

<<激励人心>>

图书基本信息

书名：<<激励人心>>

13位ISBN编号：9787121109218

10位ISBN编号：7121109212

出版时间：2010-6

出版时间：电子工业

作者：(美)詹姆斯·库泽斯//巴里·波斯纳|译者:王莉

页数：166

译者：王莉

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>

<<激励人心>>

内容概要

20年潜心研究的结果，数千个领导力案例的剖析，几万个领导力评价工具的比较，等等。资深咨询顾问及世界级畅销书作家为我们深入浅出地阐述了，领导力的核心是对人的关心和激励，是心与心的沟通与互动，同时也提供了成为受人爱戴的卓越领导的150中方法。在本书中，你看到的不是哪些成堆的著名的CEO们的例子，真正打动你的是书中叙述的“平常人”与“平常事”，这些人在你的周围，这些事与方法也是你能够做到的。

<<激励人心>>

作者简介

詹姆斯·库泽斯，汤姆·彼得斯公司的荣誉退休主席，美国圣克拉拉大学列维商学院领导力中心院长特聘教授。

巴里·波斯纳，美国圣克拉拉大学列维商学院院长。

库泽斯和波斯纳都是领导力领域的权威，他们被国际管理委员会提名为年度管理学/领导学教育家，这使他们跻身于肯·布兰佳、彼得·德鲁克、爱德华·戴明、李·艾柯尔、汤姆·彼得斯、斯蒂芬·柯维、范希斯·海斯本、罗萨比斯·莫斯·康特以及罗曼·文森特·皮埃尔等大名鼎鼎的获奖者之列。

他们还开发了受到高度赞誉的、在世界上被极为广泛使用的360度领导力评测工具“领导者习惯行为清单”（领越TMLPI）。

<<激励人心>>

书籍目录

作者简介 引言 第1章 领导力的核心 渴望被认可 开放我们自己 揭示出的一个秘密 只需要说声谢谢你 第2章 激励的七个要素 设定明确的标准 期望最好的结果 关注所有人和事 使认可个人化 讲述故事 一起庆祝 树立榜样 下章内容 第3章 激励问卷 激励问卷 激励问卷评分方法 提高你的分数 第4章 第一个要素 设定明确的标准 我们可以从童子军身上学到许多东西 承诺产生于个人的价值观 目标集中我们的思想并且塑造我们 目标加反馈令我们投入 激励是反馈 第5章 第二个要素 期望最好的结果 高期望导致高绩效 积极的设想创造积极的可能性 谁领导领导者们 自尊对所有的人都是一样收益 第6章 第三个要素 关注所有人和事 丢弃闪光的徽章 释放积极性 把别人放在第一位 用你的双眼和心来倾听 逗留一下 成为朋友并且开诚布公 寻找然后你就会发现 第7章 使认可个人化 认可如果不是个人化的就可能有负面影响 了解他们所喜欢的 个人化与文化 花些时间去考虑 第8章 第五个要素 讲述故事 故事就是事实 通过故事教育、动员并且激励 优秀的领导者是优秀的讲故事者 如何讲一个好故事 关于技术的几句话 第9章 第六个要素 一起庆祝 庆祝作为一种文化 我们想让别人参与我们的生活 亲密带来健康, 孤独导致伤害 用庆祝构建大家庭 用庆祝强化价值观 培育你的关系网 第10章 第七个要素 树立榜样 信任的基础 以激励开始你的早晨 领导者先开始 第11章 找到你的声音 超越工具和技巧 和关心人有关的其他因素 第12章 激励人心的一百五十种方法 第一个要素: 设定明确的标准 第二个要素: 期望最好的结果 第三个要素: 关注所有人和事 第四个要素: 使认可个人化 第五个要素: 讲述故事 第六个要素: 一起庆祝 第七个要素: 树立榜样

<<激励人心>>

章节摘录

第1章 领导力的核心 渴望被认可 因此，我们从正反馈中获得大量满足，而且如果我们能够得到激励，那将很有助益。

那么，为什么我们认为我们不需要那么多的正面肯定呢？

也许是由于我们并没有获得足够多的激励从而让我们意识到它有多么重要。

根据Kepner-Tregoe的研究，绝大多数的员工没有因为工作做得不错而受到认可，绝大多数的管理者也没有给予认可。

仅有大约40%的北美员工说他们因为一项做得不错的工作而受到过认可，也有大约相同比例的人报告说他们从未由于出色的个人绩效而得到过认可。

想一想如下情形。

你竭尽全力尽早发货，或者让消费者感受到真正被放在了首位，或者找到一种消除产品中带来麻烦的小故障的办法，但是你从未得到过哪怕是一声“谢谢”。

很明显，这样的事情时不时地在我们太多人——或许是我们所有人身上发生着。

难怪，仅有50%的管理者说他们对高绩效给予认可。

很显然，绝大多数人想当然地认为将事情做得出色仅仅应该完成的是工作的一个组成部分。

保罗·莫任在他的管理职业生涯中确实曾经一度认为应该就是这样的。

他解释说：“过去，我常常忽略了对我团队成员的成就（以及我自己的成就）予以表扬，因为我个人对于这方面从来没有重视过，因此，我就往往忘记了对别人的成就予以表扬。

相反，我认为他们所取得的成就只不过是他们规定的工作中的一部分，而规定的工作是不需要特别的认可的。

”

<<激励人心>>

媒体关注与评论

除了那些感人的故事和实例之外，本书还提供了关心人的绝佳工具。
在当今这个跳槽频繁、忠诚度极低的社会状况之下，还有什么比这更有价值？

——帕特里克·莱恩乔尼，Ttable Group集团总裁 这是一本富有洞察力、充满深刻见解而且易于阅读的书。

它向当代领导者展示了应该如何培育和鼓励自豪感、希望感、成就感和主人翁意识。

它是作者在与领导广泛深入交流的基础之上观察与研究的绝佳组合。

——威廉·拜汉姆博士，DDI公司总裁兼首席执行官

<<激励人心>>

编辑推荐

全球畅销书《领导力》作者的又一扛鼎之作 让员工的心随你的心而动！

领导并不是一个职位，而是一种态度，一种责任。

所以，不要把你自己排除在外。

二十多年潜心研究的结果，数千个领导力案例的剖析，几万个领导力评价工具的比较，150种人人都可以做到的方法，资深咨询顾问及世界级畅销书作家将告诉你如何成为受人爱戴的卓越领导。

《激励人心：提升领导力的必要途径（白金版）》作者与彼得·德鲁克、肯·布兰佳、爱德华·戴明等同获著名的威尔伯·麦克菲勒奖（WilburMc Feely Award）。

<<激励人心>>

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>