

<<强有力的领导>>

图书基本信息

书名：<<强有力的领导>>

13位ISBN编号：9787508028910

10位ISBN编号：7508028910

出版时间：2003-8

出版时间：华夏出版社

作者：史蒂芬

页数：236

字数：217000

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>

<<强有力的领导>>

内容概要

在这本书中，两位在企业领导方面领先世界的专家为你指出了七条主要原则，它们将使你能够进行更有效，更有成效的管理同时简化你自己的生活。

他们吸收了40多年来的研究成果，提出了这些使用简便的技巧，来帮助你把雇员从企业的约束中解放出来，对业绩不佳的雇员给予新的指引，促进革新，并收到成效。

是否有可能实现你的管理目标，并把企业变成一个对个人有益的场所呢？

这是毫无疑问的。

<<强有力的领导>>

作者简介

埃里克·史蒂芬是伯明翰大学玛瑞特（Marriott School Management）管理学院（位于犹他州普若佛市）的企业领导与策略教授。

他已经在有效领导技巧方面从事了20多年的研究、教学和顾问工作。

他的著作包括《完整发言人》和《完美领导者》。

史蒂芬博士在犹他州州立大学获得博

<<强有力的领导>>

书籍目录

1 体斯顿，我们有一个问题2 本质变化之一：解放雇员，让他们当带头人3 本质变化之二：促进工作中的创造、革新和乐趣4 本质变化之三：从老板转变为“罗马战队战友”5 本质变化之四：掌握参与的四要素6 本质变化之五：停止批语，开始赞扬7 本质变化之六：步入高境界8 本质变化之七：保持平静9 你在何种程度上是一位强有力的领导者附录一附录二

<<强有力的领导>>

章节摘录

书摘 和你的雇员一起，废除所有阻碍任何人拿出最大干劲的规则、程序、政策或做法。作为开始，试试下面这些强有力的建议吧： 1. 成为自由卫士。

向官僚主义的繁文缛节宣战。

记住，你们在一起参加这场战争。

你在 和你的员工并肩作战。

你们有一个共同的敌人，而且毫无疑问你们会取得胜利。

2. 废除这个叫做“他们”的看不见的限制。

鼓励每个人都来确认“他们”是谁或者什么。

甚至当某个人想到或提到“他们不会允许”时，都要确认并消灭“他们”这个词，找出真正的限制是谁或者什么。

3. 使用多种形式的信息技术来交流意见、交换信息。

要避免官僚主义、找到更好的工作方式，这是最快的办法了。

甚至在午饭时组成特别小组，来讨论提高某人工作成绩的创造性想法，也会提供一个在繁文缛节之外思考的机会。

然后，或许这个更好的新想法会使某个限制性政策显得苍白无力——如果没有这样的政策，就能找到更好的工作方式。

4. 关注客户和客户的需求，而不是抚慰那些执行规则和政策的人。

5. 最后，专以确认及废除妨碍自由的不必要的政策和做法为目的，定期召开会议。

人是一个奇特的有机体。

作为一种典型的生命，他们既是自己赖以生存的文化的创造物，又是它的创造者。

他们能够记忆、想像、希望和选择。

对于自己做出的选择和别人做出的选择，他们都很容易受到影响。

他们定义着自己和自己生存的世界。

人类的发展不像植物和动物一样受到制约；他们的本能和冲动不能限制他们。

他们并非仅仅生活在马上就会到来的时间里，仅对现在所受的作用力和影响做出反应。

每个人都有独特的天资、才能和技巧。

每个人都能以独特的方式思考问题，并且事实上能在某些方面超过别人。

人的能力随着选择的增加而提高。

同时，增加人的选择，就能提高他们的能力。

这样，你务必抓住这样一个必然法则：人的能力的增强给了他们取得更多成就的自由。

增加员工的选择是一个强有力的领导者的核心任务，这自然会提高他们的能力，赋予他们取得更多成就的自由。

当你提高同事的能力，来实现更重要、更有意义的目标时，你也为他们提供了一扇新的自由之门。

新劳动者(其中包括新领导者)珍惜自由。

作为人类，获取更多自由是极其重要的。

英国小说家、剧作家毛姆绝妙地指出：“如果一个民族珍视其他东西胜过珍视自由，它必将失去自由；具有讽刺意味的是，如果它更珍视的东西是舒适和金钱，它也将失去舒适和金钱。

” 劳伦斯·A.包士狄，联合信号公司的董事长兼总经理，道出了他的感受：“这里毕竟是美国。

我们是热爱自由的人民，民主的、敬业的人民。

美国人不喜欢受管理，或被像孩子一样对待。

他们希望别人征求自己的意见，并愿意为自己的决定负责。

” 这是对管理有方的领导者的挑战。

首先他们必须提高雇员的能力、拓展他们的自由。

我们赞成英国桂冠诗人艾尔弗雷德·奥斯丁的以下诗句： 只要对自由的信仰统治人世， 对希望的忠诚永恒不灭， 只要宽厚和仁爱长存 恩泽着芸芸众生； 只要还有未辟之路 等待着智慧和意志，

<<强有力的领导>>

只要人类的思想和行为仍受到自由之神的庇护，生命就终不会虚度。

没有比帮助人们自由思想、自由行为、自由领导更值得去开辟道路了。

这不是抽象而无益的陈词滥调，而是对行动的号召。

它终将激活甚至可能挽救某些人的工作生活，并使你自己的生命更有价值。

做一个“以宽厚和仁爱恩泽芸芸众生”的领导者吧。

罗马战队 英文里的“罗马战队”一词起源于拉丁文。

在罗马军队里，一个“战队”有300~600名战士，是一个军团的十分之一。

“罗马战队”的引申意义为拥有共同品质或面临共同处境，集体行动的一个群体。

拥有共同品质或面临共同处境的一群人可能是战士、运动员，也可能是员工。

不管这个群体是由什么人组成的，他们都作为一个合作的集体共同向前。

早期的罗马军团很快抛弃了希腊时期的方阵——当时最常用的作战方式。

作战需要一种更灵活的方式，而不是这种笨拙、行动缓慢的方阵。

最早的军团由三列士兵组成，其中一列直接攻击敌人。

如果战斗太激烈，他们可以从队列间隙中后退，然后重新集结。

第二列士兵会突然出现，使敌人大吃一惊，往往能够取得战役的胜利。

如果前两列都败下阵来，第三列士兵就是最后一道防线。

如果战役失败，第三列士兵就会紧密靠拢，军队便开始撤退。

每个人都作为“战队”的一员来行动和作战。

随着“战队”思想的发展，罗马士兵被认为是试图以谋略取胜的聪明的军队，而不仅仅是列队向敌人推进。

无论胜败，罗马的战队一直在不断学习，调整他们的合作方式。

国家为他们提供合适的武器和服装，每个退伍的士兵都会分到土地，每个人都受到平等的待遇和训练机会。

无论在组织、实力、恢复力还是机动性方面，罗马军团都发展到了在当时无可匹敌的阶段。

士兵对罗马本身的效忠转变为对当场指挥官的效忠，他们将忠诚交给能给他们带来战利品的人——那些胜利的指挥官。

由此，我们联想到在前面已作出的评论：对员工生活影响最大的是管理者。

罗马军团学会了行军时如何在数周之内保持完全的自给自足。

最终，军团需要担负许多专业化的任务，比如建桥、设计建造攻城机器等，这就要求对军团的战友进行专门化的分工。

于是，掌握专门技能的人被招募进来并加以训练，以使战队尽可能的独立和有效率。

皇帝里昂六世下令，被挑选为战士的人必须强壮、勇敢，在服役期间没有对家庭和财产的后顾之忧。

随着时间和形势的变化，罗马战队被赋予了更多的灵活性，不是所有的战队都被同样对待，在全罗马帝国境内似乎也不存在统一的、严格的、标准化的招募和组织体系。

然而，由于作为得到承认的罗马战队的一员就能取得公民资格和公民权，每个人都有极大的热情去参军并在军中始终保持忠诚。

战队被赋予不同的职责。

城市战队作为警察部队承担了巡查罗马城的任务，还有的战队配备了消防器材，包括水泵、救火水管，甚至发射带抓钩爬绳的弩，以承担消防任务。

要求新兵宣誓，承诺追随执政官，听从参加任何战役的调遣，不弃战逃跑或违反任何法律。

大家都有义务互相帮助，因为大家集体并肩作战的战斗要远远强于各自为政。

将老板转变为战友的最后一个，也是最具启示作用的道理是，像战友那样思考和行为，这些市民战士的个人主动性绝不会受到挫折。

每个人似乎都明白，具有独立思想的战士合作成一个整体作战，给敌人带来的威胁远远超过那些只会盲目听从命令的士兵。

无论如何，“战队”这种作战方式的产生和发展无疑会造就更加自信的军队，而这样的军队如果由老式的军官来指挥，就更容易造反！

<<强有力的领导>>

为什么要解放你的雇员、让他们来当带头人呢?因为大多数(如果全是全部)的人都是有头脑的,而且其未开发的能力之大令人惊讶。

将认硬塞进一个牛奶盒子里是违背自然法则的。

另外,如果你要求雇员有效地工作,他们就有权要求得到为把工作做好所需的自由和资源。

将雇员从企业的约束中解放出来还有一个非常现实的原因。

如果雇员可以自由地思想和行动,自由地创新并找出更好的工作方法,你的管理负担就会减轻。

你作为领导者的成败不取决于你自己做了什么,而是取决于你鼓励和允许他人做了什么。

你每天必须要问自己的问题不是“今天我作为领导者自己做了哪些事”,而是“今天我做了哪些事来当带头人”。

这是很显而易见的,不是吗?

你越是鼓励别人来当带头人,他们越是成长、发展,越是承担更多的责任,你就越是有时间来制定长期目标,当然,也就可以参加些休闲活动。

最终,当你完成我们建议的所有七个本质变化后,你将学会如何指出道路,然后让出道路。

这也许是你目前管理方法的一个相当大的转折,但是,既然其他经理和领导者都正在进行这个转折,你也能够做到。

现在让我们回到第一个本质变化。

当你解放雇员,让他们当带头人时,他们会发现新的、创造性的方法来提高收益率,达到让客户满意。

银行已经放松了管制,航空公司已经放松了管制,公用事业单位已经放松了管制。

现在就开始通过相信雇员的巨大潜力并取消对他们的约束,来解除对你的员工的管制吧!现在的雇员不仅希望得到重新设计自己工作的自由,还希望对企业里的工作方式有发言权。

你需要营造这样一种环境,使雇员能够做出贡献,使他们的意见得到听取,使他们的观点在决策时得以考虑。

利维斯公司的总经理罗伯特·哈斯曾经评论说,在利维斯公司,36000双眼睛和耳朵都一直在观察市场。

哈斯希望让尽可能多的人参与进来,把利维斯公司建成在它的市场上决定未来的世界级公司。

利维斯正在试图开发一种新的管理模式,给予员工对变化即时做出反应的信心,而不是坐等厚厚一本研究报告历尽周折到达董事长办公室。

我们相信,只要你摧毁挡在员工面前的几大门墙,你将发现,员工所做的工作使他们满足得多、更有活力得多。

你也许会发现,对于产品质量和服务水平的提高、营造一个使工作更加有趣而非艰辛的环境,你自己的雇员有最好的主意。

作为一名有效的经理和领导者,当你鼓励雇员来当带头人的时候,解放他们的最佳时机也就到来了!

.....

<<强有力的领导>>

媒体关注与评论

序言《强有力的领导》讲述了一种新的领导方法，它倡导尊重和释放员工的潜力。

这绝不是以盲目乐观的态度来对待世界范围内企业所面临的严重问题。

实现更强有力的领导一直是而且仍将是现实的社会目标之一。

事实上，实现强有力的领导对于公司、组织、政府，甚至是国家的生存来说，都是必须的。

提高领导水平是一个全球性的议题。

本书指出了七个本质变化，它们能够提高领导水平，释放企业员工未被发掘的潜能。

为实现新经济的美好前景，以新的、更有活力的方式进行领导必然是最为重要的目标。

我们不打算考察所有关于领导的著作，或者把有关领导的所有学说都收录在本书中。

但我们在本书结尾一个专门的部分，收录了一些参考资料，以及现有著作中产生的一些观点，来补充我们的看法。

请研读那些观点，来从更多的角度理解有力领导的原则。

附录一中的讲稿主要是表现当代成功领导者观念的几个例子，它们也是值得你仔细阅读的。

我们没有依传统方式在本书正文中插入诸如人名及日期的注解，但我们在“参考资料”部分列明了资料的发表信息。

我们还在段落之间穿插了一些格言和短评，来提供更为深入的观点，它们偶尔也被用作幽默的间歇。

有些格言来自美国文化中的民间传说，没有明确的作者。

本书针对的读者是企业中各个阶层的领导人员，从总经理到主管人员，还包括作为志愿者团体或组织的管理者和董事的那些共同体内的领导者们。

只要遵照本书表述的要点，政府官员、企业领导者、宗教领导者、社团领导者、教育界领导者以及体育、娱乐团体的领导者，都能找到一种与同事合作的新方式。

尽管本书各章的位置按照逻辑顺序来安排，但本书的基本主题在每一章都有体现：一些主题，比如解放雇员，让他们当带头人；使他们能够为企业做出更多的贡献；帮助他们成长和发展，也要让他们享受工作的乐趣；保持自己在领导者的位置上能够坚强应对产生的挫败和焦虑等，都以各种形式在书中随处出现。

本书内容以某些方式有所交迭，从而在你正需要巩固的时候进行有益的重复。

尽管每一章都可以单独进行学习，帮助你在领导方式上有所提高，但如果同时实施了所有的主题，就能够达到七个本质变化所带来的全面效果。

试想，如果你在工人面前表现得冷漠而高高在上，要鼓励信任、风险承担、创造与革新，将是多么困难。

如果你一方面解放雇员，让他们来当带头人，一方面又批评他们，不去赞扬他们的成就，就会产生可怕的冲突。

你偶尔的起立喝彩能够使最沉静的雇员兴奋起来，从而支持他们做出一些改变，来改进企业状况或工作方法。

那些鼓励雇员以革新的眼光来看待现有程序和体系的领导者，会在提高质量的计划中达到更好的效果。

同时，工作中的限制减少了，同事们就能更顺利地进行提高质量的努力。

如果改变工作体系的结构，引进合作小组，那么，同事们就能够更团结、更有干劲地工作。

工作关系的紧张出现在世界各地，它在试图一步步减损我们对领导者的信心。

恶行以及我们的企业和情感受到的蓄意攻击，动摇了我们对任何人领导能力的信心。

这应当促使我们来审视我们作为领导者的思维方式。

我们知道，发展、改进和提高领导方式的途径是很多的。

本书提出的七个本质变化就能够帮助恢复信任、释放工人的潜能，使领导者的生活简单化。

<<强有力的领导>>

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>