

<<领导力开发最佳实践手册>>

图书基本信息

<<领导力开发最佳实践手册>>

内容概要

《领导力开发最佳实践手册:案例、工具和培训方法(第2版)》基于Linkage公司长期的领导力开发研究和咨询实践,对领导力开发领域经实践证明有效的指导原则、工具、模型及理论进行了梳理,在此基础上,包含了来自戴尔、美国银行、普华永道等知名企业的真实案例,对它们在领导力开发实践中的经验和教训进行总结,帮助企业及其他机构创建适合自己的领导力开发项目,进而实现个人、团队和企业行为的转变。

《领导力开发最佳实践手册:案例、工具和培训方法(第2版)》撰稿者均为来自领导力开发领域有影响力的专家,书中的内容都是对领导力开发项目长期跟踪提炼的结果。

<<领导力开发最佳实践手册>>

书籍目录

第1篇定义领导力开发 第1章背景、文化与复杂性 商业战略 未来领导力需求分析 当前领导能力分析 领导者遴选、保留工具及流程 领导力开发工具与流程 业绩管理工具与流程 结论 作者简介 第2章助他人完成目标 自主权 时间 困难 干扰 奖励 保持 切实变化需要切实行动 作者简介 第3章评估领导者 背景为何要开展高级领导者评估 评估作为开发工具 利用评估打造高业绩顶层管理团队 领导者评估应测量的内容 如何收集资料 如何改善领导者的不足之处 领导者评估最佳实践方案 结论 作者简介 第4章领导力开发与组织战略 组织如何取得优秀的成果 更宽泛的战略性领导力开发主题 结论 作者简介 第5章开发创新型领导者 创新制度化：开发深层组织能力 定义创新结构 创建成长团队并授权 其他支持性结构与体系 结论 注释 作者简介 第6章全球化环境下的领导者开发 全球领导力 领导力与文化 4E结构 全球领导力结构 结论 作者简介 第7章对女性的投资 投资于女性的案例：研究结果 女性领导者面临的挑战 培训师的工具 指导的方案：案例分析及开发工具 为成功定位训练 模型实践案例 幕后故事：女性领导者的指导 结论 作者简介 第2篇领导力开发的最佳实践 第8章美国麦克森公司 麦克森公司概况 项目设计的文化背景 麦克森公司的领导力开发 设计考量：领导力开发项目失败的原因 领导者教授领导者的核心要素 追踪进步与报告结果 经验总结 作者简介 第9章雅虎公司 心理契约 基本主题 领导力课程 价值的测量 如何通过开发强化品牌 聚焦于优势的力量 结论 作者简介 第10章强生公司 持久成果：产生成果的原因 手段：产生成果的秘诀 项目结构：构建结构 结论 作者简介 第11章思科公司 协作式领导力概念 开发协作式领导力 从行业垫底到行业领先 结论 作者简介 第12章澳大利亚维多利亚财政部 财政部执行团队开发案例 计划团队领导力开发项目 项目设计与执行 结论 继续前进 团队工作 作者简介 第13章梅西百货公司 领导力商业案例 应对挑战 领导力战略 领导力管道 未来行动 结论 作者简介 第14章美国银行 商业案例 加盟行动项目的目的 加盟程序实例 加盟计划 结论 作者简介 第15章哈门那公司 公司背景 领导力开发商业案例 哈门那学习社团：一个以学习为目的的网络化组织模式 哈门那领导力学会 关键成功因素 未来关注点 作者简介 第16章戴尔公司 背景 项目重点 原则 通过战略合作关系建立全球平台：戴尔执行官训练项目的案例 分析 发展前景 结论 作者简介 第17章蓝多湖公司 确定领导力优势项目的发展阶段 高级领导者开发绿色通道 创建定制的、业务导向的开发项目 结论 作者简介 第18章普华永道 普华永道和领导力开发 设计指导原则 开发重点 教练模式 课程 聚焦学习活动并持之以恒 效果评估 创世纪公园项目的未来 经验总结 作者简介 附录A全球调查——组织领导力实践 领导力开发的组织概况 领导能力 遴选、评估与开发 领导力培训中最有影响力的关键特征 领导力开发待改善领域 结论

<<领导力开发最佳实践手册>>

章节摘录

版权页：插图：“这个做法会让你有所提高”这句话的问题是它的重点落在了“这”字，而不是“你”字上。

但是“你”才是改变行为发生的真正关键，如欲帮助下属培养领导技能，领导者必须要传达出清晰的信息：最终，只有你才能让自己有所提高。

成功往往需要高度自主权。

换句话说，参与者对训练与行为变化的信仰越强烈，效果就会越好。

反过来，如果参与者觉得变化是别人强加在自己身上的，那么训练行为的效果不可能太好。

制定目标时，你必须确保改变目标的愿望来自你指导的人的内心，而不只是外部强加给他的。

作为管理者教练，我们深切体会到，客户必须要意识到自己将最终为自己的行为负责。

同样，公司领导者也相当于教练，因此必须要向下属清晰地传达同样的信息。

时间 我当初并不知道这个流程会花费这么长时间。

我不知道这是否值得。

我们往往会有一种自然倾向——低估实现目标需要的时间。

似乎每件事花费的时间都比预计的长。

当完成目标所花费的时间超出原来的预计，我们往往会选择放弃坚持。

繁忙、急躁的领导者可能会比普通大众更在意时间的耗费。

目标制定者普遍具有对时间的“乐观主义偏见”，此外还可能出现的情况是：领导者在试图做出改变，而同事却似乎并未察觉。

这常常会让人觉得泄气。

我们往往总是以之前一贯的固有成见看待他人，会不知不觉地从他人身上寻找那些可以证明我们的固有成见的东西，同事也是这样。

2004年秋季出版的《战略+商业》(Strategy+Business)研究报告指出，同事的长期效仿和参与往往与发生在领导身上的、可感知的积极变化有高度相关性。

对变化的感知并非一朝一夕，急躁的管理者们总是想迅速做完一切事情，以为一旦自己掌握了行动方法并把这一知识传达给他人，那么问题便可迎刃而解。

世上哪有这么容易的事情！

帮助他人制定目标时，必须保证对方从实际出发，对产生积极、长期的行为变化所需的时间要有现实的考量，例如，不能指望在短短一周内就能改掉已养成40年的习惯。

让他们明白这一点：他人的感知或许并不公正，即使你的行为发生变化，其他人也未必能够察觉，有时甚至在数月之后他们才能意识到发生在你身上的变化。

如果作为指导者，在目标制定流程中，你能帮助他人建立符合现实的预期，当他们真正行动起来之后，即使短时期内出现问题或没有效果，他们也不会觉得有问题，而是会意识到这只是变化这程中的一个正常过程。

研究显示，领导者的行为变化确实会改变同事的感知，还能有效提升与同事的关系。

<<领导力开发最佳实践手册>>

编辑推荐

《领导力开发最佳实践手册:案例、工具和培训方法(第2版)》中包含了来自知名企业的真实案例,包括美国银行、戴尔、梅西百货、普华永道、强生等各行各业的企业,它们的领导力开发项目各有侧重,具有自己的独特策略和解决方案,但都体现了领导力开发行动为企业、团队及个人带来的重大变化。其领导力开发实践为我们带来了可学习的经验。

<<领导力开发最佳实践手册>>

名人推荐

“本书记录了各种前沿的、高效的领导力开发方法，并提供了领导力开发专家可以应用于实践的创新性观点。

——高露洁公司环球教育和培训全球总监，蒂姆·费德勒（Tim Fidler）“本书记录了目前一些公司正在使用的独特性领导力开发最佳实践，这些最佳实践极具吸引力。

从这些令人难以置信的案例中，我们可以学习、分享他们的观点，采用那些可以帮助自己组织的领导力开发实践的知识。

”——Vicere机构总裁、宾夕法尼亚州立大学Smeal商学院高层管理教育战略领导力教授，阿尔伯特·A·维瑟拉（Albert A. Vicere）

<<领导力开发最佳实践手册>>

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>