

<<领导学>>

图书基本信息

书名：<<领导学>>

13位ISBN编号：9787121060687

10位ISBN编号：712106068X

出版时间：2008-4

出版时间：电子工业出版社

作者：理查德·L·达夫特

页数：405

译者：杨斌

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

本书是管理学大师理查德·L·达夫特在领导学领域的经典著作。作者从领导的本质、领导者的人格特征和认知差异等角度探讨了当今领导者勇于变革的重要性；从领导者的价值观、道德观、沟通艺术以及塑造追随者角色等方面剖析了如何进行有效的激励和授权，如何培养多元化领导，如何塑造公司文化，如何设计和领导学习型组织等。同时，书中还穿插了“领导者书架”、“领导者自察”、“活学活用的领导之道”、“领导进行时”等形式独特的栏目，使理论和实践得到了充分的结合，增强了本书的阅读性和欣赏性。

作者简介

理查德L.达夫特 (Richard L.Daft) , 哲学博士, 现为美国范德比尔特大学欧文管理学院管理学教授。

他的专长是组织理论及领导力研究。

他是管理学会会员, 一直在《管理学会杂志》(Academy of Management Journal)、《管理科学季刊》(Administrative Science Quarterly) 和《管理教育杂志》(Journal of Management Education) 担任编委会委员, 并曾经担任过《组织科学》(Organization Science) 杂志副主编。

他还在《管理科学季刊》杂志担任过三年的执行编辑。

达夫特教授独自或与人合作共有11本著作, 包括《管理学》、《组织理论和设计》、《领导学: 理论与实践》、《学习: 发掘和培养研究问题》等。

他最近还出版了《错觉领导力: 启动组织与人的变革动力》。

他还发表了多篇学术文章、论文和研究报告。

他的这些作品曾发表在《管理科学季刊》、《管理学会杂志》、《管理学会评论》

(Academy of Management Review)、《战略管理杂志》(Strategic Management Journal)、《管理杂志》(Journal of Management)、《会计、组织与社会》(Accounting Organizations and Society)、《管理科学》(Management Science)、《管理信息系统季刊》(MIS Quarterly)、《加州管理评论》(California Management Review) 和《组织行为学教学评论》(Organizational Behavior Teaching Review) 等杂志上。

由于他在组织设计、组织创新和变革、战略执行和组织信息流程等方面的出色贡献, 达夫特教授曾多次被授予政府研究奖。

达夫特教授还是一位非常活跃的讲师和顾问。

他曾主讲过管理学、领导力、组织变革、组织理论和组织行为学等多门课程。

他曾为许多公司及政府组织做过咨询工作, 包括美国银行协会、贝尔加拿大公司、国家运输研究委员会、北方电信、田纳西流域管理局(TVA)、Pratt & Whitney公司、州立农场保险公司、Tenneco、美国空军、美国陆空、J.C. Bradford & CO.、Central Parking System公司、能源销售和服务公司、第一美国国家银行和范德比尔特大学医疗中心等多个机构。

<<领导学>>

书籍目录

- 第1篇 领导概述第1章 成为领导者意味着什么 21.1 领导的本质 31.2 现代组织中的新现实 51.3
管理和领导的比较 111.4 领导学理论的发展 161.5 领导不是无意识的 171.6 学习领导艺术和科学 20
- 第2篇 有关领导的研究综述第2章 特质、行为和关系理论 282.1 人格特质理论 292.2 行为理论
342.3 个性领导 42第3章 权变理论 503.1 权变方法 513.2 菲德勒的权变模型 553.3 赫塞和布兰佳
的情景领导3.3 理论 593.4 路径—目标理论 613.5 Vroom-Jago权变模型 653.6 领导的替代 70第3篇
领导者的个人侧面第4章 作为个体的领导者 784.1 个性与领导 794.2 价值观和态度 854.3 认知差
异 914.4 个性和领导风格：个人魅力的4.4 作用 964.5 交换型领导者和变革型领4.5 导者 99第5章
领导者精神和心理 1105.1 领导者才能和能力 1115.2 思维模式 1125.3 开发领导者思维 1165.4 情
感智能——用心灵和头脑来5.4 领导 1215.5 用爱领导和用恐惧领导 127第6章 勇气和道德领导
1356.1 今日的道德领导 1366.2 像道德型领导者那样行动 1386.3 成为道德型领导者 1406.4 领导：
控制还是服务 1436.5 领导的勇气 148第7章 追随者 1587.1 追随者的角色 1597.2 发展个人潜能
1657.3 追随者力量的来源 1677.4 有效追随策略 1687.5 追随者需要什么 1727.6 构建追随者的团体
175第4篇 作为关系建立者的领导第8章 激励和授权 1828.1 领导和激励 1838.2 基于需要的激励理
论 1868.3 其他激励理论 1908.4 胡萝卜加大棒的争论 1958.5 授权给员工以满足更高层次8.5 的需
要 1988.6 公司范围的激励计划 202第9章 领导的交流艺术 2109.1 领导者是如何进行交流的 2119.2
引导战略性对话 2139.3 作为交流能手的领导者 2219.4 选择丰富的交流渠道 2239.5 故事和比喻
2279.6 非正式交流 2289.7 在危机中交流 229第10章 领导团队 23510.1 组织中的团队 23610.2 团队
类型和特征 24010.3 领导高效团队 24410.4 领导者的新挑战：虚拟团队10.4 和全球化团队 24910.5
处理团队冲突 252第11章 培养领导的多元化 26211.1 今日的多元化 26311.2 女性领导方式 26811.3
全球多元化 26911.4 少数派面临的挑战 27411.5 针对组织多元化的领导11.5 创新 27811.6 领导的解
决方案 280第12章 领导力和影响力 28812.1 领导参考框架 28912.2 权力、影响力和领导力 29212.3
组织中领导者权力的来源 29812.4 通过政治活动增强权力 30012.5 维护领导者影响力的策略 30112.6
使用权力和政治中的道德12.6 考虑 303第5篇 作为社会建筑师的领导第13章 创造愿景和战略方
向 31013.1 战略领导 31113.2 领导愿景 31213.3 使命 32013.4 战略规划 32213.5 战略行动 32513.6
领导者的贡献 32613.7 领导者的影响 330第14章 塑造公司文化和价值观 33514.1 组织文化 33614.2
文化强度和适应性 33914.3 塑造文化 34114.4 采用竞争价值观来塑造公司14.4 文化 34514.5 组织中
的道德价值观 34814.6 基于价值观的领导 350第15章 设计和领导学习型组织 35915.1 领导的演变
36015.2 适应性学习圈 36315.3 从效率业绩到学习型组织 36415.4 组织结构 36615.5 任务和职责
36815.6 制度与网络 37115.7 竞争战略与合作战略 37315.8 僵化的文化与适应性的15.8 文化 37415.9
领导者面临的双重挑战 375第16章 领导变革 38416.1 变革还是毁灭 38516.2 领导重大变革 38616.3
日常变革战略 38816.4 克服对变革的抵制 39116.5 变革的负面影响 39416.6 领导创新 396

章节摘录

第1章 成为领导者意味着什么 当汤姆·弗里斯顿 (Tom Freston) 成为MTV网络 (MTV Networks) 的CEO时, 小甜甜布兰妮 (Brimey Spears) 还是个5岁大的孩子, 埃米尼莫 (Eminem) 也只有13岁, 那时也没有任何人能看到《棉球方块历险记》 (SPONGE Bob Squarepants) 会造成如此大的轰动。

在弗里斯顿领导下, MTV网络 (这个有线传媒帝国拥有多个频道, 包括MTV、Nickelodeon、Nick atNite、TV Land、VHI和CMT) 已经在过去15年中不断获得成功。

它引领时尚、音乐潮流、娱乐风向并影响经济形势。

2002年, MTV、Nickelodeon、Nick at Nite和TV Land这几个频道更是获得空前成功。

MTV网络的母公司维亚康姆集团 (Viacom) 总裁梅尔·卡梅因 (MelKarmazin) 指出: “这些成功不是偶然的, 它们都来源于杰出的领导。

” 有趣的是, 当被问及MTV网络的成功之道时, 弗里斯顿将其归因于高层领导团队和员工的努力, 而不仅仅是他个人的付出。

弗里斯顿坚信是他们使得MTV网络表现优异。

通过聘用有才华和创造力的员工, 并放手让他们自己去探索、想象、决策以使自己做到最好, 弗里斯顿打造了一个电视节目王国。

弗里斯顿所起的作用就是营造宽松的环境, 并提出愿景和前进方向。

他的愿景是使MTV网络一直走在潮流文化的潮头浪尖而不是摇摆不定, 事实上这一想法被认为比较激进。

他也营造了一种个性鲜明的公司文化, 该文化反映了他反对20世纪60年代主流价值观的思想, 并积极迎合了当今年轻人的潮流趋势和商业需要。

当公司业绩不能达到预期时, 弗里斯顿的苛求性格就显露无遗。

一名管理人员指出: “他冷酷无情, 如果你不能完成任务, 他就会干掉你。

” 弗里斯顿是如何使员工总是做到最好的呢?

他是如何驾驭MTV网络总是走在潮流浪尖的呢?

他说仅仅是因为他所从事的是他所热爱的: “如果你干的是你真正热爱的事情, 谁还会想干别的呢?”

<<领导学>>

编辑推荐

本书亮点：领导进行时：各章的领导理论叙述与领导实际案例充分结合，这些独特案例涉及各行各业的组织，包括教育、军队、政府、企业以及非营利性组织。

活学活用的领导之道：一个个性化的、引人注目的、真实的且鼓舞人心的专栏，通过引用某个著名领袖的名言或是一则古老的谚语，或提供了富有故事情节的素材以拓展读者对领导问题的思考。

领导者书架：基本上每章都会回顾一本新近出版的与本章内容相关的书，向读者展现当今世界正在被阅读和讨论的有关学术、企业、军事、教育、非营利性组织的话题。

领导者自察：为领导者提供了一个在自我职业发展道路上具体实践和自我评估的机会，这些练习一般以问卷、调查等形式进行。

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>