

图书基本信息

<<领导力开发的50种活动（第2分）>

前言

为什么还要写《领导力开发的50种活动》的第2分册？

为什么在洛伊丝本人能够轻松地独立完成本书的情况下，还邀请了一位合著者？

这个世界上最为难以捉摸的培训项目可能就是领导力培训了。

这本书又能够如何帮助那些在领导力培训中觉得举步维艰的从业者？

洛伊丝在差不多6年前创建了女性领导力学院。

自此之后，她开始与夏洛特威斯曼展开了定期合作。

对于洛伊丝来说，夏洛特是一位可以推心置腹的老朋友，也是职场上并肩作战的好伙伴。

很快，洛伊丝就发现，夏洛特作为一名培训师、教练或导师是非常有天分的。

于是，洛伊丝就提出了这样一个想法：两人开始合作完成本书。

因为洛伊丝坚信，两人的共同努力及彼此不同的职业经历能够让其他的培训师受益匪浅。

在落笔之前，我们需要决定，我们需要在本书中涵盖哪些关于领导力的主题。

在开始规划本书之前的很长一段时间，作为专业人士，我们就已经开始不断地寻找最为合适的领导力理论。

我们不断地审视调研者与相关书籍作者对于领导者应该具备的能力、技能及态度的描述；关于领导力的重点书籍和主要理论家的著作，我们都拜读过。

在此基础上，我们就每种方法的优缺点进行了讨论。

正如大家在本书中所见，我们在同一种方法上采取完全统一的态度。

我们相信，领导力本身就是至关重要的一项能力。

我们也相信，领导力是可以教授的。

在我们看来，领导力这个主题是个大主题，应该涵盖那些分散的行动与行为，而这些行动与行为本身也可以看成能力。

很难想象，一位成功的领导者面对风险或承担风险却无法展示出让别人刮目相看的能力和度量。

这样看来，风险绝对会跻身于这50个话题当中。

在进行了不计其数的研究和讨论之后，我们得出了这样的结论：詹姆斯库泽斯和巴里波斯纳在领导力这个主题上进行的研究是最为突出的。

他们在《领导力》一书中对自己的研究进行了描述。

在LPI项目中，他们最初的研究对象是120名正在攻读工商管理硕士学位的学生（平均年龄29岁，男性所占比例为60%）。

《领导力》的最新版建立在对1567名美国领导者所做的研究基础上，而这些领导者都参加了公开或非公开性质的管理-开发研讨会（这些参与者中，12%为女性）。

除此之外，他们进行了另外一项独立的研究，从澳大利亚、英国、德国及荷兰的管理者那里收集信息。

库泽斯和波斯纳将从73名高级人力资源经理（其中49名为男性，24名为女性）那里得到的回复进行了比较，这些经理都参加了同一次会议。

女性受访者的回复和男性受访者比较起来基本上大同小异，只有一点不同，她们在“激励人心”这一项的评分更高。

调研者的研究结果表明，137名联邦政府领导者与197名私营企业的领导者相比，两者之间没有明显差异；95名澳大利亚经理和70名美国中层经理相比，两者之间无明显差异；170名欧洲经理（英国、德国与荷兰）与270名美国经理相比，两者之间没有明显差异。

库泽斯和波斯纳目前仍在继续针对这个主题进行系统研究。

他们还在对1000名经理进行访谈和案例分析，同时，针对4500名参与者的实证研究也正在按部就班地进行。

如果读者有兴趣针对他们的研究掌握更多信息，可以阅读他们的心理测试报告和总结，这些报告和总结是在150篇博士论文的基础上提炼而成的，发布在他们的网站上，具体网址

为www.leadershipchallenge.com。

<<领导力开发的50种活动（第2分）>

洛伊丝在1994年完成了《领导力开发的50种活动》的第1卷。

当时，她就已经注意到，库泽斯和波斯纳为领导力研究做出了重要贡献，他们的相关知识构成了研究的基础。

自此之后，很多其他理论应运而生，但是我们最终还是决定要继续秉持库泽斯和波斯纳的研究成果。在女性领导力学院，我们使用了他们的著作《领导力》（现在已经出版到了第5版，中文版已经由电子工业出版社出版）作为主要教材。

女性领导力学院正在推广一项为期一年的领导力开发项目，现在这一项目已经推行了5年。

我们还设计了为期11个整天的培训课。

对于参加培训课的学员来说，就库泽斯和波斯纳提出的问题进行讨论，是课程内容的中心。

《领导力》已经指引了我们8年的时间。

所以，在规划本书的时候，我们觉得，再一次借助库泽斯和波斯纳的观点来组织本书内容，这是水到渠成的事情。

我们鼓励读者阅读库泽斯和波斯纳的作品。

在阅读过程中，希望读者能够仔细思考，领导力行为实际上是对于他们所提出的理论模型的具体演示。

库泽斯和波斯纳将领导力划分为模样领导力的“五种行为”——每个种行为都包含了那些能够展示个人领导力的行为。

“共启愿景”就是“五种行为”中的一种，这样的划分在我们的意料之中。

库泽斯和波斯纳的作品本身是如此具有启发性。

在阅读本书的过程中，我们会一次又一次地将读者的注意力转移到库泽斯和波斯纳的著作上面。

能够站在两位学术巨人的肩膀上，我们感到很荣幸。

所以，在本书最开头所提出的问题，答案到底是怎样的呢？

实地营销报告明确显示，领导力的教授是一个持之以恒的活动，这个活动会产生巨大的价值。

培训师、教师与顾问，不论是内部的还是外部的，都要不断地寻找现有的与更新的材料来源，而课程本身也应该是即时的、生动有趣的，同时对于那些在商场上打拼的成年学员来说应该是鼓舞人心的。行为一定要建立在成人学习与快速学习的基础上，而且一定能够转化成价值的增加，学员可以借助这种方式在商场上取得成果。

本书中所列举的行为具有相当的灵活性，在各种各样的场合都可以应用。

我们鼓励读者将书中的例子进行筛选适当的调整，这样才能够实现和具体情况相契合的结果。

在动笔之前的第一次规划会议上，洛伊丝告诉夏洛特，她相信共同编著是一种充满生命力的写作方式，因为在整个协作过程中，两位作者可以不断地交换想法，针对对方的想法做出反馈，这样一个过程会从真正意义上让人受益匪浅。

洛伊丝在分享创意过程中的每分每秒都得到了无限的乐趣，同时，她也非常喜欢这种被挑战的感觉（库泽斯和波斯纳将领导力的第二种行为称为“挑战现状”）。

本书中的想法与做法会让读者及其同事受益匪浅。

本书中涵盖的想法已经在很多领导力培训中得到了验证。

每种做法都得到了充分的测试，其中的关键信息也得到了提炼。

按照库泽斯和波斯纳的理论，五种行为中的第一种行为就是“以身作则”。

在著书过程中，很多同事毫无保留地与我们分享了自己的想法。

他们的经历让本书充实起来，在这里对他们所做出的贡献深表感谢。

最后，我们要对鲍勃卡可夫，也就是出版人表示感谢。

另外，如果读者在阅读的过程中，对书中的材料进行了调整，来反映自己的行业经验，那么你可以给我们写信、打电话、发邮件。

我们承诺，一定会将您的意见传递给他人。

（按照库泽斯和波斯纳的理论，五种行为的第四个就是“使众人行”。

）我们希望读者还可以同时购买其他书籍，包括洛伊丝哈特所著的《完美引导》（Faultless Facilitation）、《从冲突中学习》（Learning from Conflicts）、《处理冲突经理人指导手册》（A

Manager ' s Guide to Dealing with Conflict) 与《领导力开发的50种活动》（第1卷）。

此外还有《有效的培训方法》（ Training Methods that Work ）与《工作中的两性问题》（ The Sexes at Work ）。

洛伊丝哈特的最新著作之一是《庆祝！

》（ Celebrate ！

）在这本书当中，读者可以具体读到库泽斯和波斯纳提到的五种行为的最后一个“激励人心”。

希望读者能够喜欢本书。

在让本书最终开花结果的整个过程中，我们一直都保持着愉悦的状态。

夏洛特威丝曼博士 洛伊丝哈特，教育博士 科罗拉多州丹佛市

<<领导力开发的50种活动（第2分册）>

内容概要

《领导力开发的50种活动(第2分册)》围绕领导力的核心主题进行扩展，介绍了另外50种领导力开发活动，这些活动分为4个主题：打好基础并激励下属、做真实的自己、树立榜样、呈现最好的自己，介绍每个活动时都包括了目的、课堂人数、估计时间、培训方法、材料、设备与用品、教室布置、说明、培训师笔记。

活动中使用各种道具、类比、比喻等方法，生动活泼、参与性强，能够让学员有身临其境的感觉，深刻掌握各项领导力技能。

作者简介

作者：（美国）洛伊丝·B·哈特（Hart L.B.）（美国）夏洛特·S·威斯曼（Waisman C.S.）译者：王瑶 黄璜 马继尧

<<领导力开发的50种活动（第2分）>

书籍目录

第1篇打好基础，保持热情，完美收尾1 1.做好准备3 2.组建IDEA小组8 3.领导力徽章12 4.就领导力主题写首诗19 5.用类比的方法描述领导者23 6.叙事能力26 7.抽出时间记日志33 8.领导力七巧板37 9.展示厅40 10.边走边聊44 11.弹力橡胶球回顾游戏47 12.学会了很多50 13.拼字游戏53 14.旅行日记57 15.创建专业资源小组63 16.告别71 第2篇忠于自己77 17.组织领导力测评80 18.领导力：库泽斯—波斯纳领导力模型95 19.分清楚管理者能力和领导者能力103 20.带领学员探险111 21.信任：领导力的粘合剂115 22.关于个人改变的比喻：从毛毛虫到蝴蝶的蜕变119 23.价值：道德的基石128 24.做正确的事！132 25.权力！139 26.你来做法官151 27.记住这一点！165 28.平衡球与平衡生活169 29.象征平衡的物品174 30.领导力开发和打理花园177 31.建立联系182 第3篇树立榜样189 32.让你的风格多样化192 33.处理冲突201 34.从他人的角度思考问题211 35.你当时在哪216 36.你+我=团队222 37.宣扬自己及自己的想法226 38.潇洒的演讲237 39.作为谈判专家的领导者249 40.日程安排：领导者提升会议效率指南265 41.注入能量273 第4篇呈现出最好的自己279 42.作为教练的领导者281 43.作为教师的领导者298 44.敢于承担风险305 45.成功的领导者背后的指导者319 46.寻找创意331 47.字母诗345 48.领导力车站：你的最终旅程349 49.火焰燃烧：认可他人357 50.给团队打气：庆祝活动367

<<领导力开发的50种活动（第2分）>

章节摘录

版权页： 2.确定第一次会议的时间和地点。

将第一次会议的时间设定为两小时。

3.在第一次会议上，每位小组成员都要分享自己通过参加这项活动要实现的目的。

将大家的发言记录下来，以备将来参考。

4.小组成员通过讨论就小组的创办目的达成一致，在可能的情况下最好确定一个主旨说明。

5.小组成员集思广益地给小组起名字（鼓励学员在起名字的过程中享受乐趣）。

6.给学员分发材料15.1，一起学习小组的指导原则，讨论要点包括：我们会将所知道的一切及自己的想法无私地进行分享。

我们会参加所有的小组会议。

我们会抽出时间为会议做准备。

我们会自由地与其他小组成员分享想法、资源和材料。

我们会帮助其他小组成员解决问题。

7.选出下一次会议的主持人，同时将下次会议的注意事项和会议主题发给大家。

选出小组的另一位成员担任导师（可以考虑让小组成员轮流扮演这个角色）。

8.研究下面关于系列会议的建议——变换会议召开地点。

有些小组可能会在小组成员的办公室里开会，还有一些选择餐厅或成员家里。

主持人会规划好会议上供应的食品，同时负责将所有注意事项发给小组成员。

每次会议上，小组成员共同决定谁担任下一个会议引导者。

这位引导者需要负责制定会议议程，保证整个讨论过程不离题，同时保证每位小组成员从真正意义上参与进来，同时，他还负责掌控会议的时间进程。

确定在下一次会议中需要讨论的话题，在确定话题时需要考虑所有小组成员的意愿。

还可以邀请一些主动申请的小组成员准备演讲或提出问题，帮助小组成员更为深入地挖掘这个话题。

在每次会议开始都留出一部分时间让小组成员分享彼此取得的成绩和其他好消息。

每隔一段时间开展一次团队建设活动。

9.为保证成功，分享其他一些建议。

不要让小组成员之外的人员参加会议，除非这些所谓的“外人”会在会议中发表演讲。

每个季度，对小组的运作情况进行评估。

回顾一下小组成员在最近自会议中讨论过的问题和取得的进步。

回顾组建小组的目的和小组运作的指导原则。

在需要的情况下，对组建目的和指导原则进行适当的调整。

培训师发现，一些小组成员可能因为有其他关注的事情或因为自己职业目标的转变不再参加这些会议。

需要让其他小组成员理解这些成员退出的原因，不要因此产生任何负面情绪。

同时，还要在这些成员参加的最后一次会议上对他们在这段时间为团队做出的贡献表示认可。

如果有任何成员退出，可以考虑选择其他成员进行替换。

无论对剩下的小组成员，还是对新成员，磨合的过程都是非常艰难的，因为通过之前一段时间的了解，之前的小组成员已经拥有了共同的经验。

当然，这个问题也是可以克服的。

在选择新成员的过程中要首先考虑会员条件，然后再按照这个条件列出一个候选者名单。

介绍新进成员的背景信息，回顾一下小组的指导原则，然后交代怎样帮助新成员更好地融入这个小组。

第三步开始着手创建专业资源小组。

向小组成员解释一下，要创建这样的专业小组，有好几种方法。

如果在培训班期间就已经成立了“工作小组”，并且以工作小组为单位来开展部分培训课程，可以询问这些工作小组的成员是否愿意延续这样的小组。

编辑推荐

《领导力开发的50种活动(第2分册)》中介绍的领导力开发活动真实具体、操作简便、互动性强，为培训师提供了丰富易用的素材，学员亦可以从活动中获得领导力情境的真实体验。

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>