

<<提升领导力的68个关键>>

图书基本信息

书名：<<提升领导力的68个关键>>

13位ISBN编号：9787509004524

10位ISBN编号：7509004527

出版时间：2009-5

出版时间：兰图 当代世界出版社 (2009-05出版)

作者：兰图

页数：298

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>

<<提升领导力的68个关键>>

前言

领导是整个企业的灵魂人物，企业领导，执掌全局，其一言一行都与公司前途命运休戚相关。

当今世界弱肉强食，硝烟滚滚，群雄逐鹿，谁为王者？

什么样的企业领导才能笑傲沙场，成就霸业，在激烈的竞争大潮中带领企业披荆斩棘，勇往直前呢？卓越的领导者知道自己需要什么，他们懂得做人、善于决策、充满热忱、持续创新、架构关系、激励团队以及赢得拥戴……这是一个领导者领导能力的具体体现，正是这种卓越的领导能力，使得这些企业的领导人能够脱颖而出。

如果说传统意义的领导主要依靠权力，那么现代思想的领导则更多是靠其内在的影响力。

他们懂得如何去展现魅力，如何成功有效地用人，如何应对变幻莫测的竞争环境，如何与时俱进，未雨绸缪。

衡量一个成功的领导者不是看他身居何等高头，而是要看他是否拥有一大批追随者和拥护者，是否能带领组织群体取得良好的绩效。

领导者的领导力在很大程度上决定了企业的命运。

因此，如何提升领导者的素质与领导能力，不仅对领导者个人，甚至对整个企业来说，都是至关重要的。

刻不容缓的。

对领导者来说，增加自己的领导力实际上就是提升自己的影响力，领导者的影响力已经成为衡量一个领导者领导力强弱的重要标识。

领导者靠这种影响力来带领、激励员工，使员工发挥出他们最大的潜能。

一个有强大影响力的领导者，善于以自己的智慧、激情和十足的干劲影响和带动部属，不断地探索、学习、总结并进步，在严峻的环境中科学决策，在无尽的风险与机遇中从容应对，让企业不断成长、壮大。

“如果你没有影响力，你就无法领导他人”。

所有影响力的精髓，本质就是让别人参与进来。

如果没有人追随你，你就不是一个领导者。

人们对领导能力有许多误解。

当他们听说某人有个响当当的头衔或者身居领导职位，他们就认定他是个领袖。

有时候这是对的。

但头衔对领导没有什么价值，真正的领导能力是自身的影响力。

领导力并非是一朝一夕产生的。

同时，人们也不会在一夜之间就把你当作领袖。

在时间的考验下，领导的特质会显露出来，这些特质让他们出类拔萃，与众不同。

1.品格真正的领导以其优良的品格吸引他人，随着时间的推移，还会吸引更多的人追随他，是因为人们能够感受到他品格的深度。

2.心态领导者必须具备积极的心态才能领导别人踏上未曾走过的道路。

你必须要有坚定的信念才能带领你的团队走完全程，如果缺乏自信，就无法实现目标。

另一方面，你也要脚踏实地地评估各项事实，不可小看各种各样的障碍，或者找借口来搪塞所面临的挑战。

如果不睁开眼睛明察秋毫，必定会受到蒙蔽。

3.关系当你有了追随者才算得上是领导。

这需要人际关系的缔造，人家才肯跟随你。

关系越深厚，你的领导力也就越大。

一个领导者的首要工作就是建立关系，能够建立正确、美好的人际关系，这样有朝一日才能成为他们真正的领导。

4.知识领导者要有丰富的知识与资讯。

你要能掌握情况，了解事情的来龙去脉。

<<提升领导力的68个关键>>

而且对未来抱有目标。

仅仅有知识还不能使人成为领导，但如果缺乏知识他也成不了领导。

5.直觉领导不仅需要运用资讯，还包括处理许多无法捉摸的因素。

成功的领导习惯使用自己的领导直觉来评估每件事物。

有人生来就具有很强的领导直觉，有些人必须下苦功夫才能发展直觉以致运用自如。

不管哪种情况，领导的直觉都会逐步演化成长，其结果就是先天能力与后天技巧的结合。

6.经验你在过去经历的挑战越大，你的跟随者就越可能信任你。

经验本身不能保证你的可信度，然而，这些经验会鼓励他们给机会来证明你的能力。

当然，不管你过去的经验多么丰富，你都无法预知现今的一切状况，因此，最佳的领导者愿意接受同僚的建议，走到最基层的人群中。

听取他们的感受与看法，他们也与其他团体的领导们共聚交流，以吸收真知灼见。

7.成就优秀的领导者最能抓住跟随者的心。

当一个卓有成就的领导者去尝试新事物而有所成就的时候，跟随者就又增加了一项理由来相信你的领导能力，并更听从你的意见。

8.能力跟随者最关心的事莫过于一个领导能为他们作出些什么。

人们最终听从并肯定你做他们的领导，是因为你有能力领导他们做成事情。

如果有一天他们不再相信你有这个能力，他们就不再听从你了。

领导者对自己能力的认识必须很客观，以免对事情老存着一厢情愿的幻想或假设，他们得明白，自欺可能导致前景的幻灭。

在乐观主义与现实主义、直觉与计划、信心与现实之间取得平衡，并不容易。

这就是卓有成效的领导者所需具备的。

大部分人都不晓得领导力的价值，他们错误地认为领导力的大小取决于领导者头衔的大小，其实，只会通过行政命令对下属大呼小叫，指手画脚的有职衔的人并不能成为真正的领袖。

还有一些人认为领导力只是属于少数几个顶尖人物所有，自己不够资格担任“领导人”，有这种想法的人过分相信领导能力是天生的说法，以致不去学习领导，错失许多良机。

我们日常生活中，如果你明白领导力其实就是影响力，你心中必定会渴望学习更多有关领导方面的事情。

不幸的是几乎每个人都放弃去影响他人。

在人生的某些阶段，我们常会被摆在领导的位置上，却发觉身旁竟然没有人愿意跟随。

这情况让我们了解到要好好学习如何提升领导力，当然也就同时开始了我们领导能力的成长。

领导学家沃伦·本尼斯说：“一个人开发与提升技巧的能力，决定他是否能成为领袖。

”每位成功的领导者都是学习者。

学习的过程是活到老学到老，是自律与坚毅的结果。

无论你现在是不是团队的领导者，你都有必要学习领导的技巧与能力，因为在这个讲求领导艺术的时代，谁缺乏领导力，就注定很难早日成功。

本书最主要的特点是对如何提升领导力提出了相应的解决办法，是实用知识的累积，且这些实用的知识能够快速和根本的移植。

此外，本书还摒弃了虚华的语言，通过简单的理念渗透，准确的实例学习及要点阐释，让领导者充分了解并实际应用到工作中去，达到快速提升领导力的目的。

不论你是希望成为领导，已经是团队的领导，还是正在为成为领导做准备，你都需要本书中的智慧和经验，因为它会赋予你非凡的洞察力和所向披靡的实战能力，能帮助你成为更优秀的领导者。

书中的每一个关键点都像一个工具，让你来使用，帮助你完成梦想，让你的人生更精彩。

<<提升领导力的68个关键>>

内容概要

领导学家沃伦·本尼斯说：“一个人开发与提升技巧的能力，决定他是否能成为领袖。”每位成功的领导者都是学习者。

学习的过程是活到老学到老，是自律与坚毅的结果。

无论你现在是不是团队的领导者，你都有必要学习领导的技巧与能力，因为在这个讲求领导艺术的时代，谁缺乏领导力，就注定很难早日成功。

《提升领导力的68个关键》最主要的特点是对如何提升领导力提出了相应的解决办法，是实用知识的累积，且这些实用的知识能够快速和根本的移植。

此外，《提升领导力的68个关键》还摒弃了虚华的语言，通过简单的理念渗透，准确的实例学习及要点阐释，让领导者充分了解并实际应用到工作中去，达到快速提升领导力的目的。

不论你是希望成为领导，已经是团队的领导，还是正在为成为领导做准备，你都需要《提升领导力的68个关键》中的智慧和经验，因为它会赋予你非凡的洞察力和所向披靡的实战能力，能帮助你成为更优秀的领导者。

书中的每一个关键点都像一个工具，让你来使用，帮助你完成梦想，让你的人生更精彩。

<<提升领导力的68个关键>>

书籍目录

01 领导力就是获得追随者的能力02 充分发挥和运用影响力03 灵活选择、运用多种领导方式04 建立起属于自己的影响力05 以强烈的热忱感染下属06 积极主动地当好下属的教练07 制定清晰而明确的目标08 走出第一印象怪圈，用发展的眼光看人09 要最合适的，不要最好的10 设身处地地理解、宽容下属11 为下属提供自由发挥的空间12 根据下属的特点组成互补团队13 激活团队能量的要领14 以感情和文化增强员工的归宿感15 点燃团队成员的激情之火16 用关爱滋润员工的心田17 用艺术的方法奖赏员工18 学会与他人分享你的想法19 缩小“距离感”的关键是沟通20 言行如一，做一个令下属信任的好领导21 大胆启用具有潜力的新人22 建立完善的绩效考核制度23 对待员工要“一碗水端平”24 善于倾听，有效解决下属的抱怨25 从领导艺术的层面开展批评26 正确处理下属之间的矛盾冲突27 善于控制情绪，顾及下属情感28 鼓励员工追求卓越目标29 发自内心的欣赏和赞许30 薪酬是激励员工的高效武器31 莫让干预成为授权的绊脚石32 增强员工的参与感33 放权才能释放权力的效力34 授权：轻松的分身术35 掌握权力收放的尺度36 做一个富有责任感的领导37 为员工描绘清晰和共享的愿景38 锻造凝聚人心的企业文化39 制定好工作计划和实施方案40 让部属乐于接受你的指令41 全面而准确的掌握必须信息42 在正确时机采取正确行动43 该拍板时就拍板44 灵活掌握市场，把握产品方向45 规章制度要切实可行46 确保规章制度的贯彻落实47 对权力进行有效的制衡与约束48 既坚持原则，又讲究灵活变通49 领导者应为员工树立起行动的标杆50 防止和纠正各种越权行为51 不断提高自身的决策能力52 识别出问题的关键所在53 好的决策需要听取不同意见54 将危机遏制在萌芽状态55 危机公关，将坏事变成好事56 镇定自若，保持理智的思维57 从失败中学习制胜的道理58 灵活执行既定决策59 领导要以身作则，带头执行60 处理好策略与执行的关系61 执行需要不断地向下属施加压力62 实事求是是提高执行力的关键所在63 敢于并善于作出改变64 有针对性地推进变革65 采取措施减弱变革阻力66 创造适合创新的企业氛围67 比竞争对手更快、更有效地利用信息68 根据自身实力确定竞争方向

<<提升领导力的68个关键>>

章节摘录

我们已经知道，所谓的领导力就是我们影响别人的能力，尤其是为不断地实现激励别人以此达成那些极具挑战性目标的能力。

领导力的要素很多，但毫无疑问，作为一个领导，赢得追随者和伙伴的尊重、崇敬是非常重要的。优秀的领导者都善于建立自己对组织、对员工、对利益关系者强大的影响力，并知道如何运用良好的个人及社会影响力，树立在组织及相关人群中的权威，对达到组织目标发挥积极作用。

领导者的影响力来源包括两个方面，一是权力性影响力，二是个人特质性影响力。

不同的领导者发挥影响力的方式会有所差别，两种影响力的作用也不尽相同。

有些领导者主要靠手中的职权去影响别人，而另一些领导者则主要运用个人魅力对他人施加影响。

1. 权力性影响力在大多数情况下，领导者所处的位置都会和一定的职权联系在一起。

领导者凭借手中拥有的职权，对下属及员工产生一定的约束力，促使他们在统一的目标、统一的原则、统一的制度下共同努力。

职权是领导者权力性影响力的主要载体及体现形式，它一般是通过正式的授予而获得的。

这种授予可以是自上而下的，也可以是来自于其他形式的委托。

无论哪种形式，职权都与“官方”的正式规定有关，有着不可挑战的权威性，对被影响者有不可抗拒的约束力。

因此，权力性影响力是一种强制性的影响力，其核心是权力。

职权所产生的影响力主要是通过使下属和员工产生敬畏而获得的。

一个领导者的职位越高，职权越大，员工对他的敬畏感就越强，他的影响力就越大。

这主要是因为层级不同的职位其影响的范围和强度都有很大的差异。

一般来说，职位越高，职权越大，影响的范围就越广泛。

显然，一个部门的领导者与公司的总经理的影响范围是截然不同的。

另一方面，不同的层级领导者因工作失误对公司造成的影响的程度也大不一样，部门领导者的失误对公司整体的影响可能并不大，但如果最高领导者出现重大的决策失误，对公司的影响可能是致命的。

权力性影响力是绝大多数领导者行使领导职能最重要的基础和依据。

但正因为权力性影响力的强制性和不可抗拒性，因此员工对这种影响的心理与行为反应主要表现为被动地服从。

在许多时候，权力性影响力的作用是十分有限的，有时甚至是无效的。

2. 个人特质性影响力个人特质性影响力指的是领导者个人的品质、作风、知识、能力、资历及个性修养等非权力因素对下属及员工等组织成员所产生的影响力。

这种影响力更多地属于自然性影响力，其产生的基础要比权力性影响力广泛得多。

个人特质性影响力不是依靠权力及强制性来发挥作用，它并没有明显的约束力。

对他人的影响也不是通过被动的服从，而是主动的接受。

因此，这种影响力往往能发挥权力性影响力所不能发挥的作用，使得领导工作更有效力。

(1) 品格因素品格因素包括领导者个人的道德修养、人格、作风等，它会体现在领导者的一切思想和行动中，并从最深层次支配领导者的言行。

领导者的个人品质具有非常大的影响力，优秀的品质使员工产生由衷的尊重和敬爱，并潜移默化地改变员工的思想和行为。

领导者无论身居何位，无论有多么强的能力，如果不具备优秀的品质，那么他的个人影响力就会荡然无存。

他们也许可以利用职权对员工发号施令，但换来的只能是员工的表面服从和内心的反感，长此以往甚至还会对权力性影响力的发挥构成威胁。

(2) 知识因素知识是领导者影响力的重要基础。

追求知识是所有人的需要，人们对知识与知识分子有一种自然而然的敬重感。

因此，博学的领导者更能获得员工的认同，也更能发挥其影响力，而且，这种影响力是超越职权范围之外的，作用往往更加深远。

<<提升领导力的68个关键>>

(3)情感因素人都是有情感的，情感需求是人的基本需求。

作为领导者，如果你能与组织成员建立良好的情感关系，拉近彼此的心理距离，那么，你对他们的吸引力就会增强，影响力也会增大。

反之，如果你与下属及员工的关系紧张，不够融洽，那么就会造成你们之间的心理距离。

心理距离意味着心理排斥和心理对抗，这必将会产生负面影响。

卓越的领导者十分注重情感影响力，积极发展与员工的情感关系。

为此，他们充分尊重员工的个性，改进自己的工作、处事作风及工作方法，并花时间关心员工的工作和生活，加强与员工情感上的沟通。

作为领导者，其一言一行都受到无数人的关注，因此，领导者的影响力更多的是通过自己的形象传达给自己的追随者的。

领导者要提高自己的领导力，就应该注意塑造完美的自我形象，通过自己的魅力影响更多的拥护者。

你可以通过以下三个方面建立起属于自己的影响力：一是突出自我形象。

我们都有自己的形象，但可能并不清晰或对一些人来说根本感觉不到，我们可以通过回答“我究竟是怎样的一个人”来发现自我形象。

另外也可以通过列出与你工作有关的一些特征，例如在公共场合演讲的能力、说服别人的能力、评价人的能力、与人合作的能力、决策能力等等来描绘出你的个人形象。

然后就各项进行评分，最高十分，最低一分，从你的得分高低可以对自己有一个较全面的了解。

然后有针对性的强化自我形象。

二是注意在修养中塑造。

领导是组织和员工的带头人和表率，应具备高尚的品行、良好的素养、博大的胸怀。

要通过修养发展、完善自己。

由于领导的特殊身份地位，对他们来说，提高修养就显得十分必要和迫切。

尤其要加强自我约束和自我监督，在任何时候，都要自觉地、严格地遵守各项规章制度和道德规范，在改造客观世界的同时努力改造主观世界，自重、自省、自警、自励，在各方面以身作则，树立良好的榜样和形象。

三是以实际行动感召和带动员工。

领导者的许多行为都对下属有示范作用。

作为领导者，你必须时刻注意自己的态度和行为，为下属和员工做出好的表率。

领导者如果能够在一个组织中起到积极的表率 and 带头作用，用实际行动感召和带动员工，这本身就是一股强大的力量，能够带给员工莫大的信心和勇气。

一个领导者要提升其领导力，靠的不是严厉的制度和各种花哨的技巧，而是他无声的行动潜移默化地感染、改变了每一位员工。

<<提升领导力的68个关键>>

编辑推荐

领导力是一门综合艺术，它不仅仅包含了各种具体的管理技能和管理方法，也囊括了前瞻与规划、沟通与协调、真诚与均衡等诸多要素。要想具备一名卓越管理者应有的基本素质和超强能力，就必须抓住其关键在宏观决策、管理行为、个人品质等不同层面认真学习、全面提升其领导力，抓住了这些关键就拥有了开启成功之门的金钥匙，它将助您从平凡走向卓越。

本书对如何提升领导力提出了相应的解决办法，是实用知识的累积，且这些实用的知识能够快速和根本的移植。

此外，本书还摒弃了虚华的语言，通过简单的理念渗透，准确的实例学习及要点阐释，让领导者充分了解并实际应用到工作中去，达到快速提升领导力的目的。

<<提升领导力的68个关键>>

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>