

<<人到高层>>

图书基本信息

书名：<<人到高层>>

13位ISBN编号：9787300128757

10位ISBN编号：7300128750

出版时间：2010-11

出版时间：中国人民大学

作者：(美)鲁思·韦格曼//德布拉·努涅斯//詹姆斯·伯斯勒//理查德·哈克曼|译者:郭旭力//鲜红霞//王圣臻

页数：222

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>

<<人到高层>>

内容概要

本书是一本关于领导团队的书，并不是关于凭借个人就能够变革整个组织的英雄般的领导，也不是关于能够有效地解决反映到组织顶层各种复杂问题的高层管理小组。

我们听到过许多管理人员表示他们坚信团队不应该仅仅是一个称职的管理团队，还应该具备某些特质。

他们常常用“领导力”二词来表达所说的特质，这也就是本书所要阐述的高层团队的领导力问题。具体而言，本书重点阐述凭借什么来领导一个其成员本身就是领导者的团队，也就是凭借什么来领导一个制定企业发展方向、激发他人聪明才智并调动他人积极性朝着预定方向前进的团队。

<<人到高层>>

作者简介

鲁思·韦格曼，哈佛大学心理学访问学者，国际知名管理公司合益集团（Hay Group）研究部主任。她的教学、咨询以及研究的重点是有效领导过程，识别组织、群体和个人中能够影响团队任务完成有效性的情境因素。

韦格曼发表了大量有关组织行为学的文章，尤其是关于任务完成团队中独立性的影响模式以及团队领导力的有效性。

德布拉·努涅斯，合益集团麦克里兰研究与创新研究院副总裁，担纲研究行政管理团队领导力的国际实践，她对高层领导团队的研究长达二十余年。

詹姆斯·伯勒斯，合益集团麦克里兰研究与创新研究院奠基人之一、该研究院高级副总裁，获纽约大学心理学学士学位和哈佛大学临床心理学及公共事务博士学位，他的咨询经验侧重于领导者和领导团队在构建高效组织中的作用。

理查德·哈克曼，哈佛大学社会和组织心理学教授。

哈克曼的研究涉猎社会和组织心理学的多个方面，他还曾被授予“美国行为科学研究所第六届年度创造性人才奖”，美国心理学会工业和组织心理学部的杰出科学贡献和管理科学学会的杰出学者奖，他还是美国心理学会会员和美国心理协会会员。

<<人到高层>>

书籍目录

引言英雄般首席执行官的没落和领导团队的兴起第一部分 组建高层领导团队的必要条件 第1章 我确实需要一支领导团队吗 第2章 为你的领导团队确立令人向往的目标 第3章 让合适的人加入团队，让不适合的人离开第二部分 组建高层领导团队的充分条件 第4章 给予你的领导团队开展工作所需的一切 第5章 让他们得到取得成功所必需的支持 第6章 指导团队，时机选择是关键第三部分 率领高层领导团队 第7章 培养自身的团队领导能力 第8章 让高品质的高层领导团队更加强大译者后记

<<人到高层>>

章节摘录

有时在创建团队时也不可能完全具备这三个必要条件。

总裁必须做出判断，判断现有条件是否足以使团队有一个良好的开端，而且是否能够随着机会的来临有计划地完善条件。

高层领导团队的基本设计一开始不必尽善尽美，但是必须能够为将其发展成为一支胜任岗位要求的团队奠定坚实的基础。

评定基本设计是否能达到或者是否能逐渐达到这种程度是总裁的职责。

真正的团队 高层领导肩负的责任很多，包括管理、组织能力建设、将全体成员的思想都统一到集体目标上、制订和实施组织战略、管理组织日常运行等等。

尽管这些任务都很重要，但是全部由一支团队来承担几乎是不合适的（也许新兴的小公司除外）。

然而，实际情况却常常如此：成员由不定又时常变化的一大群人组成，他们试图承担起所有这些责任，但是却从来没有形成真正的团队。

真正的团队边界清晰，每个人都知道某个人是或者不是团队成员。

真正的团队具有稳定性，成员有时间、有机会来锻炼他们的合作能力。

真正的团队具有高度的相互依赖性，成员在合作共事中充分利用同事的专门知识、技能和经验。

将一群人召集在一起然后称之为团队，并不能建立一只真正的团队。

相反，创建真正的团队需要对团队的任务、组成及培养团队的方式做认真的思考和规划。

要想组建一支高效的高层团队，首先必须使之成为一支真正的团队而不是名义上的团队。

团队目标不仅仅是每个成员个人作用之和，也不等同于组织的目标。

它不是宽泛的、抽象的、空洞的语言，比如说“为客户服务”、“为公司创造价值”等等。

相反，它应该具有鼓动性、重要性，最重要的是具有明确性。

团队目标突出的是团队成员间的相互依赖性，它引导团队完成目标，有助于团队成员在领导企业发展中做出合理的判断。

如果你问一个有效的高层团队的成员其目标是什么，他们能够清晰地表达出那些他们作为团队所肩负的重大的战略战术决策任务，他们还将能够告诉你尽管要经常用新的眼光来审视团队目标，每次这样做都会给你带来新的收获，使你更好更快地做出决策。

恰当的成员 组织高层领导可能不是出色的团队领导者，但是我们发现某些能力正是导致高层团队合作或者混乱的原因。

在我们合作和研究过的大多数有效的团队中，团队成员是由团队领导根据所要讨论的问题挑选的，当然团队终究是领导者的团队，但是这样挑选的成员有益于团队建设和满足特定的目标需要吗？

强势的总裁还希望替换那些效率低下甚至是危险人物的成员。

这些成员自行其是，有时甚至暗地里破坏团队其他成员的工作。

问题在于这些经理们是否能够同时肩负起双重领导责任：一是他们自身的岗位职责；二是要求以企业眼光来看待所有问题的团队工作职责。

如果成员做不到这点，那么总裁就没有为团队挑选到合适的成员。

事实上，入选高层团队的条件是十分严格的，它不是权力也不是特权，而应该满足团队取得成功的需要。

<<人到高层>>

媒体关注与评论

企业总裁与下属之间的关系，就是大发动机跟小发动机的关系，你所带动的不是齿轮，不是螺丝钉，而是要让领导班子的每个人都成为一个发动机，跟你同步。能做到这样，企业就具有非常大的活力了。

——柳传志 联想集团董事局主席 我给外界的错觉是因为个人能量非常大而成就了万科的今天，其实不是这样。

我曾给万科带来了什么？

首先，选择了一个行业！

其次，建立了一个制度，就是现代企业制度：第三，培养了一个团队，这是我的作用。

——王石 万科集团董事会主席

<<人到高层>>

编辑推荐

要想成就一支伟大的高层领导团队，在合作的过程中必须始终要做的一两件事情是什么？
为了充分发挥每个团队成员的知识、技能和经验，我们绝不能做的一两件事情是什么？
源自哈佛对12个国家、120个高层领导团队的真实研究。

IBM、飞利浦、壳牌、路透社、标准普尔和联合利华等全球知名企业高层现身说法。

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>