

<<领导者必须掌握的二十四条黄金法则>>

图书基本信息

书名：<<领导者必须掌握的二十四条黄金法则>>

13位ISBN编号：9787503542435

10位ISBN编号：7503542438

出版时间：2009-12

出版时间：中共中央党校出版社

作者：王雪峰

页数：309

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>

## <<领导者必须掌握的二十四条黄金法则>>

### 内容概要

蓝斯登定律：跟一位朋友一起工作，远较在父亲之下工作有趣得多。

这是美国管理学家蓝斯登提出的一条管理要诀，其思想是领导者不仅要有权威，更要有亲和力。

大多数人对父亲的感觉是尊敬，而不是亲近，同父亲在一起总有某种拘束感。

而同朋友在一起，则感到亲近、放松。

父亲像一条绳索，通过血缘关系把你牵在他身后。

朋友像一块磁铁，借助你所喜欢的某种因素把你吸引到他身边。

美国智睿咨询有限公司曾与美国人力资源管理协会合作进行过“2006—2007年中国留才状况调查”，发现在令员工最满意而选择留职的职业要素中，“优秀的领导者”排在第一。

这一结果与传统人力资源管理的观念有比较大的出入，在以往的观点中，最重要的因素是“学习、成长机会”和“薪金报酬”。

这次调查的结果是，“一个好上司或老板”、“一个为之工作感到自豪的组织”、“融洽的工作团体”，是员工们认为最重要的三个要素。

既然一个好的领导者是吸引员工的第一位要素，那么，怎样才能成为好的领导者呢？管理学认为领导者的权力来自两个方面：一是来自于位置权力，这是由上级和组织赋予的，是随着职位而来的；二是来自于个人权力，这是由领导者本身所具备的品德、经验、能力、人际关系等因素带来的，是个人素质的产物。

位置权力包括惩罚权(来自下级对惩罚的恐惧)、奖赏权(来自下级对奖赏的追求)、合法权(来自下级服从上级的习惯观念)三种。

个人权力包括模范权(来自下级对上级品德的尊敬和模仿)、专长权(来自下级对上级才能的钦佩和诚服)两种。

位置权力相当于父亲权威，像一条绳索，对组织成员产生约束作用；个人权力相当于朋友魅力，像一块磁铁，对组织成员产生吸引作用。

绳索的束缚会产生压迫感，由此导致离心力。

磁铁的吸引会产生亲近感，由此导致向心力。

好的领导者应该像一块磁铁，具有强大的人格磁性。

30岁的巴西人里卡多·塞姆勒，被世界经济论坛遴选为“全球未来领袖”，被巴西民众票选为“巴西年度领袖”。

他的处女作《扭转局面》(中文书名《塞氏企业传奇》)连续上榜200个星期，成为巴西非小说类最畅销的书。

因为属于他的塞氏公司——一家制造上千种产品的大型跨国企业，十分另类：有的员工穿着短裤来上班，把脚放在桌子上；还有的员工没完没了地看报纸，从来不装出忙碌的样子；员工想什么时候上班就什么时候上班；员工可以在会议室举办生日聚会，也可以为了思考和创新给自己放个假；员工自己定自己的工资，也可以自由地查看公司的账簿，甚至可以利用公司的资助自立门户……以前，这家公司属于里卡多·塞姆勒的父亲。

他父亲无论在公司还是家里都表情严肃。

塞姆勒从小就知道父亲的这种表情在公司里引起尊重和恐慌，他还发现公司员工总是用抛硬币来决定谁去给父亲送文件。

无论是父亲还是员工们，都工作得非常辛苦、很不快乐。

当塞姆勒接管公司后，决心清除“不高兴病毒”。

他定了三条规定，第一条是：晚上7点之前，所有人必须离开办公室；第二条是对他自己定的：给员工最大限度的自由和权利；第三条则更加大胆：审视所有规章，大把大把地扔掉它们。

他取消了所有代表压迫的东西：门卫例行检查、考勤制度、着装规定等等。

<<领导者必须掌握的二十四条黄金法则>>

书籍目录

卷首语磁铁与绳索—待人如待己——人际关系 第一条令人信赖——诚信 真诚 守信 真假适度 第二条令人自在——宽容 容忍 妥协 赏识 宽严适度 第三条令人温暖——关爱 亲近 关心 帮助 亲疏适度 第四条令人服气——公正 公平 正义 正确处理例外二 声茂名亦丰——公开表现 第五条让人接受——态度展示 不卖弄 不张狂 常人姿态 第六条让人佩服——能力展示 领导者的能力 表达能力 协调能力 决策能力 应变能力 创新能力 展示方式 第七条让人欣赏——才华展示 领导者的才华 学识 雅气 展示方式 第八条让人依靠——心理展示 领导者的心理 坚韧 沉着 光明 展示方式三 德高望才重——个人品德 第九条领导之基——负责 领导者的责任心 敬业 奉公 第十条好人之标——正直 从好人到好领导 正派 勇敢 第十一条圣贤之本——自敛 领导者的圣贤风尚 廉洁 谦让 第十二条君子之风——明礼 领导者的君子风范 礼貌 尊重 友善 第十三条炼狱之火——培育品德 炼狱之火 放眼 咬牙四 心明眼则亮——人生观 第十四条回归现实——科学道德论 破除道德乌托邦 道德的逻辑 现实中的科学道德论 第十五条关键思辨——利益辩证法 利益系统论 人生生态环境 利益辩证法 第十六条适度舍弃——黄金人生观 适度舍弃的人生观 一种心态——舍弃沉没成本 两层要领——不争和主动舍弃 两个要点——提高素质和优化环境 一条原则——着眼长远五 术精效方佳——人生技术 第十七条生活方式——游戏人生 既认真又淡泊 宠辱不惊 第十八条做事方法——抓住重点 既执著又马虎 执著地提高素质 执著地优化环境 执著地学习 马虎地对待琐事 第十九条配套做法——排除干扰 既清醒又糊涂 平定内忧 平定外患六 笃行路乃通——关键操作 第二十条提升底蕴——修养 善对冲击 自行矫正 想象训练 独自陶醉 第二十一条搭建阶梯——学习 学习型个人 学习态度 学习内容 学习方法 第二十二条聚焦精力——目标 目标是路灯 目标体系 目标制定流程 目标分解技术 目标选择技术 第二十三条掌控时间——计划 计划是航图 计划体系 远期计划制定技术 中期计划制定技术 短期计划制定技术 贵在认真 第二十四条构筑保障——意志 意志是登山杖 理念引导 行动促进 心理刺激结束语 没有最好, 只有更好

章节摘录

塞姆勒用他的实践诠释了蓝斯登定律。

他不像他父亲那样当员工的“父亲”，而是当员工的朋友，使大家感到工作很有趣。

因此，当位置权力这条绳索被抛弃时，表面上看起来公司因员工的自由而陷入混乱，但实际上大家被塞姆勒的“人性”这块磁铁牢牢吸引在一起，自由的背后是员工主动而充沛的创造性。

公司由此大获成功。

绝大多数企业可能都无法像塞氏公司那样做，政府机构更无法那样做。

世界上绝大多数组织都离不开对成员的约束，所以绝大多数组织都要建立制度来实现约束，都要位置权力来执行制度。

但是，如果领导者除了位置权力之外，没有个人魅力，那就会像用绳索硬把大家捆在一起。

大家会明显感到束缚之痛，逆反心理不可避免。

这样的组织通常矛盾纷杂，随时都有可能分崩离析。

而领导者若有足够的个人魅力，就会像一块磁铁，把大家紧紧吸引在自己周围。

此时，束缚的绳索可以设而不用，大家感到的是凝聚之乐，而不是束缚之痛。

这样的组织面对任何艰难的形势都会是团结一心的，因而通常也是无往不胜的。

这正是管理的精妙之处。

由此，我们得到这样一条黄金法则：领导者应该成为磁铁而不是绳索。

应该用人格的磁性把大家吸引到自己的身边，而不是靠权力的绳索把大家拖拽在自己的身后。

领导者成为绳索还是成为磁铁，这取决于领导者是想当一个威严的父亲，还是想当一个亲和的朋友。

蓝斯登定律就是规劝领导者，不要为了赢得下属的尊重、树立自己的权威，板起面孔摆出一副父亲的架子，而要放下架子去做下属的朋友。

## <<领导者必须掌握的二十四条黄金法则>>

### 编辑推荐

《领导者必须掌握的二十四条黄金法则》：《学记》云：“士先志”。

凡事必要立定主意，站定脚跟，咬定牙关去做事，方有所成。

若见异思迁，或委靡不振，到底一事无成。

比如欲行千里，立定心肠要走，日复一日，终有到时。

若一日不走，便一日不到，此亦事理之至明者矣。

——[清]李庚乾《佐杂谱》卷上为官最宜安重，下所瞻仰，一发言不当，殊愧之。

二十年治一怒字，尚未消磨得尽，以是知克己最难。

人之子孙，富贵贫贱，莫不各有一定之命。

世之人不明诸此，往往于仕宦中，昧冒礼法，取不义之财，欲为子孙计。

殊不知子诚有富贵之命，今虽无立锥之地以遗之，他日之富贵将自至。

使其无富贵之命，虽积金如山，亦荡然不能保矣。

况不义而入者，又有悖出之祸乎！

待下故当谦和，谦和而无节，反纳其侮，所谓重巽各也，唯和而庄，则人自爱而畏。

君子取人之德义，小人取人之势利。

闻人毁己而怒，则誉己者至矣。

是非心不公，则不能裁辰可否，唯理明心公，则于事无所疑惑，而处得其当矣。

——（清）陈宏谋《从政遗规》卷上做人为做官之基存斋涂氏（天相）曰：做人者，做官之基也。

人好则官自好，吾辈可终身不做官，而不可一日不做人。

一日不做人，即终身常做官，而人之理已先亡矣。

虽做官亦尸位焉已耳，即做人亦尸气焉已耳，乌足以为官哉！

乌足以为人哉！

然则何以做人？

曰立人之道，仁与义而已矣。

何以做官？

曰仁以育万物，义以正万民而已矣。

——（清）李庚乾《佐杂谱》卷上

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>