

<<每个人都能成为好领导>>

图书基本信息

书名：<<每个人都能成为好领导>>

13位ISBN编号：9787544246514

10位ISBN编号：7544246515

出版时间：2010-3

出版时间：南海

作者：(美)克里斯·布雷迪//奥林·伍德沃德|译者:蒋亮智

页数：260

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>

<<每个人都能成为好领导>>

内容概要

领导力就是影响力。

它并非是一些有魅力的男人和女人的私人储备，而是一种存在于每一个人身上的活力。每个人都有成为优秀领导者的潜力，释放这种力量可以让我们每个人都取得非凡的成就。

我们的社会现在正面临着领导力缺乏的危机，在政府机关、商业机构、社区、学校、家庭等地方，我们都需要优秀的领导者。

本书为你提供了一个有效的自我分析框架，并展示了成为一个优秀领导者所必须经历的五项修炼：

学习：领导者必须善于向所有人学习 执行：锲而不舍，在失败中总结教训，走向成功 引导：让团队成员各尽其能 培养领导者：信任团队成员 培养领导者的发展型领导：创建能够传承的系统 丘吉尔、富兰克林、罗斯福、华盛顿.....这些时代的伟人都是按照这五个层级成长起来的。

让我们追随他们的脚步，现在就开始启动自己的领导力革命吧！

<<每个人都能成为好领导>>

作者简介

布雷迪和伍德沃德合作了十多年，一直致力于开发新经济领域的领导力。他们共同设立了一个数百万美元的项目机构，向四大洲的读者传授企业经营原则与经营成功的秘诀，他们的第一本书《领导消费者抗议》在上市的第一年，就成为畅销书。

<<每个人都能成为好领导>>

书籍目录

导言第一篇 领导者是什么 第一章 领导力研究第二篇 领导者带来什么 第二章 基本特质第三篇 领导者能做些什么 第三章 成功的循环第四篇 领导者如何自我成长 第四章 三边领导力分类法第五篇 领导者如何在影响中成长 第五章 影响力的5个层次 第六章 影响力的第一个层次：学习 第七章 影响力的第二个层次：执行 第八章 影响力的第三个层次：引导 第九章 影响力的第四个层次：培养领导者 第十章 影响力的第五个层次：培养领导者的发展型领导结语致谢

<<每个人都能成为好领导>>

章节摘录

插图：领导者个人成长的旅程始于按上述分类进行的自我评估，这将提供一个起点。当领导者在前进中运用本书所教的法则，他将会看到可以用分数评估的显著的进步。这样，领导者能让自己步入正轨，并确保不仅有成长，而且在这三方面都会有成长。接着来看三边领导力分类法是如何运作的。

先假设一个领导者——A先生，他在性格方面相当不错，给自己评4分。

接着，他知道自己不是任务导向型领导，总是喜欢拖延和找借口，所以他在任务方面给自己评1分。

A先生自认为在建立与维护关系方面做得不错，因此在关系方面给自己评3分。

把这3方面的分数相乘得到12分，即为A先生的领导效能的分数。

需要注意的是：一般来说，人们通常会高估自己。

自我评价与现实之间的差距可能非常大。

最近有一项关于全美国经理人的调查，调查问卷中有一个问题是：“在美国究竟有没有管理危机？”超过2/3的经理认为：是的，确实有管理危机。

调查问卷进一步问道，被调查者作为一个有缺点的经理是否是危机的一部分。

大多数被调查者都回答否，否认自己是危机的一部分。

2/3的被调查者确定有危机，但几乎所有人都确定自己不是导致危机的原因。

一个人在发展领导力的过程中，要想更好的利用领导力分类，最好的方式是诚实地评估自己的起点。美国管理学家吉姆·柯林斯戏称为“面对残酷的现实”。

在自我评估前咨询一下顾问的意见可能会使自我评估更为客观。

领导者只有勇于面对自身的真实状况，才能认清挑战，并作出合适的反应。

领导者只有在决定改进时才会改进，也只有充分了解自己的短处和长处，领导者才能有所改进。

我们不能控制从哪里开始，但是可以控制开始后自己该做什么。

我们要全力以赴，达到既定的目标。

一个新的领导者很可能在所有方面都表现得相当不尽如人意，把所有的评估数字相乘也可能没有多少分。

领导者最初的表现越差，分数越低，就意味着他需要付出更多的努力才能获得一个更好的分数。

仍以前面的A先生为例，如果他把自己建立关系的能力分数从3分提高到4分。

重新计算领导效能的总分，他的得分从开始的12分提升到了16分。

当你认为理想的领导效能是1000分（ $10 \times 10 \times 10$ ）时，从12分到16分的改进就不是那么明显了。

这就是为什么我们说成长中的领导者需要耐心和毅力。

要看到显著的效果，需要花费时间和精力。

以领导力分类为标准，A先生从12分进步到16分，对他来说，总的领导效能已经改进了33%。

相对来说，这已经是一个很大的改进了。

外界可能看不出有什么区别，但是A先生自己知道他正在改进的路上。

我们都听过扬长避短这样的说法，认为一个人如果能尽可能发挥他的长处，那么他的弱点自然就能忽略不计。

我们可以举一个极端的例子，并从领导力分类的角度来说明上述说法的错误性。

一个人在领导力分类的两类中都有较高的分数，但剩下的那一类分数很低——如图4-4中的B先生，在性格方面给自己评3分，在任务方面给自己评6分，但在关系方面给自己评0分，把这3个数相乘，我们可以看到，无论B先生在性格方面或是任务方面能达到多少分，他的领导效能总分都是零。

这是因为他在关系方面没有得分，即意味着他不善于维持关系。

任何数乘以0结果仍然是0。

如果B先生把他在关系方面的得分增加到1分会怎样？

他的领导效能总分仍然只能达到18分，远远小于满分1000分。

如果B先生改进自己擅长的领域，把任务项从6分提高到8分会有什么变化？

这将会有一个惊人的改进，当此项真的被评估为8分之后，领导效能总分达到了24分！

<<每个人都能成为好领导>>

在这个例子中，人们显然会喜欢B先生，他在某一个领域相当薄弱并牵制了他的进步，直到他在这个领域有所改进。

只看长处是不够的，必须重视弱点。

领导者在任何一个方面都不能太弱，否则将带来灾难性的后果。

作为一个领导者，必须在每个方面都很强，要做到可能不太容易，但必须要做到。

否则，弱点将破坏长处。

正如著名的杜克大学篮球队主教练迈克·克尔泽维斯基所说的：“决不要让你的弱点阻碍你的优势。”

一旦领导者抓住了个人成长概念的核心，并对领导力的3类进行全面提升，那么改进的乘数效应和外部结果的显现就只是一个时间问题。

第三个例子：C先生经过一段时间的勤勉工作并成为了一名领导者。

他遵循了本书论述的改进过程，并有意识地在3个方面同时提升。

去年，C先生在性格方面给自己评6分，任务方面也评6分，关系方面评7分，相乘得252分。

虽然在3个方面都努力提升，但C先生今年只在性格和任务两个方面各提高了1分，在关系方面没有任何进步。

他的分数现在由 $7 \times 7 \times 7$ 组成，总的领导效能达到了343分！

C先生的总分数提高了91分，即36%，而他在性格和任务这两类中分别只提高了1分而已。

C先生所经历的就是累计努力的复合效应。

领导力存在着复合效应，即努力的指数收益，具体是指一个团队共同努力达成的目标要大于团队成员个人成就的简单加总。

这种复合效应同时也是领导者对他人产生影响力的原因所在。

三边领导力分类法是证明和追踪领导者的进步和影响力范围的一种方法。

有时候，我们观察到领导者能够发挥出巨大的影响力，并伴有规模庞大的外部效果，以显示出他们的努力。

这就是复合效应的力量。

历史上的伟大领导者完成了很多重要事情，留下了不可磨灭的印迹，他们都利用了领导力复合效应。

有些人通过武力来实现，有些人通过游说来实现，还有一些人通过对人类的无私关怀来实现。

但所有人都知道，宏伟的成就需要通过巨大的影响力来实现。

值得关注的是，任何人都可以获得这个复合效应，这只是领导力发展过程中随着每一个类别的改进而产生的结果。

<<每个人都能成为好领导>>

媒体关注与评论

本书有趣、易懂，是有抱负的领导者的最佳启蒙读本，同时为富有经验的领导们提供全面的回顾和总结。

——威廉·J.波格特，太平洋空军司令部四星上将《每个人都能成为好领导》见解深刻、结构完整、分析透彻。

是随手可得的最佳指导书籍，它所探讨的正是目前国内极度缺乏的领导力训练。

——鲍勃·迈克艾文，六届美国联邦众议院情报常设特别委员会委员

<<每个人都能成为好领导>>

编辑推荐

《每个人都能成为好领导:发现和培养你的影响力》编辑推荐：美国太平洋空军司令部四星上将强力推荐，菜鸟领导的最佳成长指南在人的一生中，每个人都有可能被推向领导者的位置，去率领一个团队，完成使命。

当这个时刻来临时，你准备好了吗？

《纽约时报》《华尔街日报》《商业周刊》畅销书！

<<每个人都能成为好领导>>

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>