像米切尔 · 阿瑟顿那样，外宽内严，外柔内刚。
他总是面带微笑，内心热血沸腾。
”兰登书屋首席执行官盖尔 · 里布克说道：“ 全身心投入工作，对工作充满热忱，这点至关重要。
”英奇将军用“ 爱 ”这个词语来描述出色领导者的这种表现。
“ 退役后，我加入瑞卡尔电子有限责任公司（Racal Electronics）董事会。
当时，公司经营者是埃尔尼 · 哈里森（Ernie Harrison），他热爱瑞卡尔。
我想他是加入公司的第15位员工。
他不仅清楚地了解本行业的运行方式、产品制造、公司运作，而且深爱着瑞卡尔。
我认为这一点至关重要。
如果某人在公司工作，只是为了牟取利益，这对公司的其他人可不是件好事。
”在许多人看来，领导力最富挑战的一点便是实现下面两点的平衡：作为领导者，做出决断、营造出鼓励创新思想的公司文化。
这包括开发员工敢于质疑和挑战领导决策的工作环境。
鲍勃 · 斯图尔特上校提出：“ 领导不能过于自以为是。
我认为，即使低位最卑微的人也可能帮助你，领导你。
”斯图尔特上校讲述了自己在17岁进入英国桑德赫斯特（Sandhurst）军校接受军官培训时，担任皇家空军军官的父亲给他提出的一条建议。
“ 要经历的一切让我恐惧，目睹的一切让我敬畏。
离大门越来越近了，此时，父亲对我说：‘ 记住，罗伯特，女王得了腹泻，在你抬头往上看之前，她总是望着下面。
’在我看来，这句话表达了领导力的内涵，说明军官和领导者应该如何去做。
全力支持下属，激发下属的工作热情、信心和信任。
”众多领导者认为，出色管理者具备的最基本条件是善于充当后盾，担任支持性工作，而非领导管理。
帕特里克 · 科丁利少将指出，即使管理者实际上并未做他们要求下属做的工作，他也必须明白究竟期望员工实现什么，这一点显而易见。
“ 这听起来滑稽可笑，但如果是统领150辆坦克装甲车的旅长，你必须知道部队的进展情况。
即使你身旁有一位顾问，你仍须精通枪炮的射程以及操作流程。
遇到一片雷区，工兵告诉你，雷区100码宽，似乎具有反坦克智能雷。
你必须知道如何排除这片雷区，必须对该领域了如指掌。
”当然，竞技场上的队长们，因具备非凡的竞技天分，能够随机应变地解决现场问题。
纳赛尔 · 侯赛因指出，在委任他为队长后，他被告知，他必须领导好场上的比赛。
“ 让你的领导者站在一旁，你冲锋陷阵，同仇敌忾。
再没有比这个更鼓舞人心的了。
”他说。
决策制定是领导者的核心任务（迈凯轮首席执行官罗恩 · 丹尼斯认为，决策制定是领导者的首要作用）。
马丁 · 葛恩指出，决策制定要求领导者具备清晰敏捷的思维，而这正是出色管理者的必备素质。
“ 混乱中，领导者有可能发挥领导力，但很难达到理想状态， ”葛恩说道，“ 你应具备化繁为简、按照事情的轻重缓急处理问题的能力。
”前英国军情五处处长斯蒂拉．利明顿对此表示赞同。
她说：“ 你的确需要思维清晰。
领导者最糟糕的表现就是把事情弄得一团糟。
你必须能够准确地将重要的事情从现时所有事情中挑选出来。

”当公司经历巨大变革时，应理顺脉络并牢记上述观点，这是当今领导者长期要面临的挑战。
他们必须机动灵活，深谋远虑，具有坚定的决心和乐于接受挑战的心态。
正因如此，领导者常处于痛苦、寂寞的境况中。
约翰·科特解释说，管理是一项应对复杂局面的工作，而领导是一项应对变革的工作。
“管理是做正确的事，是为了生存下来。
”盛世公司凯文·罗伯茨如是说，“如果你从事的全是管理工作，你的公司可以幸存下来。
但在当今环境下，管理并不能为公司提供竞争优势。
”管理和领导的区别是理解出色管理者应具备素质的核心问题。
威尔士大学布赖恩·摩根教授认为，领导和管理截然不同，各有特点，要求不同的资质和技巧，但他们具有互补性。
两者均是经营复杂公司所必需的。
关键的不同点在于，管理的重点在于计划、协调以及正确运行适宜的绩效体系，而领导主要是进行愿景规划，积极主动地预见变化并应对变化。
经理人也许能鼓舞士气，但领导者能够培养员工的超常能力，实现非凡绩效。
这些技能很难确定。
我们访谈过的领导者提出的观点大相径庭。
“领导者必须具有前瞻性，对公司发展具有深刻的洞察力。
”马丁·葛恩说道，“此外，领导者应当挑战传统，具备发散性思维以及创新意识。
你是否应该恪守传统规则？
”鲍勃·斯图尔特上校认为：领导力“与挑战现状有关。
切勿简单地接受规则。
如果规则说，这么做不可以，也要进行变革、调整，以适应现实变化。
领导者应当敢于冒险，促进事业向前发展。
”这是对当今盛行的较“现代”的领导风格的强烈映射，该领导风格指情感丰富。
真实贴近的领导力，而非命令控制型领导力。
因此，许多领导人将情感能力列为领导力的核心特征之一。
“我认为领导力更多地在于情感力量，而非逻辑判断。
”陆军元帅英奇将军指出，“如果能够把握一个人的情感，你便把握了关键。
所有出色领导者均具备这种能力。
”“传统观点是除非人们愿意服从，否则你无法领导，因此你必须具备引导员工对你俯首帖耳的能力。
”斯蒂拉·利明顿女爵士说道，“我认为，领导者关键在于倾心聆听，尽量掌握实际情况，然后使事态朝着你的目标方向发展。
”前英国广播电台BBC总裁格雷格·戴克是情感型领导风格的典型代表。
他认为，受到尊重、信任和被善待的员工必将发挥最大潜力，创下非凡业绩。
“我从不从事细节性工作，从来没有。
我的注意力很差，因此，我欣然认为只要放手让员工去做，他们就会实现预期目标。
”曾执教英国板球队并带领该队获得世界杯冠军的克莱夫·伍德沃德爵士认为，员工对关心他们幸福安康的领导人充满敬意。
“你不能索求尊重，而应通过实际行动表现出的品质以及才华赢得尊重。
除此之外，没有任何捷径。
领导力与尊重有关。
它取决于你的所作所为以及行为传达出的道德品质。
尊重产生于领导者关注个体并助其发展成功的行为表现”。

后记

尽管领导者承认领导工作充满挑战和艰辛，有时甚至是一项孤独的工作。
但他们最突出的一点是，不论来自哪个行业，他们均从中享受到巨大的快乐。
“我热爱这份工作，”现已退休的英奇将军说道，“当时享受到的快乐远超出我的想象。
统领军队是一项特别的工作，涉及许多人，而他们和你一同成长。
”克莱夫·伍德沃德谈道，他很珍惜在英格兰队执教的时光。
他说：“我热爱这份职业。
离职后，的确很怀念这段经历。
”马丁·葛伦补充道，从领导经历中，他感受到：“值得炫耀的成就让我感受到这种自豪。
”“我做的最成功的一件事就是担任英格兰队队长，”纳赛尔·侯赛因说道，“正如迈克·布雷利所写，当你不再担任队长时，面临的难事不是收入的减少，而是队友不再叫你‘巨星’。
在Lord比赛时，我走进赛场，一个人用大喇叭说，带领英格兰队出征的是纳赛尔·侯赛因，你再也不会有那种感受了。
”正如侯赛因所说，领导力可以产生巨大的回报，但它经常需要领导者承担很大的风险。
塞巴斯蒂安·科谈道，被任命为伦敦2012年奥运会和残奥会奥申委员会主席后不久，他与密友进行了一次推心置腹的谈话。
“我说，他们让我担任这一职位，你怎么想。
他看着我说：‘这件工作很简单，不动脑子就能做，你必须接受。
’片刻沉默后。
他说：‘当然，如果你做得一塌糊涂，你会名利俱损。
成功或失败，都得你一个人承担。
’我对此表示认同。
”领导者无疑处于公众的高度关注下，不论做什么，他们都将受到人们的关注。
无论结果如何，责任都由领导者承担。
领导者面临的最终考验是领导生涯结束时他们的公司处于什么状态。
成功的变革型领袖会对公司产生深远的影响：在其领导下，公司变成一个截然不同的、运行顺畅的公司。
公司的健康运行和成功的业绩就是他们的遗产。
换句话说，艺术家受到关注与否，重要的是他们作品质量的优劣。

媒体关注与评论

本书是真正的经验之谈。
令人欣慰的是，它并不是“必须做或应该做”之类的管理演说。
它分享了多位处于重要领导地位的世界级领导者的真知灼见。
本书有助于读者分析自身的优缺点，思考其他领导者处于相似境况中可能采取的方法，激发读者不断反省颇具挑战性的问题。
——阿德里·摩尔霍斯《星期日泰晤士报》2007年度“最佳领导者”奖获得者，Lane 4管理集团创始人、首席执行官

编辑推荐

《领导行动力》由电子工业出版社出版。
兰登书屋英国公司首席执行官盖尔·里布克前英国军情五处处长 斯蒂拉·利明顿女爵士前英国广播民台总裁 格雷格·戴克盛世公司首席执行官 凯文·罗伯茨……亲自给你讲述他们的领导经历。
真正的领导者几乎无事可做，他会把任务委派给合适的人员。
然而，所有思想皆源自领导者。
他指引公司文化及其发展方向。
同时，领导韵味着展望未来，洞察下一个挑战来自何方。
实际上，这就是领导者必须做的一切。

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