

《激励人心》

图书基本信息

书名：《激励人心》

13位ISBN编号：9787121079511

10位ISBN编号：7121079518

出版时间：2009-1

出版社：电子工业出版社

页数：166

译者：王莉

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

前言

“勇气”(courage)和“激励”(encourage)是两个不同的词，但有一个相同的起源：“心”。你必须要有勇气，要有非常大的勇气。如果没有了勇气，就无所谓勇敢或是大胆了。如果没有了勇气，就无所谓活力或是支持了。如果没有了勇气，就无所谓献身或是精神了。你必须要有勇气，没有勇气，任何伟大的事情都将不复存在。领导力的核心是对人的关心，也就是让员工的心随你的心而动。没有了对人的关心，领导力便没有了目标。如果你不向别人表明你对人的关心以及你所关心的是什么，其他人就不会关心你所说的或是你所期望的。作为一种关系，领导力要求领导者和他们的被领导者之间建立起一种超越于事务之上的关系，简单地说，就是建立起心与心之间的关系。这种关系是私人的，同时也是人与人之间的。我们需要勇气，因为通往顶峰的路途充满了艰险。我们的研究告诉我们，当我们正在向顶峰前进时，我们需要有人在我们的耳边疾呼：“加油！你行的，我知道你能行的！”对于这一点，我们可不是轻易就承认的：很多时候，我们自认为只要自己一个人就能完成。但是，实际上我们都需要鼓励。鼓励会提高绩效，巩固我们的决心，并且会改善我们的健康状况。否则的话，为什么要面对着观众表演，而不干脆对着空房子唱歌，在空的舞台上演出，或者自娱自乐？为了做得最好，我们需要掌声，而且需要知道我们和其他人是相联的。我们需要从别人那里得到鼓励和力量。我们需要感到和其他人是相联的，反过来，其他人也需要知道这些，因为如果单靠我们自己，绝对不可能达到最棒。激励人心就是让我们彼此相联起来的领导力的实践，它标志和证明着我们在“这一点”上是在一起的：“这一点”有多种可能，可能是某个项目、计划、运动、邻里之情、集会、部门等。导致组织成功的诸多必需因素之中，除了财务资本和智力资本之外，同样需要社会资本。在创造社会资本的过程中，领导者激励人心，使得人们团结在一起并彼此帮助。当领导者要求人们具有某些价值观或是达到组织的目标的时候，他们需要激励、鼓舞员工依靠自己的能力全力以赴：即使承受许多压力。当我们鼓励人们做出贡献的时候，我们将他们自己价值观的意识扩展到了组织和同事们的身上，由此传递一种相互联系的感觉，而这一点，是身为社会性动物的全人类都在追求的。即使我们都是彼此关联着的，领导者们要确保我们能够彼此接触。从20年前发现了激励人心重要性，而且第一次写作了本系列书以帮助大家能够很好地应用这一领导的核心以来，世界发生了许多变化。但是，激励在领导上的实践没有过时，也一直为社会所需。而且，也没有迹象表明在遥远的将来它的重要性会消失。让希望永生(永怀希望) 我们生活在一个充满无限希望的时代。医学和生物学方面的进步预示着一些非常致命和损害身体的疾病将会被治愈或至少受到很好的控制。新的信息技术不仅预示着我们之间全球化的联系、全新的商业形式的产生，而且也预示着和平的促进、我们的教育体系的延伸和扩展。民主运动的雏形预示着将人类从几十个世纪的专治与畏惧中解放出来。但是，在这同时，我们也正承受着20世纪90年代和新千年的早期的无节制带给我们的极大不适。公司丑闻时不时地出现在晚间新闻上。2001年9月11日所发生的恐怖事件以及其他一系列国际恐怖事件，使得我们许多人像过去一样有了生命的不安全感。我们在怀疑我们是否正在走向没落，我们的生活是否无法再回到从前。但是，为了让希望永生，需要有勇敢的领导。激励人心归根到底就是让希望永生。当领导者设立高标准并且表示出对下属达到这个标准的潜能充满乐观的时候，他们在让希望永生；当他们给予反馈并且对做得好的工作公开给予认可的时候，他们在让希望永生；当他们给予下属全人类都需要的内部支持并且让下属们意识到自己的工作非常重要并且充满意义的时候，他们在让希望永生；当他们培训和训练下属超越现有能力的时候，他们在让希望永生；最重要的是，当领导者树立一个榜样的时候，他们更是在让希望永生。再也没有比看到我们的领导者对他们所宣扬的东西身体力行更加令人受到激励的事情了。对许多人而言，这些都是艰难的时刻，但是，在通向未来的道路上，总是充满了挑战和机遇。在我们的行动中有一些对未来的焦虑或恐惧，在我们的态度中有一丝犬儒主义，在我们的身体里会有疲惫在蔓延。但是，深入下去，你我都知道，我们会战胜这些时刻。我们永远都充满勇气和激情。

《激励人心》

内容概要

《激励人心(修订版)》中，你看到的不是哪些成堆的著名的CEO们的例子，真正打动你的是书中叙述的“平常人”与“平常事”，这些人在你的周围，这些事与方法也是你能够做到的。领导并不是一个职位，而是一种态度，一种责任。所以，不要把你自己排除在外。20年潜心研究的结果，数千个领导力案例的剖析，几万个领导力评价工具的比较，等等。资深咨询顾问及世界级畅销书作家为我们深入浅出地阐述了，领导力的核心是对人的关心和激励，是心与心的沟通与互动，同时也提供了成为受人爱戴的卓越领导的150中方法。

《激励人心》

作者简介

詹姆斯·库泽斯，汤姆·彼得斯公司的荣誉退休主席，美国圣克拉拉大学列维商学院领导力中心院长特聘教授。

巴里·波斯纳，美国圣克拉拉大学列维商学院院长。

《激励人心》

书籍目录

作者简介 导言 第1章 领导力的核心 渴望被认可 开放我们自己 揭示出的一个秘密 只需要说声谢谢你 第2章 激励的七个要素 设定明确的标准 期望最好的结果 关注所有人牙口事 使认可个人化 讲述故事 一起庆祝 树立榜样 下章内容 第3章 激励问卷 激励问卷 激励问卷评分方法 提高你的分数 第4章 第一个要素设定明确的标准 我们可以从童子军身上学到许多东西 承诺产生于个人的价值观 目标集中我们的思想并且塑造我们 目标加反馈令我们投入 激励是反馈 第5章 第二个要素期望最好的结果 高期望导致高绩效 积极的设想创造积极的可能性 谁领导领导者们 自尊对所有的人都是一样收益 第6章 第三个要素关注所有人和事 丢弃闪光的徽章 释放积极性 把别人放在第一位 用你的双眼和心来倾听 逗留一下 成为朋友并且开诚布公 寻找然后你就会发现 第7章 使认可个人化 认可如果不是个人化的就可能有负面影响 了解他们所喜欢的 个人化与文化化 花些时间去考虑 第8章 第五个要素讲述故事 故事就是事实 通过故事教育, 动员并且激励 优秀的领导者是优秀的讲故事者 如何讲一个好故事 关于技术的几句话 第9章 第六个要素一起庆祝 庆祝作为一种文化 我们想让别人参与我们的生活 亲密带来健康, 孤独导致伤害 用庆祝构建大家庭 用庆祝强化价值观 培育你的关系网 第10章 第七个要素树立榜样 信任的基础 以激励开始你的早晨 领导者先开始 第11章 找到你的声音 超越工具和技巧 和关心人有关的其他因素 第12章 激励人心的一百五十种方法 第一个要素: 设定明确的标准 第二个要素: 期望最好的结果 第三个要素: 关注所有人和事 第四个要素: 使认可个人化 第五个要素: 讲述故事 第六个要素: 一起庆祝 第七个要素: 树立榜样

章节摘录

第1章 领导力的核心 渴望被认可 因此，我们从正反馈中获得大量满足，而且如果我们能够得到激励，那将很有助益。那么，为什么我们认为我们不需要那么多的正面肯定呢？也许是由于我们并没有获得足够多的激励从而让我们意识到它有多么重要。根据Kepner-Tregoe的研究，绝大多数的员工没有因为工作做得不错而受到认可，绝大多数的管理者也没有给予认可。仅有大约40%的北美员工说他们因为一项做得不错的工作而受到过认可，也有大约相同比例的人报告说他们从未由于出色的个人绩效而得到过认可。想一想如下情形。你竭尽全力尽早发货，或者让消费者感受到真正被放在了首位，或者找到一种消除产品中带来麻烦的小故障的办法，但是你从未得到过哪怕是一声“谢谢”。很明显，这样的事情时不时地在我们太多人——或许是我们所有人身上发生着。难怪，仅有50%的管理者说他们对高绩效给予认可。很显然，绝大多数人想当然地认为将事情做得出色仅仅应该完成的是工作的一个组成部分。保罗·莫任在他的管理职业生涯中确实曾经一度认为应该就是这样的。他解释说：“过去，我常常忽略了对我团队成员的成就（以及我自己的成就）予以表扬，因为我个人对于这方面从来没有重视过，因此，我就往往忘记了对别人的成就予以表扬。相反，我认为他们所取得的成就只不过是他们规定的工作中的一部分，而规定的工作是不需要特别的认可的。”

《激励人心》

媒体关注与评论

除了那些感人的故事和实例之外，本书还提供了关心人的绝佳工具。在当今这个跳槽频繁、忠诚度极低的社会状况之下，还有什么比这更有价值？——帕特里克·莱思乔尼，TableGroup集团总裁
这是一本富有洞察力、充满深刻见解而且易于阅读的书。它向当代领导者展示了应该如何培育和鼓励自豪感、希望感、成就感和主人翁意识。它是作者在与领导广泛深入交流的基础之上观察与研究的绝佳组合。——威廉，拜汉姆博士，DDI公司总裁兼首席执行官

《激励人心》

编辑推荐

是全球畅销书《领导力》作者的又一扛鼎之作，让员工的心随你的心而动！

《激励人心》

精彩短评

- 1、实在不咋地，内容无操作性可言，言之无物，不推荐购买！
- 2、用几十页来说明几个前面说过的道理，让人学到的东西不多
- 3、1、本书书名与书中的实际内容不太相符 2、翻译水平太差
- 4、详细的方法，生动的例子

《激励人心》

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