

《卓越领导亦凡人》

图书基本信息

书名：《卓越领导亦凡人》

13位ISBN编号：9787509209264

10位ISBN编号：7509209269

出版时间：2012-10

出版社：中国市场出版社

页数：276

译者：侯艳艳

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

《卓越领导亦凡人》

前言

本书是写给经营公司的各级人士的，是普通人不普通进阶手册。无论你隶属于职能部门还是业务部门，无论你供职于专业团体还是公司，无论你是负责监管他人还是只对领导你的组织有着强烈兴趣，这本书都适合你。领导力关乎联系。领导是人与人之间的事情，领导人通过与人联系来帮助别人抓住机会或解决他们不能解决的问题。真实领导力诞生于领导过程中真实的快乐与痛苦。可是。基于广泛的对于组织领导力实践的国际性调查却显示，企业界和组织仍然痴迷于变革英雄。当局面出现困难时，人们常常寄望于去寻找神奇人物来把复杂的问题简单化，从而把自己应负的责任推卸给别人。这让人想起好莱坞电影里的超级英雄，他们在普通人惊奇的注视下，轻而易举地就拯救了世界。我们发现，企业界正在探索更加现实的、较少理想主义的领导观。这应该是能让各层面、各领域的人士承担起职责的领导观；应该是能让领导人与其周围的人联合起来，共同协作，而非相互对立的领导观；应该是能让领导人变得更加活跃，将自己全身心投入到领导过程中去的领导观。这是一种更加人性化、更加可行的领导方式。每个时刻都包含着领导人的选择。有意识地认识到这些会让你走得比那些英雄主义的神话更远。经过调查研究，我们确信，组织中的人完全有潜力比现在领导得更好。激发潜力的途径并非寻找答案，而是回归自己所了解的东西，即那些生活已经教给你的东西。我们希望你停止思考自己的不足。你现在已经可以做个好领导了。本书将教你如何做。我们的研究1999-2003年间，在英国国际商业学校阿什里奇和法国HEC集团的支持下，我们与欧洲领头组织的领导人和追随者们并肩工作。我们观察他们工作时的状态，和他们讨论他们当前遇到的挑战和机遇，并与他们一起对发生的事情进行研究。我们和商业领袖进行对话，走访工厂车间，参加大小会议，以从中获得的案例来核实我们的发现。这其中涉及的经理和领导者有700多名。除了我们自己，研究团队的核心成员还有理查德·艾斯纳、霍华德·阿特金斯、阿什里奇咨询公司的伊丽莎白·布雷登和凯思琳·金，以及HEC公司的吉利·阿马多和雷切尔·阿马托。更多关于研究的信息，请查阅本书的275—276页。

《卓越领导亦凡人》

内容概要

《卓越领导亦凡人》(作者乔治·宾尼、格哈德·维尔克、科林·威廉斯)是写给经营公司的各级人士的，是普通人不普通进阶手册。无论你隶属于职能部门还是业务部门，无论你供职于专业团体还是公司，无论你是负责监管他人还是只对领导你的组织有着强烈兴趣，这本《卓越领导亦凡人》都适合你。

《卓越领导亦凡人》

书籍目录

序言

新版导言

第一部分 概念篇

1 卓越领导亦凡人

2 超人时代的结束

3 建立联系

4 认清现实

5 获得帮助

6 冲浪，淹没与游泳

7 不同时刻的领导

第二部分 职能篇

8 老板

9 你自己

10 员工

11 团队

12 策略

13 改变

14 发展

第三部分 未来篇

15 在永恒的变革中立于不败

总结

研究

章节摘录

我们看到了领导人在特定的时刻和情境这样做时，他们身边的员工对他们的领导作出了积极的反映。

“发挥你自己”不同于“做你自己”。因为领导是人与人之间的事，领导在舞台上是在最好地履行自己。如果有人戴着假面具或伪装的话，人们会很快觉察到。在任何交流中，人们只有一部分注意力放在你说的话上。他们同时也会注意到其他的东西，往往是无声的信号——肢体语言、面部表情以及对他人的感觉。据说当人们看到政治家时，他们很少记得他们说了什么，却能回忆起他们的样子，并对此作出相应的判断。和你共事的人也是在直觉地对你作出判断：“这个人我能相信吗？我能感觉到这个人真实的一面吗？”因此，领导者是在扮演一个角色——但要做到有效这就必须是一个他们能可靠地表演出来的角色，一个他们能够把自己发挥出来的角色。在一定程度上说，就像是一个演员在考虑是演哈姆雷特还是李尔王时一样，“这个角色是一个适合我、能让我演得令人信服的角色吗？抑或是一个让我觉得不舒服、不能演好的角色？”没有哪种特定类型的领导人——领导型或咨询型，外向型或内向型，空想型或实际型——会比其他类型的领导人更加成功。我们见到过各种不同类型的高效领导人，其中最重要的因素是领导人扮演了一种适合他们的角色，一种他们能够可靠地发挥自己，而且追随者也认为权威的角色。“发挥你自己”还有另一层含义，就是一种能够认清此刻，并与其他人一起全身心面对的能力。我们发现，最有效的领导是领导者在重要时刻能够亲自出面的品质。这种品质如发挥得当，和领导人在一起的员工会觉得自己受到了重视。领导人关注和他在一起的人，而不是被其他压力所困扰。这些领导人不是越过员工的肩膀去看别人、背后的上司或是下一项任务。他们就在这里，此刻，把精力集中在身边的员工上。我们总是认为作为领导者应该如何如何，然后对于那些为重担所累的领导者大感失望。人们总是对领导应该是什么样子带着强烈的预设。这成了他们执行自己领导力的负担。我们常常看到身负领导重任的人只是勉强地活着，当一天和尚撞一天钟。他们拼命地努力把工作完成。他们和周围的人不相联系。他们仿佛身处肥皂泡之中，严重地与他人和外界隔绝。他们身陷泥沼，为执行工作所拖累，在期待的重担和长长的工作列表中一刻不停地摇摆蹒跚。我们时常很痛心地看着一些非常有能力的人，有着对领导方式很好的意图，但是表现得很糟糕。有时我们看到，有些领导对待他们的下属像对待孩子一样，当众对他们的工作进行评价。还有些时候，领导和他们依赖的员工相脱离，不能和他们沟通实质的信息。有时他们假装知道自己其实并不知道的东西。把和我们共事的经理们写成是不合格的领导是很容易的，但其实他们根本不是这样的。他们是世界级机构的经理和领导者，只是有时他们成了当今社会加在领导身上的不可能完成的期待的牺牲品。问问身边的人谁是他心目中领导人的典范是很有趣的。我们常常听到同样的清单：纳尔逊·曼德拉、温斯顿·丘吉尔、约翰·肯尼迪、马丁·路德·金、玛格丽特·撒切尔。乱世出英雄，那么和平时代大部分组织里需要的更加平凡而日常却很必要的领导人呢？作为企业、医院、垃圾清扫服务等专业企业的领导人，你是不是真的需要假装你是纳尔逊·曼德拉呢？我们发现领导人离完美很遥远。在一定程度上，人们是知道这一点的；只是他们仍然把领导人当成是超人。领导人被那些根深蒂固的社会认知所驱使，必须有所成就，证明他们自己或解决问题。对于领导人来说更重要的是，他们被迫必须代表“我们”而非“我”说话或做事。我们看到的领导人满脑子想着的都是被人认可而非被人拒绝，他们利用这个动机使自己成为成功组织的有效领导人。他们人格的马赛克不只是发挥优势、最小化弱势这两种简单式样。完美的领导人并没有范例。当领导人能够真正地在选定的任务中发挥自己就是有效的：能够和员工全身心地投入到工作中、具有强压下清晰思考的能力、把自我怀疑当成是有力的帮助、接受“足够好”比完美要好得多、让员工以“本来的样子”工作而不是期待他们盲目地忠诚。领导人博得尊敬是因为他们是真实的：有激情、努力工作、敬业，但并不完美。我们不去制造一个清晰连贯的幻象，也不是通过人格魅力和说服性的沟通，相反我们为领导人和追随者们发现了一条深入而感性的旅程，有时很不清晰、很困难，却往往很动人、很刺激、令人兴奋而且收益颇丰。其间有高有低，充满不同的要点。这是一个使领导人“变得真实”的旅程，在需要时发挥到最好——并且发现，他们其实并不需要做超级英雄。在我们看来领导人的意图也是不同的。很多情形下没有人能够看清前面的路并领导他人。未来是不确定的。大众相信领导人应该会出现，像神话一样指引着通向“希望之乡”的道路。即使领导人对组织要去的大致方向的把握是正确的，对于方向的意义以及组织能在那个方向前进多远也有很多有待了解的因素。要找到前进的道路需要整个组织的群策群力。能否找到组织里首席执行官或专家的合适人选会对组织的未来造成很大的影响。这种顽固的普遍想法和我们的发现恰恰相反。正如詹姆士·索罗维基所说：如果你能够整合多样的有着不同见解和知

《卓越领导亦凡人》

识的人群，把重大决定交给大家是更为明智的，而非交给一两个人，无论他们有多聪明……没有实际的证据证明有人能够成为“决策/政策/目标制订”专家。自动维修、驾驶、滑雪，也许甚至是管理。这些技能可以通过实际操作、努力工作和天赋来取得。但是对不确定的未来作出预见和针对未来作出最好的行动决定是很难做到的。领导力不是知道答案和激发别人追随，而是激发集体智慧和团队观点的能力。是帮助别人找到他们自己的答案。如果你想让人信任，有些事情是你作为领导人必须知道的，但是，要让别人学会面对和克服疑难问题的时候，就是你该说“我不知道”的时刻了。P7-10

《卓越领导亦凡人》

编辑推荐

“ Living Leadership ”被《卓越领导亦凡人》作者乔治·宾尼、格哈德·维尔克、科林·威廉斯重现发掘出众多深意，因此，在全书不同情境下，编者将这个有如此多侧面的词酌情意译成“真实领导力”或“真实领导人”，以承载它的不同面相。

《卓越领导亦凡人》

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