

<<领导思维创新>>

图书基本信息

书名：<<领导思维创新>>

13位ISBN编号：9787501786794

10位ISBN编号：7501786798

出版时间：2008-8

出版时间：中国经济出版社

作者：阮大伟

页数：204

字数：150000

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>

<<领导思维创新>>

前言

信息社会里，知识、智力、智慧的重要性日益增长，思维对于知识的产生。对智力和智慧的形成起着关键性作用。

思维一直是哲学、心理学、神经生理学及其他一些学科的重要研究内容，因此人们对思维科学的关注也日益增强。

思维科学具有广阔的发展前景和取得重大突破的可能性。

辩证唯物主义认为，思维是高度组织起来的物质即人脑的机能，人脑是思维的器官。

思维是社会的人所特有的反映形式，它的产生和发展都同社会实践和语言紧密地联系在一起。

思维是人所特有的认识能力，是人的意识掌握客观事物的高级形式。

思维在社会实践的基础上，对感性材料进行分析和综合，通过概念、判断、推理的形式.创造合乎逻辑的理论体系，反映客观事物的本质属性和运动规律。

思维方式的每一次成功变革，都会带来人类认识能力的显著提高。

“组织变革要取得成功的方法是：75%~80%靠领导，其余20%~25%靠管理，而不能反过来。

”哈佛商学院教授约翰·科特教授说。

由于领导处于企业的核心地位，领导思维的创新必然会给企业的发展不断注入新的活力，因此，对领导思维创新的研究就显得尤为重要。

实施正确领导的过程是求真、求是的领导思维过程，而求真、求是就离不开思维创新。

构建社会主义和谐社会，是贯彻落实科学发展观，进一步推进我国经济社会发展的重大战略目标和举措，是创新领导思维的结果。

<<领导思维创新>>

内容概要

“学如弓弩，才如箭镞，识如领之，方能中鹄。

”没有哲学思维的人，没有战略思维能力；不懂管理科学的人，不知如何贯彻战略思想观；不懂领导艺术的人，只能是自己单兵作战，无法调动员工的积极性。

新时代领导者需要具备新的领导思维。

本书试图从改变领导方法和艺术上创新领导思维模式。

本书分别从战略性思维、动态性思维、创造性思维、反思以及科学发展观等方面，论述了现代领导者需要培养和提升领导能力，创新领导思维的重要性。

尤其是对动态性思维的研究，通过对动态现象分析，阐述动态学提出的有效价值和实际意义，为现代领导科学研究提供了参考。

<<领导思维创新>>

作者简介

阮大伟，中共党员，高级工程师，管理学博士，现任中国大唐集团安全生产部副主任。在进行电力企业安全生产管理工作之余，潜心研究现代企业管理学。对企业动态管理、领导思维创新及企业战略构建等方面颇有研究。曾先后出版专著《工程系统可靠性的最优化理论与方法》、《电

<<领导思维创新>>

书籍目录

第一章 企业文化执行力 第一节 三分策略七分执行 第二节 创建特色企业文化 第三节 企业文化与执行力 第四节 变革文化 提升执行力第二章 动态性思维研究 第一节 企业发展的动态环境分析 第二节 构筑企业动态力的研究 第三节 动态力的培育 第四节 营造动态竞争优势第三章 战略性思维构建 第一节 关于战略性思维 第二节 战略思维的科学性与艺术性 第三节 提高领导战略思维能力第四章 反思与系统性思维 第一节 反思 第二节 系统性思维第五章 创造性思维突破 第一节 创新思维的四个原则 第二节 创新思维的五个方法 第三节 领导干部创造性思维的特征 第四节 消除创新思维障碍的七种方法 第五节 创造性思维的六要素 第六节 培养领导干部创造性思维的途径第六章 卓越的领导效能 第一节 领导效能考评 第二节 领导效能的提高 第三节 影响领导效能的因素 第四节 强化非权力影响力 第五节 领导发展与培训第七章 践行科学发展观 第一节 发展观的变迁 第二节 科学发展观的内涵 第三节 落实科学发展观的重要意义 第四节 如何落实科学发展观参考文献

章节摘录

团队型管理模式促使人们乐于承担义务和自我管理，而不是对领导者的依靠，也进一步促进了人们为成功共同负责。

领导者依然处于团队的连环之中而不再成为整个连环，不管他们在场或是不在场，领导者都必须对团队或部门所具有的取得成功的能力保持信心。

转变了方向的新的管理模式注重并且赞赏团队协作的过程本身以及获取的成果。

合乎情理的是，这些方面的特征并非轻易就能实现。

要达到这一点，人们需要不同的思维方式和行为方式，以及需要新的领导手法和只有经过培训方能获得的技巧。

它也需要使领导干部们明白必须向新的领导方法进行转变。

在某些情形下，替换那些难以重新调整自己或难以放弃以往奏效的工作方法的领导干部可能是唯一可行的选择。

中层管理者经常感到无权改变他们的环境。

他们对企业的整体文化感到无可奈何，并将所有改变的希望寄于企业总经理或最高领导者身上。

同样的，中层管理者们并未认识到他们有权形成、改变他们目前的亚文化。

他们没有认识到或相信他们已经造就了他们自身绝无仅有的环境，这一环境可能有利也可能不利于团队和团队协作。

如果他们低估了他们造就自身亚文化的权力，那么很明显，他们也就低估了他们对亚文化实施变革的权力。

另一个影响到中层管理者的权力感的因素是他们认为文化是难以改变的。

而且，中层管理者们还从没有被传授过用于实施造就文化或变革文化的技能或方法，他们对改造部门文化并使之适应于团队这一问题缺乏认识，再加上他们感到无权实施文化变革，就使他们丧失了采取行动的信心。

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>