第一图书网, tushu007.com

<<领导力>>

图书基本信息

书名：<<领导力>>

13位ISBN编号：9787545202205

10位ISBN编号：7545202201

出版时间：2009-1

出版时间：上海文艺出版集团发行有限公司，上海锦绣文章出版社

作者：[美] 勒尔·兹加米,[美] 苏珊·弗勒,[美] 迪克·莱尔斯

页数：236

译者：孙永华

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

前言

我总认为天才是与生俱来的，而成功则有赖于后天的艰苦努力。
然而具有讽刺意味的是，当一个人通过后天艰苦卓绝的努力终于取得某一领域某种程度上的成功时，人们却称呼这个人为天才。
其结果就是“天才”这个词汇变得越来越让人感到困惑，而其真实意义也在流传中逐渐迷失。
这就是为什么当我被邀请来为这本书作序的时候，我会有所犹豫。
我不知道作者们是否想通过我来为他们的书作些不负责任的担保，并且想把我作为本书的一个榜样来加以推广。
事实上，我也的确算得上是一个领导天才，我天性中自负的一面常常为此沾沾自喜，而天性中谦虚正直的一面却又对这样的夸赞感到不安，这是我在阅读此书之前的想法。
在阅读完此书后，作者们对于天才的定义已经引起了我极大的兴趣——这个定义表达了天才是所有的领导者们都应该努力去追求并达到的目标。
我对于其中的一个观点尤为认同，那就是你只有领会了下面三点，才能真正掌握领导力实践技能：■领导力不是一件容易的事情。
■你的领导力水平取决于你所处的领导力情境。
■领导力是一门实践的艺术，即要掌握这门艺术需要相应的技能，而技能的培养又需要实践的土壤。
这本书将会引导你从全新的视角认识领导力——事实上，这五个视角被作者们称为“情境”。
我在其中的两个方面成绩裴然，还有两个方面我正在努力追求，而另外一个则需要我穷其一生的精力。
当然，我也想详述成功的涵义。
如果成功来源于某些因素，那么我想知道这些因素是什么，这样我就可以成功复制它们。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

你是实行自我领导，还是领导一个下属？
你是领导一个团队，还是掌控一个公司，或者操纵一个联盟？
怎样才能成为一个真正伟大的领导人？

三位享有盛誉的领导力咨询师将以他们40多年的心血研究以及个人非凡的经验，为你找到症结所在并提供相应的解决方案：一个明晰的领导力框架——情境领导力模式，即在自己、个人、团队、公司、联盟等领导力情境下，在领导力进程的各个阶段，经过运筹帷幄、综合考量后，采取不同的领导力技能，发挥你作为领导的最大潜力。

这本书会向你展示一个细节丰满、实践性强、技能多变的领导力模式，任何领导都可以运用它来取得明显的成效。

作者简介

作者：(美国)勒尔·兹加米 (美国)苏珊·弗勒 (美国)迪克·莱尔斯 译者：孙永华勒尔·兹加米
，Leadership Legacies，LLC的创立者之一，。
The Ken Blanchard咨询公司创立者之一，Zigarmi Associates，Inc董事长。
在过去的25年中，他是’De Ken Blanchard咨询公司研究和发展部门的领军人物。
他参与过很多国际畅销书的写作，其中包括Leadership and The One Minute Manager、The Leader Within等。
他与Ken Blanchard合著了后来被广泛应用的Leader Behavior Analysis Ⅱ，the Devel-opment Task Analysis，参与编写研讨会教程中使用的素材Situational LeadershiP Ⅱ。
勒尔是广受尊重的、经验丰富的管理咨询师，世界知名作家，成功的企业培训师，杰出的演说家。
他的主要客户群中，进入世界财富500强的公司主要有Pfi-zer、Eli Lilly、GM、Troyota、Honda、Lockheed、Gulf Oil、Chevron；运动队主要有圣地亚哥教士队、巴尔的摩金莺队、芝加哥小熊队；政府和非营利组织主要有国防部、美国邮政局、圣地亚哥县政府、丹佛公立学校。
因为他专业的咨询管理能力，这些公司和组织从中受益良多，在管理和组织发展、项目评估和生产力能力等方面取得显著成效。
勒尔的咨询管理观念强调通过领导力技能的培养积聚起公司长效的变革动力。
在过去的25年间，他开设了许多研究班课程，在世界25个国家展开巡回演讲。
他出版了许多培训教材、评估报告以及The Team Leader's Idea-A-Day（与苏珊·弗勒合著）。
他曾经执教于马萨诸塞大学、俄亥俄州奥克斯福德迈阿密大学，现任职于圣地亚哥大学商学院。
勒尔在诺威奇大学获得理学学士学位，在阿姆赫斯特马萨诸塞大学获得哲学硕士学位、管理和组织行为学博士学位。
目前居住在加利福尼亚圣地亚哥。
苏珊·弗勒，Leadership Legacies，LLC公司创建者之一，肯·布兰查德咨询公司高级顾问股东。
曾于2005年与肯·布兰查德合作出版5elf Leadership and the One Minute Manager。
作为一个主讲人，苏珊有着令人惊叹的辉煌记录，她是领导力培训领域富有创意的产品设计师和开发者。
曾经因为独创的培训设计方法获得北美模拟游戏协会终身成就奖。
接受过苏珊咨询的公司主要有：Harley Davidson、MasterCard、AMF Bowling、Dow Chemical、KPMGl Black＆Decker、SC Johnson、TJX Retailers、the Catholic Leadership Institute、Pfizer、Kinko’S、Apple Computers、the National Bas-ketball Association等几十家世界知名公司和团体。
苏珊的目标是要成为那些想要获得自我提升必要技能的个人人生导师。
因为她丰富的广告界从业经历、电台和电视台的广播工作经验，以及美国科罗拉多州大学市场营销学研究生的学习履历，让她在培训课程中自创一套独特的理论。
作为个人充权理论的世界一流专家，她通过举办培训研讨教程、研讨会，发表主旨演讲，向全世界20多个国家、全美50个州的人们传扬自己的理论。
观众们被她热情洋溢、幽默活泼、思想深邃的演说以及精辟的实际解决方案所折服。
在Ken Blanchard和Laurence Hawkins的帮助下，她（现在是其开发团队领导）创立了自我情境管理（世界一流的自我管理）和个人充权理论教程。
她出版的作品包括Overcoming Procrastination，The Team Leader's Idea-A-Day Guide（与勒尔·兹加米合著），Empowerment（与Ken Blanchard合著）。
苏珊现在是圣地亚哥大学执行领导力教程理科硕士班助理教授。
目前居住在加利福尼亚圣地亚哥。
迪克·莱尔斯：Leadership Legacies，LLC公司创建人之一，曾经担任过多家公司的首席执行官。
在过去30年间，他曾经为世界知名的大小公司做过咨询管理。
其客户包括Exxon、Pfizer、The San Diego Zoo、Mobil Canada、Ericsson、the Kingdom of Saudi Arabia、the New Zealand Dairy Board、Hulghes Aircraft Company、Plasticolors、Stauffel"8 of Kissel Hill

、HealthCare Partners，Calloway ’ s Nurseries、the Australian Institute of Management、Aspen Skiing Company、Association of Zoos and A-quariums，等等。
在早期职业生涯中，迪克就已经作为一个管理问题解决者和公司调解纷争专家而闻名于世。
他的第一部作品于1982年出版，他在6大洲17个国家以9种语言设立了基于此书理念的培训教程。
他涉猎广泛，包括公司战略、建构、消费者服务、营销、沟通交流、领导等领域。
1976年，他和他的妻子玛莎创立了Maric学院，专门培养护士和保健辅助人员。
从那之后，他先后创立了多个非常成功的公司。
他的作品很多，其中有畅销寓言式管理书籍Winning Ways：Four Secrets forGetting Great Results by Working Well with People。
他的作品被翻译成30多种语言。
迪克同时也是一个颇具名望的电台脱口秀主持人，主持“ Life Works ”栏目，帮助听众学习并解决职位、工作、职业、事业等相关问题。
迪克获得美国安纳波利斯州海军军官学校理学学士学位，人类行为学研究生学位以及商业管理博士学位。
现居住于美国加利福尼亚波威地区。

书籍目录

第一部分 五种情境领导力第一章 自我情境领导力：你在高效工作中扮演的角色第二章 一对一情境领导力：引导个人承担卓越的责任第三章 团队情境领导力：你在组建高效团队中扮演的角色第四章 公司情境领导力：你在激发公司活力中所起的作用第五章 联盟情境领导力：你在促进战略合作关系中扮演的角色第二部分 情境领导力的五大实践第六章 准备：领导力实践的第一步第七章 左右你领导力行为的要素第八章 在成熟价值观的驱动下进行领导第九章 研究你的人格形象第十章 进行改变必须面临的挑战第十一章 展望：领导力实践第二步第十二章 自我情境下的展望实践第十三章 一对一情境下的展望实践第十四章 团队情境下的展望实践第十五章 公司情境下的展望实践第十六章 联盟情境下的展望实践第十七章 启动：领导力实践的第三步第十八章 自我情境下的启动实践第十九章 一对一情境下的启动实践第二十章 团队情境下的启动实践第二十一章 公司情境下的启动实践第二十二章 联盟情境下的启动实践第二十三章 评估：领导力实践的第四步第二十四章 自我情境下的评估实践第二十五章 一对一情境下的评估第二十六章 团队情境下的评估第二十七章 公司情境下的评估第二十八章 联盟情境下的评估第二十九章 反馈：领导力实践的第五步第三部分 情境领导力的前景和挑战第三十章 关于领导力的新观点第三十一章 领导备忘录

章节摘录

第一部分 五种情境领导力从远古史前时代一直到公元前396年的几千年的悠久历史中。
古埃及人用他们独创的书写语言——象形文字（希腊人把这种碑铭体文字叫做圣书字）进行交流。
象形文字广泛出现在公众建筑物、政府法令还有艺术作品中。
直到罗马帝国占领埃及，拉丁语和古希腊语取代象形文字。
在短短的一百年时间内，埃及象形文字便失传了，不再被人使用。
不再被人理解。
事实上。
当所有对这种神秘文字的理解都消失无踪时，它便成为一种消逝的文化了。
但是它那谜一般的魅力至今仍让人为之深深着迷。
1400年来，学者们孜孜不倦地研究，未能成功破译这种已经被人遗忘的语言。
直到1799年一次重大的发现，才开启了成功破译这种历史语言的神秘之门。
罗塞塔石板——开启神秘之门的钥匙拿破仑的士兵在埃及城市罗塞塔附近修筑要塞工事时，挖掘出一块长约4英尺的花岗岩大石板，上面发布了一则皇家法令。
原来伟大的希腊王朝法老王们习惯用他们辖域内的两种文字发布法令——包括埃及语和古希腊语。
但是这块表面粗鄙的石块却是用三种文字书写的：上段是古埃及象形文字，中段是一种简化的埃及文字叫做俗体文（意即通俗的文字），最下段是古希腊文。
一位年轻的、才华横溢的法国语言学家吉恩?弗兰克斯-强波林，他运用已知的古希腊文和简化埃及文字的译文进行比较对照，终于在1822年，将上段古埃及象形文字的意义公布于众。
罗塞塔石板给予他和这个世界解读这种迷失语言的钥匙，用以解读世界历史上这种文字所承载的令人着迷的文化。
现在，罗塞塔石板被比喻为解密、翻译或者难题破解过程中至关重要的一把钥匙。
情境领导力最终也许会被证明是你领导生涯的罗塞塔石板。
当然，尽管结果可能不会这么戏剧化，但是对你来说它可能会是最实用的。
重大突破：五种领导力情境情境领导力致力于帮助你搞清过去百年间关于领导力的研究和运用，将最著名的领导力成果整合成一个综合的、有机的框架，为领导力行为提供一个切实可行的模式。
情境领导力的关键就在于，让你意识到你领导的4个w（何人、何事、何时、何地）决定了你应该如何领导。
SOTOA模型情境领导力的五种情境取其首字母组合为SOTOA，分别代表着自我领导力情境（theSelfContext）、一对一领导力情境（theOne-to-oneContext）、团队领导力情境（theTeamContext）、公司领导力情境（theOrganizationalContext）、联盟领导力情境（theAlliancecontext）。
情境领导力的基础在于辨认领导力的五种独特情境，突破点在于描述这五种情境的差别。
每一种情境都有自己截然不同的特性，每一种情境都需要与其相应的独特领导方法。
虽然所有的情境领导力在领导力实践上有共通点，但是真正的领导力天才却要学会具体问题具体对待。
想要知道这五种情境的领导力效能，以及不同的情境会要求你掌握怎样的技能，只需要观察你的日常生活就够了。
我们就是这样做的，然后便得出了下面的结论：有时候你会是个自我领导者，你为自己设定目标、制作行动计划、实际解决一个问题、提出一个新的想法；有时候你会与直接下属进行一对一的会谈，建立你对他的期望值、向他概述行动计划、传授他一个新的技能、倾听他的个人问题；有时候，你需要带领一个团队实现一个共同的目标，帮助他们通力合作、各尽其责完成共同的目标；有时候，因为你所扮演的角色，你需要在公司全员大会上发表演讲、执行公司提案、进行大刀阔斧的公司变革；有时候，你需要领导一个联盟，通过你的领导使你们公司与外部合作者共同完成一个大的构想，实现双赢。
虽然情境领导力起始于对五种情境的宏观认识，但是细节才是魔鬼，在每种情境下实现成功领导所必需掌握的领导力技能和领导力行为才是真正的关键。

因为过去的领导力方法没有对这五种具体情境做出具体分析，大多数只是提出高效能领导的概括性建议。
这些建议在好的情况下只是给你带来迷惑性，而在最糟糕的情况下甚至可能会带给你伤害。
如果不考虑领导力的情境，你所接受的关于“如何领导”的建议和培训就会显得混乱，其有效性也会相应地降低——尤其是当你从一种情境转变到另一种情境中的时候，你就会变得手足无措、惶惑不安。
不同的情境需要不同的领导技能。
尽管有些技能在五种情境下是通用的，例如预想和目标设定，但是即使这些技能在同一个情境下也需要有针对性地运用。
在一对一情境下为一个公司员工设立目标就已经很具有挑战性了，那么在团队情境下这种目标设定就变得更加复杂了，因为它需要团队成员的通力合作，才能树立他们彼此相互依存的目标。
只有了解了领导力情境，你才能运用一个独特的基本逻辑原理从容接受挑战；通过掌握情境领导力，你才能更加自如地在不同的情境下采取更加合理的领导行为，发挥有效的领导技能。
情境领导力的命名史需要提到一点，在我们参加的领导力非正式会谈中，“情境领导力”经常会被赋予其他的与我们目前所作出的定义相异的描述。
这个名词会被拿来描述领导人所处的社会一文化环境——从一个特定公司的内部文化到这个公司所处的城市或者区域环境。
假设在新千年初期的企业并购狂潮中，人们需要用一个词汇使他们的领导能够清晰地理解、解释，并运用它来解决被收购公司内部所产生的杂乱问题，这是可以理解的。
如果领导们在所谓的情境领导力方面表现欠佳，那么一切都将会是一团糟。
让我们来看看发生了什么事吧，例如：当carlyFiorina掌舵HP的时候，因为没有意识并重视一个历史悠久公司的历史传统和企业文化而被迫撤出董事会。
如果JohnSculley不那么天真的认为他在可口可乐的市场营销经验可以成功嫁接到矽谷，那么他就不会不假思索地闯入新兴的高科技工业领域，加盟反传统文化的苹果电脑公司，最后处处碰壁。
情境领导力同时也被应用于表述地域方面的领导力问题。
例如星巴克如何处理文化变通，在中国禁售城市销售Frappacinos；辉瑞制药在马来西亚销售药品制剂时如何保持其销售标准。
情境领导力不但被用于描述一个公司产品和服务转轨的意图，而且被用于描述文化和地域转轨的意图。
在公司日益全球化的今天，地理情境已不仅仅是一个重要注意事项了，它变得至关重要。
虽然这些情境领导力的特殊应用很重要，但充其量它们也只不过是我们所考虑的情境领导力的一个方面而已。
就像我们在定义中所指出的那样，情境领导力是对你所领导的人、事、地、时的综合考量。
通过综合考虑社会文化情境、地理情境，以及特殊部门如：军队、制造业、教育部门、非盈利组织或者公众部门，我们突破了传统领导力定义的局限，给出了确切的情境领导力的定义。
对于菲奥莉娜、斯卡利、中国的星巴克、马来西亚的辉瑞制药来说，解读一个公司面临的文化困境并对此做出反馈的能力是在公司情境下进行领导所必备的特殊技能。
如果你作为一个中国的中层领导人，那么你该如何对一个不熟悉星巴克商业模式的员工进行激励、培训，并使之提升呢？
如果你到另外一个情境作领导——一对一领导力情境——那么你需要完全不同的一套技能来圆满完成工作。
因此不管你是在皮奥里亚市向一个不了解你们公司特别文化的雇员传授你的贸易窍门，还是在中国领导一个对西方文化很陌生的员工，使其不断得到提升，你都是处于一对一的领导情境中。
你所要传授的内容肯定是不同的，但是所需要的基本领导技能却会是一样的。
成为一个高效的情境领导人，你必须认识到你所处的情境——而不仅仅是文化。
为什么？
因为公司情境下的领导与一对一情境下的领导是不同的；而一对一情境下的领导与团队情境下的领导

又是有所不同的。
每种特殊情境下的高效领导所必需掌握的技能在情境领导力模式中得到了完美的区分、定义和组织统筹。
以往的领导力书籍中的领导力概念只是提出了情境问题，并没有针对这个问题搭建一个有机的框架，并为领导力的实践运用提出一整套理论方法。
虽然本书中所阐述的情境领导力观念比那些难以归类的领导力书籍中阐述同类观点更复杂，然而却更有序、操作更简单。
你作为领导所处的具体情境在真正采取领导行为之前，你必须首先确认你目前正处于哪个领导力情境下。
这个隋境将决定着你的下一步行动。
你如何才能知道自己究竟处于哪个情境中呢？
了解每个情境的特点是破译领导力秘诀的起点，下面五章我们就此会作重点阐述。

媒体关注与评论

“ 勒尔、苏珊和迪克是美国最具创造性、最敏锐、最天才的管理学思想家。
他们的在作《领导力》领导力 ” 是一部优秀的代表作，据此所有那些勇于处理领导力重要问题的书籍都应该重新评判。
” ——畅销书《顾客也疯狂》、《共好》、《击掌为盟》的合著有谢尔登 · 鲍尔斯 “ 精华之作！
不管是初学者还是资深领导人，只要有志于改善现存领导状态，开展领导的巅峰之旅，我向大家首推此书。
” ——美国南加州大学管理学院名誉教授、《踏上领导人之旅》作者沃伦 · 本尼斯

编辑推荐

《领导力》由上海文艺出版总社、上海锦绣文章出版社出版。
颠覆百年〔力〕论根基重构〔力〕界战略模式，三位美国业界高管强强联手。

第一图书网, tushu007.com

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