

<<西点军校的领导力>>

图书基本信息

书名：<<西点军校的领导力>>

13位ISBN编号：9787121082184

10位ISBN编号：7121082187

出版时间：2009-3

出版时间：电子工业出版社

作者：道格·克兰德尔

页数：363

译者：刘智强

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>

## <<西点军校的领导力>>

### 前言

在着手翻译本书之前，我很少对“领导力培训”之类的问题感兴趣。坦率地说，我并不怀疑领导力可以后天习得，但我认为那只是少数人的事，对多数人而言，领导力就如同DNA，即使不喜欢也很难改变。但是一次偶然的的机会，因为电子工业出版社的推荐，我接触到了本书的英文版，在快速浏览第1章之后，我决定翻译本书，我意识到我以前的观点也许是错的，我也预料到本书的出版可能改变很多人的一生，我应该做点什么。

本书不是在讲学院式的“象牙塔”理论，而是通过21位来自西点军校行为科学与领导系的作者及其周围人的真实故事和体会，教会你如何在家庭、工作和其他任何需要担任领导的地方，成为出色的领袖。

本书自始至终不存在强迫你接受什么或希望灌输你什么的痕迹，但是却能潜移默化教会你什么是领导力、怎样提升领导力，如果你有时间读完本书的话。

这就是真正的领导力，也是本书的超凡之处：不使用“领导权力”实现领导。

我想我说的够了，留点时间让大家自己去看，比我在这里“八卦”效果要好得多。

本书由19篇独立的文章组成，共分为三个部分：领导力和价值观发展（7章）、领导力类型与情境（7章）、领导组织（5章）。

这些文章将领导力阐释得非常深刻，正如道格·克兰德尔所说，本书“打开了西点军校行为科学与领导系这扇窗户，引领我们走进了领导力培养的世界，而且分享了一些诚恳的反思、令人信服的故事、最佳的实践方法和前沿的领导思想”。

因此相信本书的出版将带给所有希望了解领导力、提升领导力的朋友们一份意想不到的收获。

## <<西点军校的领导力>>

### 内容概要

来自具有二百多年历史与光荣传统的西点军校的21位职业军人兼教官根据自己多年在军事领域的实践经验及对领导力的深刻领悟，生动而全面地介绍了领导力的深刻内涵，不仅适用于军事指挥领域，更适合各种行业、各类机构的领导者学习借鉴。

这些来自各个领域的军事专家对领导力的概念、领导力的形成、模式、特征及领导力培养等进行了准确生动的阐述，如有效地关心成员、组织学习、引领变革等。

领导力不仅关乎一场战斗的胜败，更深刻影响组织的未来发展。

通过阅读本书，你将从另一个视角更深入地理解领导力，更有效地提升领导力。

## <<西点军校的领导力>>

### 作者简介

陆军少校道格·克兰德尔，美国西点军事学院教务委员会行政主任。他早先曾是行为科学与领导系的助教，在那里他担任“领导变革中的组织”和“高级军队领导力”这两门课的课程主任，而且获得教学优秀奖。在他到西点军校任职之前，曾担任过一系列的领导职务。他获得了美国军事学院的理学学士和斯坦福商学院的工商管理硕士学位。

## <<西点军校的领导力>>

### 书籍目录

第一篇 领导力和价值发展 第1章 做一个领导者的培养者 第2章 从失败中学习 第3章 你必须先领导自己 第4章 影响你的组织的道德哲学 第5章 培养他人的组织价值观 第6章 可信的高影响力领导者 第7章 领导培养及美军“长凳计划”中的自我意识 第二篇 领导力类型与情境 第8章 组建高潜能团队 第9章 倾情领导 第10章 创造紧急事件激励你的团队 第11章 从容领导 第12章 无声领导 第13章 谨慎地发展领袖魅力 第14章 信任：战争中持久领导的关键 第三篇 领导组织 第15章 社会化领导 第16章 领导政策执行者——以人的发展为中心的管理艺术 第17章 利用文化差异的力量提升组织绩效 第18章 以人为本发展组织承诺 第19章 领导变革中的期望管理

## &lt;&lt;西点军校的领导力&gt;&gt;

## 章节摘录

当你观察你的士兵、员工或者是直接下属的眼睛时，不要忘了你作为一个领导者的真正价值所在。

每次当我将士兵们的领导权移交给别的军官时，我会将他们集合起来做最后一次面对面的告别，也借这个最后的机会感谢他们为我、为大家、为我们祖国所做的贡献。

当我最后一次看着每个士兵的眼睛时，我就把上刮在业绩评价里、对于我的领导力所下的评语都统统淡忘了。

他们的眼神告诉我，他们会成为更好的领导者，因为我在整个周密的培养过程中投入的时间和努力成就了现在的他们。

这种感觉真的是任何一种奖赏都无法比拟的。

作为一个领导者你所能做的最重要的事情之一就是培养出其他的领导者，而这些领导者又可以影响其他成千上万的人。

领导者培养：对领导者成功与否的真实度量 你是不是一个成功的领导者？

在你回答这个问题之前，请先设想一个这样的情境：我现在正在寻找一位高明的木匠来手工做一张木桌，以此来奖赏你为组织所做的一切。

这不是一张普通的桌子，而是一张非常重要的木桌，它反映了馈赠方与接受方的实力和廉正。

我根据产品所要求的质量挑选到了一位高明的木匠。

当挑选到这个木匠为我打造桌子的同时，我也就拒绝了其他依靠工具及艺术品陈列室给人留下了深刻印象的木匠。

我也没有选择那些在生产车间的流水线上生产出了成千上万张桌子的木匠，尽管这些人非常有效率，但是对于他们来说，这张桌子只是他们利润中的另一组美元数据而已。

我评价木匠的最重要的标准是他们所使用的木材，而不是木匠本身或者他们所使用的工具。

我们再回到最初的问题上来，你是不是一个成功的领导培养者？

作为领导者，除了管理资源以及为你的团队设定发展方向外，你同时还肩负着培养下级领导者的责任。

但是我们通常会更加强调基本要求的满足以及自身的完善，却相对忽视了对下级领导者的培养。

请设想一下，在你的退休宴会或者仪式上，你是喜欢详述你所有的事迹，包括提供体现你在组织内的领导力的统计表格之类的一场幻灯片展示，还是宁愿和那些人生因你的领导而得以改变的人一起来共享这最后的一晚呢？

如果属于后者，他们会因为你对他们培养的投入而在你原来的位置上将“你的基因”延续下去。

作为一个领导者，你要记住所需做的最重要的事情之一就是培养出领导者，而这些领导者接下来又可以影响其他成千上万的人。

领导者培养是一个深思熟虑的过程如今做领导比以往任何时候都更为困难，因为如今的信息处理和决策都变得更为紧迫了（换言之，你必须比以往更快地审时度势并做出决策），而且过去可能很容易避免的风险在当今的环境中可以是致命的。

你必须做的一个至关重要的决定就是，你是让你的下级领导者按其自身风格发展还是费心尽力地栽培他们。

你要记住，如果在这个问题上不做决定，就等同于任由你的下属自由发展。

领导者培养之所以要深思熟虑，主要有三个方面的原因：你必须做的一个至关重要的决定是，你是让你的下级领导者按其自身风格自由发展，还是由你自己费心费力来栽培他们。

首先，没有理由因为你自己是个体很主动的人就认为其他想成为领导者的人也很主动。

虽然这么说是心理学理论作支撑，但是我们也有足够的理由相信，记忆通常使我们误以为成功是自己努力的结果，而失败是不可控因素或者其他入造成的。

如果你真的相信你可以把自己培养成一个伟大的领导者，并且能以某种方式回避那些会把你向下拖的命运及他人的影响，那么你不仅错了，而且很有可能会备感孤独。

其次，好的领导者从来不会浪费自己可以直接影响的机遇或因素，那样做太疏忽大意了。

## <<西点军校的领导力>>

无论是身处商场抑或战场，我们总会花费很多精力为组织的成功创造条件。

将精力和资源用于培养你的下属就是一种很好的创造条件的方式，而你的下属不久也就能完成组织的事务并最终胜任你的位置。

再次，如果你没有亲自参与到领导者培养的过程中来，你将会错过亲眼目睹领导者逐渐变得更成熟、更专业这一极具价值的体验。

如果你亲眼目睹过你的下属逐渐变得自信、能干，亲身体会过那种满足感，你会明白我说的意思。

但如果你从没有体会到这种感觉或者觉得这种回报毫无意义，那么你应该将自己的头衔改为纯粹的“看门人”，而不是领导者。

培养领导者的三个阶段 培养领导者有很多方式，但是没有哪一种方式是放之四海而皆准的。

我作为一个领导力开发者、一个被培养的领导者，以及一个从事领导力研究的学者的经历使我相信，领导培养者需要花费时间，集中精力，有时甚至需要承担风险。

（顺便说一句，风险也是领导者获得高薪的原因，仅仅读一本书、一篇文章或者参加一次研讨会是远远不够的。

）领导者培养的三个阶段需要很好地加以理解：学习、领导以及反省。

这三个阶段总是循环往复的，当一个领导者变得逐渐成熟起来时，这几个阶段既会同时存在，也可能相继出现。

作为一名领导者的培养者，你在每一阶段都扮演着相应的角色。

你所在的组织重视学员、导师和学习过程本身吗？

我所说的“重视”是指尊重这三者并为之提供资源，而不仅仅指将接受正式的领导力培训的过程视为一项“真正”的工作开始之前的准备工作。

第一阶段：向最好的领导者学习并不是所有的领导者在上任之前都具有接受专业的领导力培训的机会，尽管这些培训常常是大有裨益的。

普通的部队军官在其上任的第一年，会花费很多时间在正规的领导力培训系统上，这样做给这些领导者及其领导的士兵们带来的益处是显而易见的。

如果你所在的组织恰好有正规的领导力培训和教育，请仔细考察一下，你所在的组织重视学员、导师和学习过程本身吗？

我所说的“重视”是指尊重这三者并为之提供资源，而不仅仅是指将接受正规的领导力培训的过程视为一项“真正”的工作之前的准备工作。

军队和其他组织自从反恐行动之后在这方面有了显著的改进。

P2-5

## <<西点军校的领导力>>

### 媒体关注与评论

这本书令人印象深刻。

作者们不仅在各自的领域都是优秀的领导者，而且还非常坦诚。

很少有书像这本书那样，如此开诚布公、深刻尖锐地剖析成功、失败、责任、荣誉……它使你耳目一新，非常值得一读。

——詹姆斯·库泽斯，畅销书《领导力》作者 对于领导力的学习，这是一本很值得一读的入门书籍，不管是年轻的或年长的，以及是否是专业的，道格·克兰德尔很巧妙地从实践和理论两个角度将有关领导力的探讨转化为简明易懂且相互关联的文字。

《西点军校的领导力》这本书是管理人员的必读之书，也是帮助培育下属成为未来领导者的好帮手。

——约翰·罗斯，美国五星中将，南加利福尼亚军事学院院长 这本书向我们呈现了只有在面临高风险和严重后果时才能被很好理解的领导力。

一打开这本书，我立即沉迷其中，被里面的内容所吸引。

这些作者把他们的真切体验与思想融合在一起，并通过生动的故事使之栩栩如生。

——吉姆·柯林斯，畅销书《基业长青》作者



## <<西点军校的领导力>>

### 编辑推荐

《西点军校的领导力》适用于军事指挥领域，更适合各种行业、各类机构的领导者学习借鉴。

<<西点军校的领导力>>

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>