

<<新领导主义>>

图书基本信息

书名：<<新领导主义>>

13位ISBN编号：9787300098197

10位ISBN编号：7300098193

出版时间：2009-1

出版时间：中国人民大学出版社

作者：玛格丽特.惠特利

页数：183

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>

<<新领导主义>>

前言

既然我们生活在一个每时每刻都在变化的世界里，为什么还相信旧的领导模式仍然适用呢？这张密集而又错综复杂的生活之网——现实的相互关联本性——现在开始呈现，并日渐明显。

一旦全球市场开始瓦解（unravel），我们会突然发现，我们是多么地互相依存。

我们认识到人们会对彼此的生活产生深刻影响，尽管彼此互不相识。

幸运的是，我们也意识到，想要在这个星球上和平共处，我们需要建立起新的共处关系，尤其是与那些相距遥远的人们。

如果别人感到不安全，我们也会感到不安全。

如果别人努力，我们也会感受到他们努力的结果。

如果别人穷困，不管我们自己多么富足，都会遭受他们的穷困所引发的后果。

关于生命系统的科学研究表明，网络结构是这个美丽星球上亿万物种所使用的惟一组织形式。

正是在这种具有相互依赖关系的网络结构中，我们创造。

调整，并逐渐创造出大型系统。

正如在新科学中描述的那样，生命的基本模板就是相互关联的关系网。

在这些关系网中，我们学习，我们成长，我们发现了自己的潜能。

没有一种生物是单独存活的。

早在当代科学家指出这些真理之前，它们已经被传授了几千年。

佛教教义中说，万物在故我在。

任何事物都不是孤立存在的，所有事物因为相互依存而产生。

美国原住民和土著人一直在传播生命之网的理念。

印度安酋长西雅图教导我们：我们属于地球，地球不属于我们。

美国自然主义学者约翰·缪尔（John Muir）评论道：当我们碰触生活这张网的任何一个部分时，我们实际上是碰到了整张网。

然而面对这些无尽而古老的智慧，我们却学得非常缓慢，并且我们还无法在组建和领导组织机构时运用这种智慧。

在组织机构和政府机关中，我们花了几十年时间就相互关联现象设定界限和框架。

我们把世界分割得七零八落，而不是探究它互有关联的本质。

看看我们周围存在的所有这些条条框框：组织结构图，职位描述，城镇边界，民族国家，种族区分。

这些呆板的条条框框一直是控制人们和事件的一种方式。

这些严苛的界限设定了什么应该归类于框架之内。

我们以为我们能够使相互关联的自然混乱消失不见——至少在纸上消失。

我们用这些界限来运转这个世界。

工作上，人们被告知自己担任组织结构图中的哪类职位。

如果他们越过设定的职位去表达意见或发表评论，他们将受到惩戒或干脆不被理睬。

鉴于目前的现实情况，我希望我们现在能够意识到，我们并不是生活在一个一成不变的世界中，因此也就无法提前五年计划一切。

我们所生活的这个世界要求我们快速并经常做出改变。

在这个世界中，在中国发生在你们身上的事情也会影响到在美国的我，反之亦然。

本书描述了脱离深层次相互关联性而运作的领导力和组织结构类型，描述了可以帮助我们应对生命动态系统的变化。

适应。

学习和成长的多种途径。

大自然知道如何去处理变化和混乱，知道在需要改变时做出调整。

我们人类应当走出条条框框，摒弃我们对控制和权力的欲望，进而将大自然，或生命系统作为我们的向导。

如果我们不摆脱彼此分离且僵化的思维方式，我们将无法在当前的动荡时代中求得生存。

<<新领导主义>>

本书是对《领导力和新科学》一书中描述的新科学的应用。

要掌握新科学并非易事，人们通常需要阅读《领导力和新科学》好几遍或者先阅读一小部分，稍后再返回阅读更多。

这是因为新科学引导我们用一种完全不同的视角去看待世界。

我鼓励你耐心一点，并一直保持复读。

当你的头脑开始接受这些观点，原本看起来奇奇怪怪的一些事情会突然变得可以理解。

但是你要针对这些观点理清思路，可能会需要点时间。

我保证一旦这些观点在你心里站稳脚跟，那么你再也不会用原有的方式去看待事物。

《新领导主义》这本书提供了更进一步的方式来培养你对新科学的理解。

本书讨论了多种不同情况和问题。

我通过生命系统的镜头来解析组织结构和我们日常生活中的各种问题，既探讨全球热点，也涉及个人事务。

话题既包括组织机构如何评估他们的活动，也包括我们如何鼓励自己的孩子，既包括领导者如何激励下属，还包括我们应当如何重新考虑组织机构的变革策略。

当我把新科学的理念运用到了一系列范围更广的议题中时，你或许会突然明白在《领导力和新科学》一书中看起来奇怪或不可思议的某些概念。

<<新领导主义>>

内容概要

本书详述了对《领导力和新科学》中讲解的新科学的应用，并将更进一步地加深你对新科学的理解。本书讨论了多种不同情况和问题。

我通过生命系统的镜头来解析组织结构和我们日常生活中的各种问题，既探讨全球热点，也涉及个人事务。

话题既包括组织如何评估自身的活动，也包括领导者如何激励下属，还包括我们应当如何重新考虑组织的变革策略。

当我把新科学的理念运用到了一系列范围更广的议题中，你或许会突然理解《领导力和新科学》中看起来不可思议的某些概念。

本书描述了脱离深层次相互关联性的领导力和组织，还描述了可以帮助我们应对生命动态系统的变化、适应、学习和成长的多种途径。

大自然知道如何处理变化和混乱，会在需要改变时做出调整。

我们人类应当走出条条框框，摒弃对控制和权力的欲望，进而以大自然和生命系统为向导。

如果不摆脱彼此分离且僵化的思维方式，我们将无法在当前的动荡时代中求得生存。

<<新领导主义>>

作者简介

玛格丽特·惠特利，组织经历最丰富的咨询大师：从1973年起身兼演讲家、顾问、作家等职，咨询服务的对象有《财富》百强企业、政府机构、医疗健康机构、基金会、学校、宗教组织和专业协会等。全球新型领导力的支持者：将来自生命系统、混沌理论和量子物理的组织管理启示应用到柏卡纳机构中。

柏卡纳是全球性的慈善研究与实践机构，尝试寻找未来组织的新观念和新架构，并致力于创立值得大家参与的新型组织。

当今时代最富于革新精神、最有影响力的思考者：涉猎诸多领域——科学、历史、文学、系统思考、组织行为、社会政策等，多年来以不同的方式观察和思考，描绘出未来组织的景象。

<<新领导主义>>

书籍目录

第1章 领导力本质真正有效的方法 重新认识组织和领导力 无法抗拒的未来组织形态 明确群体的中心目标 依靠人性的善良第2章 领导艺术颠覆性的领导模式 再见了,控制和命令 激发每个人的创造力 创造自由是变革的关键 在组织实践中运用生命的动态变化 建立关系是应对变化的关键 动荡时代的领导力是精神层面的第3章 培养领导者全球范围的领导力实践 知识管理的实质 测评体系的运用和滥用 新型领导力的全球实践 将攻击力转化为创造力第4章 改变领导者在动荡时代成长 在关系世界中承担责任 迎接不安和困惑 争取思考的时间 倾听 不再沉默译者后记

<<新领导主义>>

章节摘录

听起来是不是很熟悉？

这些描述是不是概括了你参与过的绝大多数组织变革项目？

唯一不同的是，绝大多数组织都跳过了第8步。

我们很少检验变革努力的结果。

我们只匆匆看一眼出现的结果（那些非预期的结果），然后发现哪些既不是我们计划中的，也不是我们先前向领导阶层所宣传、承诺的。

我们不去研究这些结果，也没有从中吸取教训，相反，我们竭尽全力把大家的注意力从整个项目上转移开。

我们又在原来的基础上创建了一个新的项目，宣告新的开始，重新指定主管人员并组建团队。

我们的核心活动是避免成为被指责的对象，而不是去从过去发生的事件中吸取经验。

难怪我们会不断地失败！

生命体运用完全不同的过程改变其组织形式。

这个过程无法用简单的增量或者有序的步骤来描述，它发生在错综复杂的关系网中——关系网是所有生命系统的共有特征。

这里没有简单的步骤或者简单明了的因果关系。

变化发生得很快但不可见，因为它被复杂、密集的关系网所掩盖着。

如果组织像生命系统那样运转，下面将要描绘的变革过程会让人觉得很熟悉：一个系统的某些部分（这个系统可以是任何规模的，可以是一个组织、一个群体或一个国家）可能在备忘录、偶然读到的评论或者新闻报道中注意到某些事，然后它选择被这些事所影响。

这里的关键词是“选择”。

没有人曾告诉过生命系统，它应该受何种影响（即使我们总是在尝试这样做）。

如果组织选择被影响，它就会接受信息并在整个系统中传播这一信息。

当这种影响传播开来之后，其他个体会抓住它并将它的影响力扩大。

信息不断地增加变化，已经完全不同于最初的形式，但是它一直在不断积累更多的意义。

最终，信息变得如此重要，以至于系统已无法应付过来。

然后，也只有在这个时候，系统才会开始它的变化。

信息的绝对重要性使系统被迫放开了现有的信仰、结构、模式和价值观。

现在它已经无法用过去的方式来解读新的信息。

它真的应该放开这些了。

此时系统陷入困惑或者不确定的状态，看上去就像是一个令人感到惊恐的混沌状态。

系统已经分崩瓦解，已经面目全非，不再是过去的系统了。

这时候，也只有在这个时候，系统才愿意接受变化。

系统会运用新的观点，并对什么是真的、什么是重要的等问题有新的认识，从而对整个系统进行重组。

它变得与以往不同了，因为现在它以不同的方式理解世界。

然而，颇有自相矛盾意味的是，与其他所有生命系统一样，系统进行变化，是因为这是它保存自己的唯一途径。

如果你仔细思考对机器中和生命系统中两种变革过程的描述，并对比其中的差异，你会大致明白摆在我们面前的是一个多么艰巨的任务。

我们必须更好地去了解生命系统自我转变的过程，并在此基础上重新思考如何实施组织的变革。

下面，我们将会更详细地描述生命体的变化过程及其对组织变革实践的启示。

创造自由是变革的关键在我们一起度过的生命历程中，以及在我们的组织中，我们都必须尊重这样一个事实：每个人都渴望拥有创造自己生活的自由。

每个人，无论是公开还是私底下，都努力保护着自我创造的自由。

如果你觉得自己不同意这个观点，回想一下你应对你的员工、孩子或者伙伴的经历吧！

<<新领导主义>>

你是否曾经给其他人一整套详细的指令，然后让他们完全按照你的意愿去做？

你成功了吗？

我们至今还没有遇到过有这样的人，说他能使其他人完全像机器人一样服从他的指令，因此我们设想你的经历应该更接近于下面所描绘的情景：你给某人下达明确的指令，可能是书面的或者口头的，然后他们或多或少地会在某些方面做些变动。

他们会做调整，重新解释它，忽略其中的一部分，添加进他们自己的信条和重点。

作为领导者，我们看到这些行为时会深感挫败和愤怒。

我们会问，为什么他们不依照指令来呢？

为什么他们如此抗拒？

为什么他们要破坏我好好的工作？

但是，如果我们通过生命系统的镜头仔细观察这个问题，就会不可避免地发现有其他可能的解释。

它并不是我们所看到的抗拒、破坏或者愚昧，事实上人们需要发挥创造力，参与工作，完成工作。

我们不断看到人们发挥他们与生俱来的自由，实践着自我创造，他们接手我们的工作，对其进行重新创造，使其转变成为他们的工作。

而这种重新创造的过程不会停止，除非人们失去生命力。

我们为服从付出的代价是丧失活力和创造力，因而我们只能“装死”以假装服从。

结果我们变得沮丧消沉、缺乏忠诚，并且毫无生机。

然后我们的上司感到很纳闷——为什么我们会表现得如此糟糕。

你也许会认为，上述观点对组织内所发生的状况描述得过于乐观了，因为毫无疑问你确实可以在你周围找到一些人，他们没有表现出任何创新欲望，或者只希望被告知应该做些什么。

但是，请你更近距离地仔细观察他们的行为。

他们是否和刚开始工作时一样像机器人？

他们真的很消极吗，还是半消极半好斗状态（这是某些人为了维护创造力的另一种方法）？

他们工作之外的生活是怎么样的，他们每天要面对的私人生活有多复杂？

或者我们可以看一看人类历史。

它一遍又一遍地证明了人类的精神力量会对各种形式的压迫做不屈不挠的抗争。

无论那种压迫有多厉害，人们总是能够找到维护他们自身创造力的办法。

没有哪种法律系统或规则能束缚我们；没有什么指令能明确告诉我们应该怎样发展。

我们总是要将自己置于现实环境中，处于实际情景中，才知道怎样去做。

领导者是称我们为创新者还是反叛者，这取决于他们如何理解组织内部的变化。

一个人创造自己生活的自由不可剥夺，这同样体现在其他一些人们熟悉的组织情景中。

像其他生命体一样，人类享有决定自己关注什么的自由。

我们可以选择由什么来影响我们。

不是因为那个信息的影响力大小，也不是因为它出现的频率，如果它对我们来说是有意义的，我们就会关注它。

<<新领导主义>>

媒体关注与评论

我坚定不移地相信，旧的领导模式已经失效，当前的体系将继续瓦解。
——玛格丽特·惠特利

<<新领导主义>>

编辑推荐

当前，金融海啸的动态以分钟为单位刷新，而我们为什么在这个时刻推出《新领导主义》，请大家思考和重构领导力？

归根到底，金融危机的起源并不是次贷，也不是其他金融衍生品，而是人。

以人性的贪婪为引擎的发展方式遭受重创；我们希望为大家推介《新领导主义》中寻求自由和创造力，依靠人性的善良的发展方式，为反思和重建提供一种全新的视角。

正如某些一针见血的评论所说，要应对这场金融海啸，财政政策的松紧或者新的布雷顿森林体系都不可能一劳永逸。

马云曾说，危机之中才有真正的领导力。

《新领导主义》作者认为，真正的领导者不是快速将人们带回到过去的稳定，而是带领人们在混乱的边缘创新。

在每一次危机、灾难和事件之后，他们带领大家学到更多，使世界变得更美好。

我们希望领导者们能从《新领导主义》中领悟新的世界观和行为方式，获得新的精神力量。

我们建议读者们将《领导力与新科学》与《新领导主义》搭配阅读。

《领导力与新科学》是作者的成名作，也是在欧美管理界极具分量的领导力著作，它通过新科学来论述新的世界观和领导力。

而《新领导主义》则是将《领导力与新科学》阐述的新世界观付诸实践，运用到组织管理和领导力实践中。

两者一起阅读可以系统学习新的领导力思考和行为方式。

我坚定不移地相信，旧的领导模式已经失效，当前的体系将继续瓦解。

——玛格丽特·惠特利惠特利指出，旧的领导模式把组织当成机器，命令和控制成为最主要的管理方式，组织变革的失败率高达75%。

创建新的领导模式需要基于生命系统理论，全面、深刻地了解人类的巨大潜能，分析生命系统的能力和动力。

通过白组织、倾听、知识管理和建立关系，便能创建有弹性的、智能的、快速的、灵活的组织。

柏卡纳研究所的研究证明，真正实施自组织管理的企业，其生产率比采用传统管理方式的企业高35%以上。

<<新领导主义>>

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>