

## <<提升领导力的12种方法>>

### 图书基本信息

书名：<<提升领导力的12种方法>>

13位ISBN编号：9787801799937

10位ISBN编号：7801799933

出版时间：2011-1

出版时间：中国致公出版社

作者：喻东川

页数：306

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12种方法>>

### 前言

## <<提升领导力的12种方法>>

### 内容概要

在对组织实施管理的过程中，领导力所起到的巨大作用就是无与伦比的。

领导力就是激励他人自愿地在组织中做出卓越；就是教导他人如何通过实际行动，把理念转化为行动；就是如何把愿景转化为现实，把障碍转化为革新，把分裂转化为团结，把风险转化为奖赏.....旨在让领导者从形象、行为、观念和技法上全面地提升领导能力，从而使自己的组织能够形成一个有动力、有愿景、有纪律、有能力的高效能团队。

希望每一位领导者，都能够从本书中学到应有的知识，更希望领导者能够从本书中找到所遇问题的症结，为领导者找出解决问题的答案。

## &lt;&lt;提升领导力的12种方法&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 把自己装扮成“贤者”的模样 1.没有追随者，就没有领导者 2.有魅力，下属才会心甘情愿地去追随 3.领导行为的影响力，远远地胜过权力 4.负责任的表现，能让你显得更加卓越 5.让下属感觉到你的高明之处 6.用“舍小我，保大我”去感动部属 7.领导者要学会说“我错了” 8.让自己看起来更像个“领导者” 9.发自内心地关切，能赢得拥护和爱戴

第二章 “为官”必须练好“嘴上功夫” 1.不加薪也能激励员工 2.教育下属不要“婆婆妈妈” 3.精辟而诚恳的语言，最受人欢迎 4.朴素的话语，更能够使人产生亲近感 5.要多说“我们”，而不是“我” 6.讲话要“一是一、二是二”，绝不含糊 7.善于用“鞭子”，能使人保持头脑清醒 8.正式场合不好说，在闲谈时达到目的 9.用“欲擒故纵”的方法，交代难办的任务

第三章 伟大的“领袖”是伟大的造梦者 1.领导者的眼光，要放在未来 2.清晰的愿景，能推动着人前进 3.领导者“心动”，员工才会“行动” 4.找到一个能让人们为之而“献身”的理由 5.愿景越有感染性，越能引起共鸣 6.让愿景活起来，用故事点燃众人的激情 7.用共同的愿景，强化组织的“一体感” 8.用愿景，来促使部属自动自发地去行动 9.有正确的价值观，才能有基业常青

第四章 培养职业化的员工团队 1.做好团队中间的协调者 2.让团队真正需要的人“入队” 3.用“自己人”来锁住团队的精英 4.让亲人变成贤人，让贤人变成“亲信” 5.在同等条件下，选择更忠诚的那个人 6.“团队”的意义在于 $1+1>2$  7.人才不怕“千招会”，只怕“一招绝” 8.帮助员工找到自己合适的位置 9.把平庸者安静地“请出去”

第五章 千万别让权威打了折扣 1.领导者的权威，能对下属形成威慑力 2.领导者有威仪，才能足以服众 3.权威来自于下级的认可与支持 4.保持适当的距离，才能产生威严感 5.站得直、走得正，才能让众人信服 6.赏罚要公正，“功臣”犯错也不能“手软” 7.做事没有原则，就没有制约和威严 8.以“君子之心”度“小人之腹” 9.不要迁就下属的无理要求

第六章 授权，激活人才的潜力 1.好领导培养他人当“领导” 2.出色的追随者，才能够成就伟大的领导者 3.适时地“放手”，才能更好地“牵手” 4.领导者要学做员工的教练和幕后英雄 5.给部下压担子，骨干都是“摔打”出来的 6.权位感是对员工最好的激励 7.信任能换来忠诚，忠诚能激发人的潜能 8.放权不是放任，授权不是越权

第七章 搞定你的“问题”员工 1.马蝇效应：“问题员工”的价值法则 2.对症下药，做好问题下属的心理导师 3.用感情诱导“反对者”变成“赞成者” 4.用“正义感”让千里马甘受驾驭 5.“一分钟奖励”，能换来一生的忠诚 6.打开一条畅通无阻的“抱怨”渠道 7.打一“巴掌”，再给一个“甜枣” 8.让下属变“让我做”为“我要做”

第八章 没有执行力，就没有领导力 1.战略定得好，命令更要下得好 2.有效利用时间，可以提高工作效率 3.找准“参照物”，让下属直奔目标 4.责任一落到底，不给下属留有钻空子的余地 5.用“结果导向”，来增加有效执行的效果 6.立足一个“早”字，落实一个“快”字 7.战略越精炼，就越容易被彻底地执行 8.中层用得好是“桥梁”，用得不好则是“铁墙”

第九章 好制度胜过一切说教 1.企业如海，方能人才云集 2.规划出一个能让下属自由发挥的空间 3.运用集体智慧，才能让决策变得更加完美 4.容忍下属犯错，是公司应该支付的成本 5.让持“不同政见”者畅所欲言 6.利用企业利润的共享，来“套住”员工 7.用“鲶鱼效应”激发员工的活力 8.让奖励和业绩一起成长

第十章 把“危机”当作“契机” 1.危机意识，能够提高人的警觉性 2.当危机来临时，要沉稳不要惊慌失措 3.在困难时期，守住重要资源 4.适时地反省，能找到工作的盲点 5.用危机作为契机，凝聚起下属的心 6.补足企业的“短缺元素” 7.打打“小胜仗”，能够鼓舞团队的士气 8.用“归零心态”，不断地更新自我 9.把危机当作再发展的“飞跃台”

第十一章 做一个时代的同步者 1.不要让自己成为公司的“瓶颈” 2.没有新的学习观，就没有领导力 3.有非凡的头脑，才能创造非凡的成就 4.因时而变，站在时代的前列 5.只要有问题，就要“打破砂锅问到底” 6.寻求不同意见，在反面意见中淘金 7.接触最新的信息，了解最新的趋势 8.读书得其法，才能得其益

第十二章 拓宽未来的发展道路 1.领导者不能一条道走到黑 2.有新的环境，才有新的成长 3.脑中有思路，脚下才有出路 4.创新就是“模仿”加“改良” 5.看别人看不到，才能做别人做不到 6.该冒险的时候，必须勇敢地一跳 7.“尊重”对手，就是拓展自己 8.把格局放大，做长线投资 9.视野开阔，才能看得更远

主要参考文献

## &lt;&lt;提升领导力的12种方法&gt;&gt;

## 章节摘录

1.没有追随者，就没有领导者什么是领导力？

用一句话来说，没有追随者就没有领导者，没有追随者就更没有领导力。

所谓领导力，就是一系列获得追随者的行为能力的组合。

著名管理学家孔茨说：“领导就是一种影响力，就是一种对人们施加影响的艺术和过程，从而使得人们心甘情愿地为组织目标而努力。

”领导者就是要凭借自身的魅力，使追随者真诚地集合在自己的身边，并引导他们自觉地沿着一定的方向前进，这时便产生了领导力。

一个卓越的领导者，应该是一个能够影响别人的人，更应该是一个能够使别人追随自己的人。

一个领导者若是没有了追随者，那么他也就称不上所谓的领导者了。

真正的领导力，就是一个领导者除了信念而外，什么都没有的时候，他依然能够拥有追随者的一种能力和影响力。

不少人总是有这样的一种意识，认为只要自己坐在那个高高在上的位置上，别人就得唯命是从。

其实不然！

千百年来，为什么有那么多高高在上，拥有至高无上权力的统治者们会敌不过农民手中愤怒的锄头？这就是因为他们没有弄明白追随与服从的真正涵义。

比如，在谈论起三国时，人们常说：“曹操挟天子以令诸侯，占了天时；孙权雄踞江东，占了地利；刘备既无天时也无地利，靠的就是人和。

”在《三国演义》一书中，确实是如此，论个人才干，刘备并非一流人物。

他的才能极其平常，而他却成就了一番大事业。

但是，曹操却不一样，在刘备还是一介草民时，他就已经是朝中有名的军事家了，甚至在汉室岌岌可危之际，有人即称赞他：“汉室将亡，安天下者，必此人也！

”但是，后来曹操的结局，却给那些所有看好他的人们开了一个玩笑。

最后，曹操大败含恨而终，刘备却从一个八竿子打不着的皇室后人成长为三国中的英雄。

为什么刘备能够成功？

其实，这都得益于众多的成名人物聚集在他的周围。

比如，诸葛亮、庞统、徐庶、关羽、张飞、赵云、马超、黄忠等，刘备正是依靠这些人的力量而崛起，并雄霸一方，建立了蜀国。

所以，他成为了千古风流人物。

可以说，“远得人心，近得民望”就是刘备成功的一个重要方面。

如果没有这些人们追随刘备，刘备也是不可能创立蜀国的。

古人常说：“得人才者得天下。

”孟子也说：“天时不如地利，地利不如人和。

”其实，这些话所强调的都是人的重要性。

会做人，别人才会喜欢你，才会愿意和你合作，你才能够更容易成事。

“老板”和“领导者”这两个名词是大有区别的：当人家叫你老板的时候，你也许不像一个领导者；当人家认为你是一个领导者的时候，你也许不必是一个老板。

所以，领导是让人追随，不是简单的服从，更不是“我是领导，我说了算”，采用一种很强硬的手段去执行领导者的决定。

其实，领导力的核心就是影响力。

有些领导者，当其下属不按照自己的意见行事时，往往不愿意多花点时间与部属商谈一下，取得一个一致性的观点，而是马上搬出权力，以此来操纵下属。

即使他不是用很强硬的态度，但这种行为却明明白白地向下属传递了一个信息：“我不相信你的能力

。”曾经就有某公司的一个部长向其下属科长发了一道命令，要增建一间办公室，并且必须马上设计出图纸。

## <<提升领导力的12种方法>>

于是，这个科长与其部属就牺牲了整个休假日，终于赶制出了一张详细的设计图。

可是，到了星期一早上，当这位科长准时将赶制出来的图纸交到了部长手中时，这位部长却说道：“这件事情你不必做了，因为星期六我自己做了一下，结果还很不错，所以把你的设计图拿回去吧！我的设计图就在这儿，你拿去实施好了。

”科长与其下属闻听此言，内心里老大的不痛快。

自此以后，下属也大都不再听其指示了，甚至还在背后数说他“无能”。

一个人可以拥有职位，但千万不可以把自己所拥有的权力和地位当作领导力。

有的人经常把自己坐的位置等同于领导力，在某个位置上呼风唤雨，觉得自己无所不能。

但等到他一旦从这个位置上下来，他就会发现门前可谓是“冷落车马稀”，没有了追随者。

其实，这样的领导者就不是真正的领导者，起码可以说他不具备领导力。

一个成功的领导者不是指身居高位的人，更不是指掌控巨大权力的人；而是能够凭借自身的威望和才智，把其他的成员们吸引到自己的周围，并且能取得他人高度的信任，用引导和影响别人来完成组织目标，还能够使得组织团队取得良好绩效的人。

领导力就是一种能让他人追随的力量，没有追随者就谈不上领导力。

正如鲁迅先生说得那一句经典的话一样：“世界上本没有路，走的人多了也便有了路。

”所以，我们也可以这样理解，世界上本没有领导者，追随的人多了也便成为了领导者。

事实说明，伟大的追随者成就伟大的商业领袖，而且那些伟大的追随者往往更容易成为伟大的领导者，他们之间只有一步之遥。

领导者通过别人来完成要做的事情，不管领导者在做什么，如果追随者不响应，领导者注定要失败。

因此，成功的领导者必须要有成功的追随者。

“振臂一呼，应者云集”的领导能力，绝对不是一个领导职位就能赋予的，没有追随者的领导者剩下的只是职权威慑的空壳。

正是追随者才成就了领导者，领导的过程就是争取追随者的过程。

P2-4

## <<提升领导力的12种方法>>

### 编辑推荐

《提升领导力的12种方法》是由中国致公出版社出版发行的，伟大的组织机构不是管理出来的，而是领导出来的。

在一个组织中，领导者就是舵手，他所要做的就是指导组织走向正确的方向，在关键时刻用自己的领导力量去化险为夷，而要真正做到这一点，提升领导力是最重要，最有效的手段。

那么，如何全面地提升领导者的领导力？

这就是撰写《提升领导力的12种方法》的目的，旨在让领导者从形象、行为、观念和技法上全面地提升领导能力，从而使自己的组织能够形成一个有动力、有愿景、有纪律、有能力的高效能团队。

## <<提升领导力的12种方法>>

### 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>