

<<做卓越的领导者>>

图书基本信息

书名：<<做卓越的领导者>>

13位ISBN编号：9787111364986

10位ISBN编号：7111364988

出版时间：2012-1

出版时间：机械工业

作者：张耀升

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>

<<做卓越的领导者>>

前言

调研访问了两拨人，一拨是企业的老板们，是我们圣塔咨询的客户或者各期总裁班的学员，还有一拨就是企业的经理人阶层，多数是企业的中高层管理者，了解一下他们最为苦恼、最想解决的问题都有哪些。

经过多次调研，总结出他们比较关心的问题如下： 企业缺乏人才怎么解决？

几员大将合作不好，缺乏团队精神怎么办？

手下人拉帮结派形成小团伙如何处理？

下属没有能力怎么办？

团队的人没有状态怎么解决？

下属不爱学习如何改变？

如何才能有效地调动、激发下属？

如何留住关键岗位的关键人员？

团队缺乏执行力怎么解决？

经过对多个企业、多个批次、多位学员的了解，我发现由老板与中高层组成的核心团队大部分关心的问题都是：人的问题。

人是一种比较复杂的高级生物，万物之灵长，人有思想，有情感，有创造力也有破坏力，能增值还会贬值，有个性，各不相同，而且人还有多变性。

如何处理好关于人的问题确实是个重大挑战！

而那些优秀的领导者往往就是处理人的问题的高手，他们总有着自己的办法对人施加影响，他们具备一些魔力，能让很多人愿意追随，并使这些追随者充满热情，对团队也比较认同，有归属感与凝聚力。

那么，这些优秀的领导者具备什么样的魅力与素质？

他们为什么如此善于凝聚人、激发人、影响人？

为此我与我的团队也展开了调研，经过了百次以上的研讨，我们发现这些特质基本如下： 有责任心能够担当，高瞻远瞩富有远见，坚毅勇敢有魄力，能果断决策，善于沟通，有亲和力，关心下属并乐于帮助下属成长，公平公正，能够激发激励人，有创新意识与能力，有认识、分析、解决问题的能力，虚心并愿意采纳意见，有人格魅力，愿意并且擅长授权，注重承诺说到做到。

以上这些特质，有些属于能力，有些属于素养与魅力。

简单说，就是人们会追随、认同那些有能力、有魅力的领导者。

具备了领导素质的人善于解决人的问题，但这项被人们认为是艺术的素质能力能否有些标准？

如何提升？

本书在认真研究了领导者的素质之后，把卓越领导者的素质进行了分类，旨在推进领导力构成的内驱力、凝聚力、决断力、推动力的系统提升，使领导艺术有标准可依，有方向可循。

领导力的本质就是影响力，是指影响他人的一种能力。

内驱力能够使领导者有动力、有热情，关心他人心中愿景并为之负责，这自然会带来影响力；而凝聚力研究的就是如何吸引人，激发人的意愿，组建有战斗力的团队；决断力的提升会使人敢决断、会决策，有决断力的人自然也就有了影响力；推动力使领导者能够面对现实，采取行动，说到做到，从而赢得追随者的长期追随。

本书观点崇尚内外兼修、内圣外王的理念，强调充分内省后由内而外、由素养及能力的成长步骤。

谢谢各位学友的一贯支持，感谢您的阅读，愿这本书能够给您与您的团队带来价值。

<<做卓越的领导者>>

内容概要

本书的内容是作者多年管理与培训实践的总结，论点独到、论述精辟，企业领导者可以从中悟到智慧、学到方法，是成就卓越领导者的修炼心经，尤其适合中小企业的中高层管理者阅读、研习。领导力的本质就是影响力，是指影响他人的一种能力。作者崇尚内外兼修、内圣外王的理念，在认真研究了领导者的素质之后，把卓越领导者的素质进行了分类，旨在推进领导力构成的内驱力、凝聚力、决断力、推动力的系统提升，使领导艺术有标准可依，有方向可循。

<<做卓越的领导者>>

作者简介

张耀升，北京圣塔咨询培训公司总裁，“领导力思维教练系统”创始人，?北京大学经济学院、清华大学CIMS中心客座教授，张耀升先生接受过50余家电视、报纸、网络等媒体的专访和相关报道，是电视栏目《东方名家》主讲人，已出版畅销光盘《打造中层执行力》、《巅峰团队建设》等，受到广泛好评。

张耀升先生长期专注于人与企业关系的研究，在企业的战略与战术、成功领导者的思维、企业管理团队建设与执行等方面有着深刻且全面的理解，他运用“领导力思维教练系统”主持公开课为众多老板解决了战略发展和高层管理的难题，他带领圣塔咨询培训团队为多家500强企业提供了咨询、培训服务，为1600余家企业的绩效提高起到了有力的促进作用。

<<做卓越的领导者>>

书籍目录

前言

第一章 领导思维

第一节

领导思维概述

领导艺术与管理手段的差别

思维方式差异导致结果不同

领导者思维的特点

领导精神的特点是合作

建设团队是领导者的一项任务

企业家是领导人才

领导者与企业家都善于整合资源

为什么人们要追随你

领导力就是能力加魅力

如何塑造人格魅力

领导者素质的形成

第二节

领导者思维系统构成

领导者的内驱力

领导者的凝聚力

领导者的决断力

领导者的推动力

四力模型的价值

第二章 内驱力

第一节

愿景驱动，内驱力源

有创造力的员工是企业最稀缺的资源

动能更为稀缺

机制创新能够激发动能

愿景是一个人心中美好的想象

首先要了解自己成就什么

倾听下属心灵的声音

共同愿景要具备精神力量

共同愿景强调他人价值，表露众人心声

愿景要有比较高的追求

发布愿景，销售一份伟大事业与发展跑道

策略制定与实现愿景

.....

第三章 凝聚力

第四章 决断力

第五章 推动力

<<做卓越的领导者>>

章节摘录

版权页：建安十六年，益州牧刘璋遣法正迎刘备入蜀，欲使击汉中张鲁。

刘备屯兵葭萌，“厚树恩德，以收众心”，伺机夺取益州。

次年，曹操击孙权，孙权求救于刘备。

刘备致书刘璋云：“孙氏与我本为唇齿，关羽兵弱，今不往救援，则曹操必取荆州，忧患甚于张鲁。”并请刘璋资助兵员一万及军需。

刘璋只愿借给他“老弱军四千，米一万斛”，刘备拍案大怒：“吾为汝御敌，劳力费心。

汝今积财吝赏，何以使士卒效命乎？”

二刘利益上的矛盾很快转变为公开的军事对抗。

在这种形势下如何行动？

刘备问计于庞统。

庞统向刘备献上中下三策：“选精兵，昼夜兼道袭成都，此为上计。

杨怀、高沛乃蜀中名将，各仗强兵拒守关隘，今主公佯以回荆州为名，二将闻知，必来相送；就送行处，擒而杀之，夺了关隘，先取涪城后却向成都，此中计也。

退还白帝，连夜回荆州，徐图进取，此为下计。

若沉吟不去，将至大困，不可救矣。

”刘备比较认为：“上计太促，下计太缓；中计不迟不疾，可以行之。

”于是，采用了庞统的中策，夺了涪水关，然后下雒城，取绵竹，直捣成都，最后占据蜀中，奠定了与魏、吴三分天下的基础。

所谓的下策退还白帝，是一条消极的策略，并不是进攻益州的方法，而是撤退等待机会。

从后来的情况看，广汉太守张肃察觉其弟张松与刘备通谋不轨，惧怕祸及己身，向刘璋告发了张松。

刘璋遂杀张松并敕白水关戍守将，文书不再与刘备通报。

如果刘备采取这条消极策略，将再也没有机会占领益州。

上策直取成都，如果大军突袭，一次便可成功，但孤军深入，如敌人有备，恐怕就会全军覆没，无法东山再起。

家底本就不厚的刘备当然不敢冒此大险。

中策“佯以回荆州为名”，诱出涪关守将杨怀、高沛，“就送行处，擒而杀之”，“先取涪城”，然后再取成都。

这条计策成功概率最大，最后也的确成功了。

<<做卓越的领导者>>

媒体关注与评论

<<做卓越的领导者>>

编辑推荐

《做卓越的领导者》高效的执行力源于卓越的领导力！
内圣外王，聚沙成塔——领导者四力素质模型塑造。

<<做卓越的领导者>>

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>