

图书基本信息

书名：<<高效领导-做最好的自己 做成功的领导者-2>>

13位ISBN编号：9787512336360

10位ISBN编号：7512336365

出版时间：2013-1

出版时间：中国电力出版社

作者：约翰·阿代尔

页数：239

字数：169000

译者：马林梅

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>

内容概要

《高效领导》根据不同的主题分为六个部分。

要成为一名成功的领导

者，你必须有良好的组织和自律能力；善于设定目标并且专注；创造性地思考和决策；善于沟通。

本书所讨论的内容是从作者约翰·阿代尔的被实践检验过的思想中提炼出的精华，它们会帮助你更好地履行领导者和管理者的职责，让你更好地

地利用他人的力量实现自己想要的结果并加深对自己和他人的理解。

本书没有详细地讨论领导者和管理者之间的区别。

这样做更贴合实际

，使管理者或领导者皆可提高个人绩效。

通过阅读《高效领导》，希望你能获得启发并坚持不懈地提高自己，直到成为一名高效、卓越的领导者。

作者简介

约翰·阿代尔

世界第一位领导学教授，被誉为欧洲的彼得·德鲁克，世界500强企业公认的最实用的管理学家，被我国特别授予荣誉教授称号。

他在20世纪70年代提出的“以行动为中心的领导力”模型是最著名的领导力模型，被世界各地的公司、政府部门、非政府组织用于培养、发展领导能力和管理技能。

他为英美烟草公司、杜邦公司、英国皇家空军等世界知名组织提供管理咨询服务。

2009年，他被任命为联合国系统职员大学领导力研究会主席。

书籍目录

作者的话

前言

第一部分 理解领导(力)

理解领导的职责

任务、团队和个人

领导职责——以行动为中心

领导素质——任务

领导素质——团队

领导素质——个人

第二部分 履行领导职责

确定和实现目标

自我评估

确定个人目标

确定职业目标

领导技能

明确任务

制定计划

指示

开展控制

给予评价

提供支持

激励员工

以身作则

领导力短训

领导素质

领导者的25项素质

领导者的七大素质

领导素质测试

谦逊的力量

第三部分 利用员工的力量

团队建设

团队建设——领导者的职责

完成任务

建设团队

发展个人

个人与团队

从优秀到卓越——高绩效团队的特征

激励员工

激励的50/50法则

激励员工的八大原则

马斯洛的需求层次理论

麦格雷戈的X理论和Y理论

赫兹伯格的激励—保健理论

管理者的激励清单

自我激励的十大方法

衡量积极性的七大指标

选择积极的人——米开朗琪罗动机

激励的关键——将每个人视作独特的个体

雅各布阶梯——设定目标

强化激励——提供反馈

维持激励——保持士气

创造激励员工的环境

给予公平的回报

给予认可

第四部分 领导者的思维

决策

提高决策技巧

高效的思考者

制定决策的管理者

避免不利的妥协决策

分析

综合

想象力

概念性思维

直觉

创新

评估

权衡备选方案

创造力和创新

创造力的七大障碍

提高创造力应做的十件事情

激发创造力的七种方法

创造性思维的四个主要阶段

创新的七大关键人物

招募和留住创造性员工

鼓励创造力的发挥

沟通增强创新

克服创新的障碍

善于创新的组织

创新型组织自测清单

组织内创意的源泉

头脑风暴法

第五部分 战略领导的挑战

战略领导者的作用

领导层次

战略领导者的艺术

战略领导者的七大职责

运营领导者的七大技巧

实践智慧

战略领导技巧

指明方向

战略思考和战略计划

执行计划

连接部分与整体

建立伙伴关系

让员工精神焕发

培养领导者

第六部分 培养个人技巧

有效沟通

沟通的十五个关键

倾听—沟通中的关键要素

做一个更好的倾听者——提高倾听技巧

有效讲话的六大原则

了解场合——精彩演说的第一要素

计划和撰写演说稿

如何在演说当天表现最佳

一对一面谈

考核绩效

接受批评的七种方式

会议管理

组织内沟通

时间管理

时间管理的十大原则

有效地授权

利用既定时间

关注健康，释放压力

应对打扰的五大技巧

改善时间管理的六大方法

留出时间思考

管理会议

章节摘录

版权页： 本节我要讨论马斯洛、赫茨伯格以及学院派的思想，我得出的结论是他们有关激励的思想只能说是50%正确。

我们50%的激励是内在形成的，是我们对内在需求的反应；而50%的激励来自于外部环境，特别是我们所遇到的领导者。

我提出的现在已经广为人知的“50/50法则”并不意味着它是精确的数字；它只是说明了内外部影响不断变化的均衡。

从该法则出发，我推导出了八项原则，这些原则对想要激励他人的领导者而言十分实用，它们有助于整体把握有关激励的理论。

重点在于运用这些原则，因为它们与50%的激励因素有关——即我们所有人都具有的内部需要和价值观。

作为一名领导者，在批评没有积极性的下属之前，要确保自己通过运用这些原则获得了50%的激励。

激励员工的八大原则 1.激励自己。

2.挑选积极性高的人。

3.把每个人当作独特的个体。

4.设定现实且富有挑战性的目标。

5.记住进步能激励员工。

6.营造激励的环境。

7.提供公平的回报。

8.给予认可。

我是否已经放弃使用“胡萝卜加大棒”、威逼利诱的方法，转而开始激励员工？

如果你运用了这些原则，那么你会发现你正在变成一位启发式领导者。

因为你不再运用以往老板们惯用的物质激励或者威逼利诱的方式，你会与他人分享自己的想法。

当代最具启发性的一位领导人是纳尔逊·曼德拉，他用一位英国海军英雄的名字给自己命名。

还是一名年轻舰长的时候，霍雷肖·纳尔逊就收到了军队总指挥圣·文森特写给他的一封信，信中对他有这样的评价：“在我的军人生涯中，我从来没有见过一个人有如此大的魔力，可以把自我激励的精神灌输给其他人，激励他们作战……所有人都认为神奇的纳尔逊是独一无二的。

”马斯洛的需求层次理论可以根据马斯洛的需求层次理论画出一幅个人需求素描图，这对那些正在考虑员工管理的管理者很有用。

然而，你应当记住：这一理论并没有完全认识到个体之间的差异，没有认识到每个人都有自己独特的需求和价值观的事实。

在需求层次理论里，马斯洛提出了五种激励因素，并且他认为，当一种需求得到满足时，其他需求就会出现。

这些需求为：1.生理需求（包括饥饿、口渴、睡眠）。

2.安全需求（生活保障、人身安全）。

3.社交需求（归属感、被接受、社会生活、友谊和爱）。

4.尊重需求（自尊、成就、身份、认知）。

5.自我实现需求（成长、抱负、个人发展）。

然而，要铭记以下几点：个人并不一定遵循“得到满足的需求不再有激励作用”这一原则，不断迈向更高层次的需求，尽管有可能出现这样的情况。

在满足全部需求的过程中，各种层次的需求会随时产生。

文化、年龄以及其他因素可能会对不同的人、不同阶段的不同需求的重要性产生影响。

为了满足更高层次的需求，可以牺牲某些需求。

运用马斯洛的个人需求层次图分析团队中个人的需求，但不必深入研究。

编辑推荐

《领导力大师阿代尔系列2:高效领导》为领导力大师阿代尔系列之一。

世界第一位领导学教授，被誉为欧洲的“彼得·德鲁克”！

世界500强企业公认的最实用的管理学家，超过100万经理人参加过约翰·阿代尔的课程！

《领导力大师阿代尔系列2:高效领导》根据不同的主题分为六个部分。

要成为一名成功的领导者，你必须有良好的组织和自律能力；善于设定目标并且专注；创造性地思考和决策；善于沟通。

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>