

<<技术领导之路>>

图书基本信息

书名：<<技术领导之路>>

13位ISBN编号：9787121097959

10位ISBN编号：7121097958

出版时间：2009-12

出版时间：电子工业出版社

作者：Gerald M.Weinberg

页数：482

译者：余晟

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>

## <<技术领导之路>>

### 前言

Banzan正在逛市场，无意中听到肉贩与顾客的对话。

“我要最好的肉。”

顾客说。

“本店所有的肉都是最好的，”肉贩如是回答，“在这里，你根本找不到次点的肉。”

听到这里，Banzan眼前一亮。

——Paul Reps “Everything Is Best” from Zen Flesh, Zen Bones 这是本关于领悟的书，既有读者的领悟，也有作者的领悟。

我自己花在领悟上的时间比逛一圈市场要久得多，仍不敢满足。

就拿这本书来说，为写它，我花的时间超过十五年。

那还是1970年，我和Don Gause、Dani Weignberg（我妻子）在瑞士度了个夏天。

Don和我正在写那本关于解决问题的书，而Dani在继续她关于瑞士农业社区的人类学研究。

过去那些年，我和Don一直在研究那些解决问题或成或败的尝试，尤其是与计算机相关的项目Dani则在研究新技术引入农业社区的方式。

相互沟通之后，我们希望成立一个学习班，为引进新技术系统提供最有力的帮助，可是，最重要的环节在哪里呢？

比较了成功的系统和失败的系统之后，我们很快意识到，大多数成功都倚赖少数杰出技术人员的表现。

他们有些不断提出革新的技术理念，有些能充分利用其他人的想法。

有些人擅长创新，有些擅长谈判，有些人是教师，有些是小组领导（team leader）。

与不那么成功的同行相比，他们都具备一种少见的素质，就是能将专业技术知识和领导技巧结合起来。

现在我们已经知道了，这类人很擅长创新，此外还掌握了足够的激励和组织技巧，把想法付诸实践。

他们可不是直接从工程学院、科技学院出来的技术专家，也不是管理学院培训出来的那类传统领导。

他们属于一种不同的类型——他们是混血儿。

这些人的共同特点是关注思维的质量。

就像那个肉贩一样，他们希望自己的一切都是最好的。

我们称这些人为“技术领导（technical leader）”。

Don、Dani和我新开办了一个学习班，关注“计算机程序设计中的技术领导力”，第一次活动是应Dennis Davie之邀，在澳大利亚举行的。

15名学员中有14名评价它是“本人所接受的最有意义的教育”，剩下那位的评价是“本人所接受的最有意义的教育之一”。

于是我们知道，我们找到了关键的一环。

## <<技术领导之路>>

### 内容概要

搞定技术问题并不简单，但与人打交道也并非易事。

作为一个技术专家，你是否在走上管理岗位时遇到了各种不适“症状”？

《技术领导之路：解决问题的有机方法》一书将帮助你成为一个成功的解决问题的领导者。

书中温伯格从一个反思者的角度阐述了要成为一个成功的解决问题的领导者必备的3个技能——MOI，即激励（Motivation）、组织（Organization）和创新（Innovation）。

同时还提供了一些方法以供读者对上述3个技能进行自我分析和自我完善，最终帮助你走上成功的解决问题的领导者之路。

不同于其他讲述管理的图书，温伯格并没有大量阐释原理、定义，而是通过现实当中的故事启发读者自己找到最终的答案。

《技术领导之路：全面解决问题的途径（中英文对照）》在美国项目管理学会的《项目管理知识体系指南》（PMBOK）中，被确定为重要的参考文献。

## 作者简介

Gerald M. Weinberg，软件领域最著名的专家之一，美国计算机名人堂代表人物，Weinberg & Weinberg顾问公司的负责人。Weinberg精力旺盛、思想活跃，从20世纪70年代开始，他总共撰写了40多本书籍和数以百计的论文。在西方国家乃至全球，Weinberg拥有大量忠实的读者群，他们甚至建有专门的组织和网站，讨论和交流大师的重要思想。可以说，Weinberg近年来的每本新书都是在万众瞩目中推出的。

## &lt;&lt;技术领导之路&gt;&gt;

## 书籍目录

前言序第1部分：定义第1章 领导力究竟是什么？

领导难当直面领导力领导力：传统但有缺陷的解释截然不同的模型解释事件的方式定义人的方式定义关系的方式对待变化的态度对领导力的全面定义问题第2章 领导方式模型激励头脑组织领导力的MOI模型技术领导的工作总有更好的办法问题第3章 解决问题的方式理解问题管理思维保证质量问题第4章 领导的成长熟能生巧重大进步跌入低谷真实世界中的成长成长的感觉元周期问题第5章 我做不到，因为我不是主管我不是当领导的那类人我的技术会退步成长的压力很大我不用那么强大问题第2部分：

创新第6章 创新的三大障碍你清楚自己吃的甜点吗？

第一大障碍：看不到自己第二大障碍：没问题综合症第三大障碍：唯一办法信念摘要问题第7章 加深自我了解的工具测试你的积极性你的第一反应你的个人日记写什么有什么用问题第8章 提升创新能力解决问题的领导的中心教条创造性错误偷来的想法遭误解的偷来的想法综合为什么想法看来不道德问题第9章 眼光事业线事情本身不重要成功孕育失败？

眼光的核心作用为什么眼光成就创新者你的眼光问题第3部分：激励第10章 激励他人的第一大障碍自我测验一个交互模型交流的表层交流的里层Satir的交流模型为什么交流会走样开启清晰交流之门问题第11章 激励他人的第二大障碍麻烦的任务面向任务方式的教训面向人的方式更好吗？

温伯格的目标计划与未来第二大障碍领导也是人问题第12章 帮助其他人会发生的问题帮助是本能？

努力提供帮助：训练关于帮助的一些教训帮助与自尊问题第13章 学会激励他人始终真诚（无论你是否刻意）生存规则元规则化规则为指导真诚地关心他人你应该在什么时候，以什么理由阅读卡耐基问题

第14章 力量从何处来作为关系的力量来自技术的力量专业技能就是力量维持力量问题第15章 力量、缺陷与一致机械性问题行为的成熟模式对待你自己的机械问题我必须时刻自然而真诚我必须时刻保证毫无缺陷心口一致的代价问题第4部分：组织第16章 培养组织力力量转换Edrie的力量转换的例子积累分数运用力量问题第17章 解决问题团队的有效组织形式组织形式列表个人打分及投票强势领导一致意见混合的组织形式功能决定形式附录问题第18章 有效组织的障碍第一重障碍：抓大目标第二重障碍：把人当机器来摆布第三重障碍：亲自动手第四大障碍：奖励低效的组织全面的组织问题第19章 学习成为组织者实践观察与试验寻找差异：他们在尽力做到最好找出接错的电线为差异正名把自己当做团队的模型成功后仍要改变问题第5部分：转变第20章 领导要面对的考核教授的开学第一天致命的问题用乘法给领导算分改进的策略教学能力和领导能力可以学得到吗？

第一天的分数可能的解决方案问题第21章 通过自己的领导力考验对高层管理者的考验经受考验的能力如何应付搅局者Arnold的办法Ramon的办法正确的方式运用与滥用考验问题第22章 个人转变计划试验对改变的心理反应个人成就计划有用吗？

计划的构成问题第23章 时间从哪里来专注于目标一心二用最便宜的学费问题第24章 支持从哪里来支持系统技术资源支持来自批评的支持对成长的支持对康复的支持情绪支持精神支持维持领导力的支持问题结语参考书目

## &lt;&lt;技术领导之路&gt;&gt;

## 章节摘录

第1部分：定义 第1章 领导力究竟是什么？

领导力类似于性。

许多人羞于谈论，却永远能激发强烈的兴趣和感受。

如果你觉得领导力不是个轻松话题，那么，这本书你选对了。

每个人都说，性非常美妙，但如果你在这方面遇到问题，该跟谁说？

如果你觉得领导力这概念很杂乱，说起来难为情，有时简直是种折磨，那么你并不孤单，虽然看起来是如此。

在这本书里，你会遇见理解、帮助和同情。

看上去异常性感的对象，实战起来往往令人沮丧。

“有领导相”的人也是如此。

他们相信，要做好这一切，凭本能就可以，而不需要锻炼——显然更不是依靠阅读。

如果你不满意自己在领导岗位上的表现，这本书会给你希望：事情并非必然如此。

领导难当 据弗洛伊德说，我们关于性的偏见形成于孩童时期。

我想，我们关于领导力的感觉也形成于此时期。

如果你总觉得“一个人告诉另一个人该干什么”的做法有些不对头，那么你的经历可能与我相同。

读小学时，我算是非常聪明的孩子。

老师觉得我应该是领头的学生，但同学非常讨厌我。

老师在课上点我的名，同学在课下孤立我——这还是好的。

不好的时候，他们根本就不和我玩。

这样的经历，让我很快察觉到了当领导的危险。

尽管课本说每个好公民都有可能成为领袖，校园生活却让我为当领导的任何想法感到羞愧。

于是我学会了避免成为领导。

如果无法逃脱，我通常会坚决抵制。

只要有可能，我都假装领导力问题不存在。

为了让自己彻底放心，永远不要面对领导的问题，我选择了去开发计算机软件。

但这没用。

只要我有份还算不错的技术工作，同事就开始对我更加尊敬。

因为尊敬我，他们来找我要建议，让我带头。

如果我精明点，可能会与他们保持距离，拒绝接受和给出任何建议。

可是我比较单纯，而且，我也喜欢给人建议。

## <<技术领导之路>>

### 编辑推荐

《技术领导之路》具体说明了这个问题：如何培养成功的解决问题型领导所必需的素质。这《技术领导之路：全面解决问题的途径（中英文对照）》强调。

我们身上都蕴藏有领导力。

只是对不同的人来说，某方面的因素发展得比其他方面的因素更好点。

Weinberg写道：“只要加强自己最弱的元素。

任何人都能成为优秀的领导。

健美冠军的肌肉不比我的多，只是锻炼得更好而已。

” 《技术领导之路》也剖析了各种领导方式。

尤其是细致地观察了普遍出现在成功的解决问题型领导身上的领导方式。

这种人的共同特点是。

能把下面三方面的技能混合起来：创新、激励和组织。

读者可以按照书中给出的方法评判自己在这三方面的领导能力，同时，书中也给出了提升能力的切实可行方法。

Weinberg告诉我们：“成为领导不是靠运气，而是靠投入。

”

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>