

<<领导学>>

图书基本信息

书名：<<领导学>>

13位ISBN编号：9787300098784

10位ISBN编号：7300098789

出版时间：2008-11

出版时间：中国人民大学出版社

作者：付彦 译

页数：230

译者：付彦

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>

## <<领导学>>

### 内容概要

本书融合了理论的思考和案例的实践启迪。

书中所选的文章既包括哈佛商学院教授关于“管理的真正含义”、“领导团队”、“变革领导力”等话题的理论阐释；又包括“Beth Israel Deaconess医疗中心”、“日产汽车公司”、“新韩金融集团”、“可口可乐公司”等取材于多个国家的企业案例。

相信其中所体现出的观念的融合和多元化的思维角度一定会让每位读者收获颇丰。

通过多年的实践，哈佛商学院发现案例教学的应用通常需要经历三个阶段。

第一阶段，案例在管理学课堂上是作为概念或原理的例子、说明来使用的；第二阶段，将案例研究作为主要的学习方法，依靠案例讨论；第三阶段，教授开始把他们在案例研究和课程发展上取得的成果大量应用于教学，以便更好地理解 and 传授如何做决定。

为实践我们的使命。

哈佛商学院和哈佛商学院出版公司很高兴与中国人民大学出版社携手帮助中国商学院及其教授实现从第二阶段向第三阶段的跨越。

我们的努力包括：为来自中国大陆、香港、台湾和新加坡等国家和地区的教授提供为期10天的PCMPCL培训；出版一套根据MBA核心课编辑的案例书（分中文版和英文版）；组织一系列后续服务的案例教学和案例写作的培训班；建立一个服务于中国教师的案例服务中心。

书籍目录

管理的真正含义：运用权力和影响力领导者为何迷失方向(404126)保罗·利维：接管Beth Israel Deaconess医疗中心（C）运用影响力2002年的日产汽车公司马特·利兹（A）赢得影响力竞赛：公司外交和经营战略领导团队乐柏美公司的业务团队变革领导力：变革大师的持久技能新韩金融集团裘琳·戈弗雷和宝丽来公司（A）裘琳·戈弗雷和宝丽来公司（B）可口可乐公司的董事会译后记

## 章节摘录

这时候，他和他的团队开始采取超越了会计规则和法律行为边界的行动。

刚开始只有一点点，后来则越来越多。

最后，一些聪明的分析师发现了这一切，并公布了一份揭发报告，这使得股价暴跌。

结果，证监会开始进行一系列的调查，董事会不得不要他辞职。

他只好请最好的辩护律师在一系列针对他和先前公司的诉讼案中为他辩护，这被他先前的支持者视为一大失败。

自安然（Enron）倒台之后，在似乎永无休止的公司丑闻揭发案中，媒体、政客和社会大众都把

这些领导者归为“坏人”，甚至在某种程度上认为他们是恶魔。

当公司执行官和二手车推销员一样最终失去了公众信任时，其他的领导者也遭到怀疑。

正如此例所表明的，这些关于“好领导”和“坏领导”的过于简单的概念只会阻碍我们理解商业世界中领导的本质以及好领导是如何迷失方向的这一问题。

很少有人谋求企业中的领导地位是为了欺骗或做邪恶的事情，但是除非找到集中控制自己领导力的方式，否则所有人都有可能做出令自己深深懊悔的事情。

通常这些特征在早期的职业生涯中较为明显。

常见的有两种类型：流星和明星。

流星运动得太快，以至于他们从来不花时间从错误中汲取教训，或者进行自省。

任何一个工作干一两年之后，在不得不承受其决策结果的考验之前，他们又准备换工作了。

当发现自身成功中的真正问题又来困扰自己时，他们的焦虑开始增加，于是他们急于换到另一个新的职位。

如果雇主不提拔他们，他们便跳槽到另一家公司。

直到有一天，他们发现自己身居高位，却面临一大堆问题。

由于没做好直面错误的准备，他们不能应对这些问题，而且很容易做出不理智的事情，甚至走上自我毁灭之路。

明星有着相似的成功之路，凭借魅力、风格、美丽的外表走在周围人的前列。

他把绩效标准定得较低，以确保自己可以轻松超越。

在外界和董事会成员看来，他总能掌控局面。

内部的人发现，他从来不参与解决问题。

他在一个相对年轻的年龄就能到达高层，但却对将要面对的真实世界的挑战并未做好准备。

当面临真正的困难时，他会惶恐，并耍手腕来逃避，比如，通过兼并或卖掉公司来避免面对他自己的问题。

这些领导者不是坏人，他们只是迷失了方向。

本文将解释为什么好领导会迷失方向，以及新的领导者需要如何做才能避免这种倾向和诱惑。

在担任领导角色之前，人们应该首先问自己两个基本问题：“我为什么想做领导者？”

和“我领导的目的是什么？”

这两个问题，问起来容易，但找到答案的过程却是艰辛的，需要数十年，甚至一生的时间。

如果对第一个问题的真正答案仅仅是权力、声望和金钱，那么这样的领导者可能会面临依靠外在满足感来获得自我实现的风险。

对外在象征物的渴望本身并没有什么过错，但要和更深层的服务于其他事情而非自身的意愿结合起来，比方说，对你领导的这些人负责并为他们服务，这才是深层次的内心满足的来源，而不是来自金钱、声望或权力。

那些将凌驾于他人之上的权力、无限的财富或来自成功的名声作为唯一追求目标的领导者一般会指望别人给予他们肤浅的满足感，让别人来证明他们的伟大（要不是仁慈的话）。

于公于私，这些人都表现出极端的利己主义。

随着他们的名字频频见诸媒体，他们开始相信关于自己的新闻。

作为组织的领导者，最终他们开始相信他们就是组织，没有他们组织就无法生存。

## &lt;&lt;领导学&gt;&gt;

大多数领导者一开始并不是这样。

的确，他们希望自己的成绩能得到公平的回报，并拥有相应而来的物质快乐。被授予更多的权力使他们更加成功，他们享受着随之而来的名望。

但是，长此以往，在这些领域的成功可能冲昏了他们的头脑，他们开始寻求越来越多的外部成功，直至他们无法得到充分的满足。

如果还不曾迷失方向，那么正是在此时——在他们的权力、名声和物质财富的最高点：他们最容易迷失。

感觉自己在领导角色中越来越像冒名顶替者一样，一系列成功使他们深深渴望继续向前。不再害怕有失身份，他们的行为趋于疯狂甚或做出违法之事。

让我们看看这一切是怎么发生的。

注重外在的而不是内在的满足，领导者很难脚踏实地。

即使准确辨别现实的能力是最初把他们带向成功的关键品质，现在他们开始脱离现实。

通常，这些领导者排斥坦率的批评者，而这些批评者就像他们的一面镜子，“对掌权者道出了真相”。

相反，他们的身边围绕着谄媚者，光说他们想听的。

久而久之，大家都明白不能向他们表露真相或事实，于是这些领导者就再也听不到实话了。

脱离现实是成功的领导者最普遍也是最危险的毛病，这常常使他们忘记了自己是谁。

有时，这个毛病是因为他们想要逃避对现实问题的恐惧，比如“我是谁？

我生活的目的是什么？

”甚或是因为对衰老和死亡的恐惧。

让我们进一步探究这些行为的根源。

在这些倾向的背后也许是对成功贪得无厌的渴求，这种渴求是源自要克服童年自恋创伤的强烈愿望。这些创伤可能来自认为父母不喜欢他们或认为自己不是好人，或者早年交友遇到的困难引起的，因此他们总是更加努力地让他们的成就继续，这样外界就会认为他们非常成功。

渴求成功的另一个原因是内心深处害怕失败。

很多领导者把自己的意愿强加于别人，甚至毁掉挡他们路的人，并通过这种方式爬到顶层。

等到达巅峰，他们又会妄想有另外一个人正埋伏在周围，想要把自己赶下宝座。

这就像小孩子在校园里玩的“山岗之王”的游戏。

为此，这些领导者可能患上了“冒名顶替者病态心理”，因为他们非常没有安全感，担心自己真的不足以承担这样强有力的领导角色，总有一天会被人扯下面具。

为了证明自己不是冒名顶替者，他们拼命追求完美，以至于他们认识不到自己的失败和弱点。

面对证明其失败的消息，他们竭力掩盖或者编出一个理由让人们相信这些问题既不是他们的错误也不是他们的责任。

他们经常会在组织内外寻找替罪羊，好将自己的问题归咎于这些人。

通过对权力、魅力和沟通技巧的综合运用，他们迫使别人接受这些扭曲的看法，使得整个组织脱离现实。

在这个时候，领导者最容易犯大错误，比如违法或使组织陷入生存危机。

他们拼命想要让成功延续，最终可能会违反法律。

有时，对事实的扭曲及其说服力足以让他们自己和他人相信他们没有一点错误。

或者说，他们相信自己比法律执行者更聪明。

一些人理直气壮地认为，自己正在创造更大的利益，因此自己的越轨行为是可以接受的。

考察这个阶段的领导行为，我们可以得出结论：他们缺少一个使其不偏离的道德指南针，一个对“真正的北方”的判断力。

有些人原本有自己的道德指南针，但是在他们追求外在满足时丢失了。

## <<领导学>>

### 编辑推荐

《领导学》融合了理论之思考和案例之实践启迪。书中所选之文章既包括哈佛商学院教授关于“管理之真正含义”、“领导团队”、“变革领导力”等话题之理论阐释；又包括“Beth Israel Deaconess医疗中心”、“日产汽车公司”、“新韩金融集团”、“可口可乐公司”等取材于多个国家之企业案例。相信其中所体现之观念之融合和多元化之思维角度一定会让每位读者收获颇丰。

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>