

《卓越领导者》

图书基本信息

书名：《卓越领导者》

13位ISBN编号：9787111424727

10位ISBN编号：7111424727

出版时间：2013-6

作者：（美）约翰H.曾格（John H. Zenger）约瑟夫R.福克曼（Joseph R. Folkman）著

页数：352

译者：赵实

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《卓越领导者》

内容概要

《卓越领导者:从优秀经理人迈向卓越领导者的登封之道》内容简介：许多人都懂得怎样当一位经理人，他们知道体察上意，照顾下属，并建立起默契的工作团队。他们是组织里优秀的经理人。然而，只是优秀已经足够了吗？难道没有再进一步的成长空间？事实上，只要能向更高一层的领导力效能推进，就可以为自身与组织带来数倍的增长与收获。

与其他关于领导力的作品不同的是，《卓越领导者》的作者利用严谨的研究方法，对全球超过25000名领导者的20万份评估数据进行细致的分析，提出了关于如何发展领导者的全新体系。《卓越领导者》突破了传统的领导力发展模式，作者用大量的数据证明了将个人优势最大化对组织带来的积极意义，并提出领导力培养的“交叉训练”、“伴随素质”等核心概念，让领导者得以实现“从优秀到卓越”、“化平凡为非凡”的改变。最终达成组织绩效的提升！

《卓越领导者》将对您的企业、组织与员工发展带来极大的帮助，也是希望提高领导力的读者的最佳发展指南！

海报：

《卓越领导者》

作者简介

约翰 H.曾格 John H.Zenger

ZengerFolkman公司的创始人和首席执行官。领导力发展领域的世界级专家，也是备受尊敬和欢迎的演说家、顾问和高管教练。在2011年，他被美国培训和发展协会（ASTD）授予工作场所学习和绩效奖项的终身成就奖，并因为他在领导力发展和培训领域的杰出贡献，被选入人力资源发展名人堂。曾格曾独自或与他人合作发表了50篇关于领导力、人才培养等方面文章。并出版了9本专著。

乔 R.福克曼 Joseph R.Folkman

Zenger Folkman公司的创始人和总裁。360度测评方法首创者之一，也是国际会议和研讨会上领导力领域最受欢迎的演讲者。作为全美知名的心理测评家，他在专业研究和变革管理上具有广泛深入的专业知识。他构建的数据库涵盖了50000名领导者累计超过50万次的评估数据。这种基于实证的研究方法使得ZengerFolkman公司的研究成果非常独特。在过去40年间，他持续为世界上最具声望和最成功的组织提供深入的咨询服务。

书籍目录

对本书的赞誉

译者序

中文版序

推荐序

致 谢

前 言

第一章 揭开领导力的神秘面纱

神秘尤在

再多一本关于“领导力”的书的理由

定义与描述领导力的复杂性

一本基于实证研究的书

化繁为简

一个概念性框架——领导力帐篷

本书中重要观点概述

小结

第二章 卓越领导者创造非凡

优秀领导者与差劲领导者

卓越领导者与优秀领导者

领导力影响企业的经营绩效

做到优秀是不是就足够了

为什么优秀领导者不愿意接受改变自己的挑战

衡量卓越的恰当标准

好与坏的二分法

第三章 简化领导力

“床垫式领导”和“帐篷式领导”

造就一位领导者

测量你的变革领导效能

进行战术性变革

有效领导会推动变革

领导力与变革

模型中五项要素间的相互关联

第四章 何为“领导素质”

素质运动为什么无效

16种区分性素质，决定你在他人眼中的形象

个人素质评估

第五章 领导者必须契合于组织

两种可能的领导力情景

成功与失败的关键所在

领导力的悖论

发现你的天赋

COP模型

具有一流素质的组织形态

应用

第六章 卓越领导者拥有多项优势

改善的方法

效能哲学

自己就是教练

对个人领导力发展计划的重新思考

优势的强效组合

光晕效应

专注于优势可以改变领导对下属的看法

第七章 必须修正致命弱点

从何处入手

致命弱点的概述

第八章 领导力发展的新观点

非线性的发展途径

什么是伴随素质

第九章 领导力发展的案例研究——美国海军陆战队

为什么要谈论海军陆战队

两类领导团队

海军陆战队领导力发展方法的启示

比较海军与企业界的领导任务

领导力发展的流程及工具

谁该为领导力发展负责

领导力发展既塑造也反映了组织文化

小结

第十章 如何成为卓越领导者

长久以来的问题

个人如何通过自我努力成为卓越领导者

小结

第十一章 培养领导团队

两个团队的神话

第十二章 组织在发展领导者中扮演的角色

采用领导力模型

确定哪些人应该发展领导力

界定你要从领导者身上获得什么样的结果，这些结果

如何与组织战略联系在一起

对领导者设定高期望、高要求

让高管参与到领导力发展活动中

领导力发展应致力于优势的提升

使用有效的方法来改变行为

强调行动学习项目或致力于真正重要的项目

建立反馈文化

化繁为简

让领导者成为你的老师

发展是一个长期过程，而非单一事件

在领导力发展过程中培养责任感

为领导者设计发展体验

庆祝成功

小结

第十三章 通用磨坊：衡量领导力改善效果

案例研究：通用磨坊“打造伟大领导者”

第十四章 坚持到底的重要性

对领导力发展过程进行分段

每个阶段的资金分配

领导力发展目标

《卓越领导者》

阶段三的威力

后续跟进活动的作用

互联网的影响

阶段三 潜能

附录 调研方法概述

尾注

作者介绍

《卓越领导者》

精彩短评

- 1、《绩效导向的领导力》一书曾格的后续，严谨无可挑剔，定量的分析有力支撑了曾格的研究：发挥长处，交叉训练特别是伴随素质的提出。与尤里奇走了不一样的方向，但是领导力的发展尽在其中。
- 2、挺大的一本书。

《卓越领导者》

精彩书评

1、领导力的书大致可分为理论研究型和实践感悟型两类，通常前者基于逻辑，后者基于经验。而理论研究型又以定性研究居多，定量研究相对较少，而《卓越领导者》一书属于这较少的一类。此书用收集了大量的360度测评的数据（20万人对25000名领导者评估），通过比较前10%与后10%来考察领导力的特性，在此基础上得出以下几个成果：一、将领导力简化为“帐篷”模型（品质为一个中心，个人能力、关注结果、人际交往能力和引领变革为四个支柱）二、指出“素质运动”效果不佳的原因，提出优势最大化及优势组合理论。三、阐明了领导者与组织形态的关系。四、提出了领导力发展的非线性路径。这本书在领导力测评以及发展方面给我的启示很大对于领导力发展方面的启示简要小结如下：1、对象：过往的培训与发展往往更注重“一般到优秀”，相对忽视了“优秀到卓越”。数据表明让优秀者更卓越，创造的绩效更大。因此有必要将优秀管理者纳入到培训与发展的对象中来，促使其从优秀到卓越。2、内容：让优秀者更卓越，不是一般的“补差”（当然，致命弱点必须修正）而是更注重现有优势的提升（而现有优势需契合组织类型与组织需求）。现有优势的提升不能依靠线性的发展方式，因为线性的方式很难在优秀的基础上再有突破，正确的方式是找到此项优势的伴随素质，通过发展伴随素质，促使此项优势素质达到卓越水平。举一个例子，一个领导者在技术能力（属于个人能力）方面很优秀，再去发展这项技术能力已然很难，那么你需要找出这项能力的伴随素质（研究发现技术能力卓越的人反而是那种在组织内有稳固的人际网络，且善于与他人合作分享的人，那么人际交往能力就是技术能力的伴随素质），将伴随素质达到优秀水平，那么此人在技术能力方面就能达到卓越水准。3、方式：a分析组织的整体领导效能，建立团队的领导力档案b采用行动学习的方式，聚焦业务问题，将业务问题解决与领导力提升紧密结合c让高管参与到领导力发展中来d借助360度测评工具，建立反馈文化e注重教练和导师制的引入。又及：1、此书观点与光辉国际的有抵牾也有相似。抵牾的是光辉国际认为每种优势都有过度使用的风险，此书不然。相似的是光辉国际认为一种或几种能力能够促动或代替某种能力，和此书中的伴随素质很相似。2、此书翻译者是凯洛格的副总赵实，翻译的顺畅确保了阅读体验。

《卓越领导者》

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:www.tushu000.com