

<<成为教练式的领导者>>

图书基本信息

书名：<<成为教练式的领导者>>

13位ISBN编号：9787301212035

10位ISBN编号：7301212038

出版时间：2012-10

出版单位：北京大学出版社

作者：曹宇红，张镝 著

页数：197

字数：190000

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>

<<成为教练式的领导者>>

前言

推荐序—2008年之后，整个世界和中国局势变得越来越趋于复杂、不确定性和多元化。从美国金融危机到欧洲政府债券危机，从中国经济增长速度减缓到高速经济发展，带来一系列政治、社会、心理、信仰问题，导致中国不同年龄阶段的人心理上出现不同形式的纠结，对职业前途感到迷茫。

在一个变化的时代，我应该如何定位？

我的一生应该如何度过？

我的梦想是什么？

我最喜欢、最想做的工作又是什么？

面对环境挑战，我应该具备什么样的素质和品格？

曹宇红女士的新书《成为教练式的领导者—激发心理资本》就是在今天世界和中国变化的大背景下，试图对心中有纠结的群体在职业定位和人生方向上提出自己的观察和建议。

这本书是在美国管理学大师弗莱德·路桑斯的著作《心理资本》基础上完成的。

曹宇红女士在过去几年从事教练式领导力的咨询和实践中，接触了大量中国企业的案例，具有很深的感悟和体会，并对不同的案例进行了总结和反思。

对于《心理资本》一书，她不仅认同心理资本是除金融资本、社会资本、人力资本之外的全新资本理念，更重要的是把心理资本和个人领导力的提升有机结合在一起。

她通过分析教练式领导力咨询过程中接触到的不同案例，从教练式领导者的角度去探索人在面临挑战之时应该如何应对。

在复杂的社会和组织环境之中，做人何谓正确？

人在漫长的职业进取过程中，如何进行人生定位？

应该树立一种什么样的价值观？

这种价值观是建立在什么样的品格、素质和文化基础之上？

本书从教练式领导者的角度分析现实中出现的心理问题，并有针对性地提供了解决方法。

我认识曹宇红已经有九年时间。

记得2003年她刚来到北大国际MBA读书时，给我的感觉是她是一个学习上寻求上进、生活上积极乐观、工作中满怀激情的人。

2005年，我挑选了四位学生到美国参加西点军校为期十天的领导力培训活动，曹宇红是其中一员。

令我印象深刻的是，在西点军校极其艰困和严酷的训练条件下，曹宇红同学保持了积极的学习热情和乐观的体验精神，每天还坚持写日记，把感悟和体会记录在案。

不久，她将自己对领导力的激情和执著投入到领导力辅导当中，成为一名领导力职业教练。

在从事企业教练的几年中，通过自身实践，她积累了很多宝贵的经验和体会，写出了《成为教练式的领导者—激发心理资本》一书。

此书对在职业发展过程中心存纠结、在环境变化中迷失方向的群体可谓是雪中送炭。

我希望这本书不仅对80后、90后，更会对不同类型的职业经理人和企业家都有一定程度的帮助，让他们明确自己的价值观、提升自己的方向感、磨炼自己的意志力、端正自己的工作态度、摆正自己的人生目标。

只有这样，我们才能在一个变动的环境和世界中与时俱进，跟上时代的潮流，把自己的事业做精做好，度过一个有意义的人生。

北大国际MBA院长 杨壮推荐序二 这是一本有生命力的书，犹如一位教练，有自己的灵魂、血肉、经脉，引导管理者成为一位教练式领导。

作者列举一个个生动的案例，围绕着自信、希望、乐观、韧性四个维度，通过如何带领团队、如何建立组织文化等，层层推进全书的宗旨—如何成为教练式领导。

整本书读下来，一气呵成、思路清晰、循序渐进，是作者将多年实践教学经验凝聚而成的精华，给人以醍醐灌顶之感觉。

诚然，现代社会，写书的人多了，读书的人少了，这是社会浮躁的体现。

<<成为教练式的领导者>>

在优秀的传统道德不断地被忽视之时，作者以自身之实践立成此书，实为难得。

好书难觅，作者曹宇红拥有扎实的企业管理、咨询和培训经验，为各类企业和管理人员提供个性化的领导力咨询、培训和教练项目，如此辛勤地实践积累，才孕育此书。

我虽然没有上过曹老师的课程，但通过此书，就像置身于课堂一个个案例解析之中、学习交流之中、畅想思考之中。

“君子不可不学”，老王我已年近七旬，还是“白加黑”、“5+2”满负荷工作，仍然觉得要抽出时间来学习。

不仅是自己要学习，作为公司的长者，我还要求同事们趁着年轻更多地学习。

随着知识经济的到来，研究管理的著作层出不穷，作者提出教练式的管理，就是在对领导者提出更高的要求—自信、希望、乐观、坚韧。

我也结合自身的实践，谈谈读此书的体会，与大家共勉。

自信，自己相信自己，是成功的基石。

原因很简单，做任何事情都不可避免会遇到这样或那样的困难，如果困难过大，有的人敢于直面，而有的人却选择绕过。

绕过往往是下策，因为问题很有可能还会再来，如果相信自己、敢于挑战，问题就容易解决，自己也会变得越来越强大。

希望，就是远方的明灯、前进的方向。

作者深入分析了“专注自己的理想”、“从事有意义的工作”等，这些研究都是为了把希望变得更明确，让大家知道要有什么样的希望，同时怎么才有可能实现希望。

对待眼前和长远的利益，我认为管理者和员工应该有所区别，管理者必须要关注长远的利益。

在春秋航空形成的规矩是，如果干部只关心今天的利益，我们不会重用。

乐观，就是要迸发出激情的火花。

乐观的心态是一个优秀管理者的基本素养，要时刻给人以自信、阳光、负责的形象。

正如电视剧《亮剑》中的李云龙所说：“一支部队的作风和气质，取决于其指挥官的作风和气质。”

当一个企业在困境的泥沼中挣扎时，作为领导者，就要保持乐观，做好员工的模范。

在春秋航空，2012年的工作主题就是“激情员工，快乐工作”，只有员工快乐了，他才会用心对待旅客，这样企业发展才会有希望。

做人要有韧性，因为道路曲折，从不会一帆风顺，唯有历经磨难，才会到达希望的终点。

有事不怕事，这是我对韧性的理解。

一旦出现困难，我们不要被困难吓倒，而是要积极应对。

2008年，几乎所有国有航空大公司都亏损了，政府注资几十个亿，作为民营企业的我们没有办法拿到一分钱。

结果一些民营航空公司相继倒下：东星破产、鹰联被国有企业兼并、奥凯被物流公司接管。

在这样的困境下，春秋航空上下团结一致，靠着坚定的意志，不断降低成本，在最困难的2008年也取得了盈利。

“学之之博，未若知之之要；知之之要，未若行之之实。”

”这样一本可读、可学、可用之书，更需要大家不断地躬身实践。

春秋航空董事长王正华推荐序三认识宇红是在2009年的一次亲子课上。

那时，我希望寻找一位伙伴支持公司发展，我的好朋友巴彤向我强烈推荐了宇红。

正当我准备约见宇红时，我们就在亲子课上意外相遇了。

当时宇红的女儿才一岁，宇红全身心投入在做妈妈带孩子的幸福中。

她清楚地表明，在孩子三岁上幼儿园之前暂不工作。

然而，缘分是上天赐给我们的礼物！

宇红家距离齐家盛业办公室仅百步之遥，宇红便常到齐家帮忙，我们之间的联结既密切又自由。

她积极乐观、思路开阔、能量旺盛的特质，给齐家团队留下了深刻印象。

宇红2011年正式加入齐家盛业之前，已经先后体验了很多萨提亚模式（心理学）工作坊，加入之后更是全面开展了萨提亚模式在企业应用中的研发与实践。

<<成为教练式的领导者>>

这本充满“心”意的《成为教练式的领导者—激发心理资本》，字里行间渗透着萨提亚模式的理念，章章节节散播着以人为本、由内而外的生命能量。

我惊喜宇红在几年时间里对萨提亚有如此深刻的理解和把握，更欣喜宇红把自己管理学的功底和心理学的运用完美整合的能力，同时我不能不钦佩宇红流畅的文笔，用最真实的案例、最清晰的结构，深入浅出地展现了激发心理资本的教练过程。

我喜欢稻盛和夫的经营哲学—敬天爱人，激发人性善的一面，为世人、为社会作贡献……他用这样的理念创建了两个世界500强企业，并正在挽救宣布破产的日航—全球最大的航空公司之一。

我敬重中国传统文化的“大学之道，在明明德，在亲民，在止于至善”，“修身、齐家、治国、平天下”一直是齐家盛业的座右铭。

而来自西方的激发心理资本的教练式管理，将通过具体的实践方法实现这一共通的理想，帮助中国企业扎实蓬勃地发展！

最后，我由衷欣赏和感谢宇红的成长与贡献，这本书将令有缘的读者深获启发。

齐家盛业创始人、萨提亚（中国）学习与应用发展中心主任 魏敏 自序—这本书，源于我一个长久的困惑、一段全新的探索和一个突发的灵感。

几年前，当我拜读美国管理学大师弗莱德·路桑斯的著作《心理资本》时，激动不已，因为他将心理学与管理学完美地结合在一起，继金融资本、社会资本、人力资本之后，创新性地提出了心理资本。但是，在此后与企业界的管理者和人力资源专家的沟通中，我一直觉得，这个理念虽然非常新颖，却似乎过于学术和宽泛，在实践中难免有些落不了地。

心理资本涉及的核心内容—自信、希望、乐观、韧性的确很重要，不论个人还是组织都希望提升这些方面，但是从哪些方面提升、如何提升、有什么可操作的方式、有什么标准来衡量……这几年，我一边困惑着，一边利用自己的管理经验和领导力教练方式，在企业咨询、教练和培训中慢慢地摸索着。近十年来，教练—一个在体育界耳熟能详的词快速渗透到商业领域，在越来越多的企业和组织内生根发芽。

不仅一批优秀的跨国企业引入教练文化，比如IBM、通用电气、可口可乐、丰田、苹果、惠普、爱立信、联邦快递等，而且，一批国际化的中国企业也在借鉴教练之道，培养教练式的领导者，从而激发团队的凝聚力和创造力，比如联想、百度、阿里巴巴、启明星辰、美的、中国电信、中国银行等。

作为领导力教练，我有幸参与到这一新领域的实践中，尝试着将管理学和心理学结合起来，去转变人的心态、激发人的潜能，进而由内而外地提升组织绩效。

2012年早春，两位成就卓越的大师、一对情深意浓的伉俪极大地触动了我—钱学森和他的夫人蒋英，一位是蜚声国际的科学家，一位是造诣深厚的音乐家。

我从报纸上看到，他们携手度过了六十多年的美满婚姻。

一天，我去看了电影《钱学森》，看的时候泪流满面，回家之后心情久久难以平静，既是深深地敬佩钱老，也是更深地理解了父母。

因为，当年他们就是从南方远赴大西北、投身核工业的几十万知识分子之一。

当晚，在半梦半醒之间，钱老一个突破性的理论—工程控制论忽然跃入我的大脑，这个理论讲的是当一个系统的各个部分之间相互运作时，不必追求每一部分的高精度，而是可以形成系统的、高水准的总体运动状态。

太棒了！

这个思路给了我很大的鼓励，尽管我在管理学、领导力教练、心理学等方面根基尚浅，但近几年一直在思考和实践着心理资本的运用。

或许，我可以运用自己系统性的比较优势，通过一个个短小生动的教练和咨询案例，通俗化地诠释博大精深的心理资本。

于是，我鼓足勇气、不知深浅地抛了一块小砖头……自序二十几年来，我一直专注于管理培训，教学相长、其乐融融。

在此期间，我接触了数百家优秀的跨国公司、国营企业和民营企业，结识了上万名高素质的职业经理人。

在教学之余，我一直观察并思考着，这些优秀人才的共性是什么？

<<成为教练式的领导者>>

是教育背景、专业技能，还是行业经验？

探寻至更深处，我发现，他们都非常自信、开放、乐观、方向明确，并且自强不息，也就是拥有不错的心理资本。

在撰写这本书的过程中，我发现宇红（第一作者）和我的诸多不同，比如：当我们探讨“变革”这个话题时，她首先关注人的内在心理，“在压力下你有什么情绪？”

” “当你迷茫的时候怎么看自己？”

” “你认为别人是怎么看你的？”

” “你内心深处的渴望是什么？”

” 我呢，则习惯于直奔解决方案，“为什么需要变革？”

” “变革的终极目标和阶段目标是什么？”

” “有哪些资源能够支持到变革？”

” “还需要补充、整合哪些新的资源？”

” 在一次次的碰撞中，我逐渐意识到，当我急于提供解决方案时，既忽略了自己，也忽略了他人——在情绪、观点或渴望上被卡住。

而正是这种忽略，使得许多正确的解决方案无法实施，或者难以完美地实施。

其实，人们很在意是否被尊重、被认可、被信任，不论这些尊重、认可和信任是以什么样的方式获得。

当人们获得了足够的心理能量时，那种积极的心态和坚定的信念，往往焕发出无限美好的可能性。

于是，我在传授管理技能之余，尝试着增加一些温暖的鼓励、真诚的欣赏、深层的共情——我惊喜地发现，在心理学的催化下，管理学的精髓能够更好地被激发、被点燃。

组织，仿佛一个有血有肉的人，他既有理性、逻辑的思维，也拥有丰富细腻的感情和怦然跳动的灵魂。

于是，我将自己观察到的、领悟到的点滴化作素材，并提供了一些案例，融入这本探索性的书中。

希望有更多的朋友加入我们，继续探索管理学与心理学、理性与感性的完美结合。

<<成为教练式的领导者>>

内容概要

近十年来，“教练”在越来越多的企业和组织内生根发芽，不仅有一批优秀的跨国企业引入教练文化，不少中国本土企业也在借鉴教练之道，培养“教练式的领导者”，从而激发团队的凝聚力和创造力。

今天，一些政府组织与机构也开始学习教练技术，并运用于组织管理中。

是什么使得教练的魅力突破行业的界限，成为备受关注的管理理念与方式？

其根源在于教练是将管理学和心理学结合，从转变人的心态、激发人的潜能入手，由内而外地提升组织绩效。

相较于旧的领导方式，教练式领导是一种更加积极、深入的领导方式，它汲取心理学、管理学和教练技巧的精髓，通过强有力的提问，从外改变人的行为模式，从内发掘人的心理资源——乐观的心态、积极而坚定的信念、务实而开放的思维、源源不绝的生命能量，这正是心理资本所蕴含的——自信、希望、乐观、韧性。

管理学家路桑斯教授创造性地将积极心理学的思想延展到人力资源管理与组织行为学领域，揭示了与金融资本、社会资本、人力资本同等重要的“心理资本”这一概念。

《成为教练式的领导者》的作者曹宇红则借由教练模式及大量中国企业的真实案例，将“心理资本”这一崭新概念化为中国本土的实践方式，以期帮助企业从根本上打造人的竞争优势。

<<成为教练式的领导者>>

作者简介

曹宇红，北京大学国际MBA、中国人民大学法学学士。
齐家盛业教育科技有限公司技术总监、领导力教练。
融合管理学和心理学之精髓，为各类企业提供个性化的领导力咨询、培训和教练项目。
现担任北京大学国际MBA项目的职业生涯和领导力教练、中科院心理所心理资本研究生班导师。
张镝，竞越顾问公司主任培训顾问，15年高科技行业经历，曾先后在联想科技、神州数码、友讯电子等公司担任过重要管理职位；10年企业管理培训经验，授课天数超过1200天，客户包括数百家跨国公司、国营企业和民营企业。

<<成为教练式的领导者>>

书籍目录

推荐序一

推荐序二

推荐序三

自序一

自序二

前言

第1章 知识经济中浮现两个新事物

1. 心理资本离我们有多近

2. 教练式领导能带来什么

3. 当心理资本遇到教练式领导

第2章 自信：你的基石牢靠吗

1. 个人成长—提升专业技能和职业素质

2. 个人成长—自我认可、自我接纳

3. 带领团队—不断体验成功时刻

4. 带领团队—理解、认可和尊

5. 组织文化—在变革中提升集体效能

第3章 希望：你的明灯擦亮了吗

1. 个人成长—专注于自己的梦想

2. 带领团队—从事有意义的工作

3. 带领团队—总有三种以上的选择

4. 带领团队—创造共同的成长空间

5. 组织文化—激励人心、言行合一

第4章 乐观：你的火花迸发了吗

1. 个人成长—进行视觉化的积极冥想

2. 个人成长—目标坚定、方式灵活

3. 带领团队—我们因相异而成长

4. 组织文化—在严酷的环境中激发潜能

5. 组织文化—营造“世界咖啡馆”的轻松氛围

第5章 韧性：你的弹簧给力吗

1. 个人成长—发掘自己的心灵宝

2. 带领团队—探寻更多的可能性

3. 带领团队—激发深层的生命能量

4. 带领团队—兼顾技术目标与人性目标

5. 组织文化—鼓励参与、激励创新

第6章 成为教练式的领导者

1. 为什么要成为教练式的领导者

2. 你会是一个好教练吗?

3. 如何成为教练式的领导者

4. 对教练式领导的一些困惑

后记

致谢

心理资本提升之道（PCU）

<<成为教练式的领导者>>

章节摘录

版权页：我听Eric滔滔不绝地说了半个小时，感受到他的困惑、愤怒和焦虑，还有一丝隐隐的无助。我认识Eric近10年，还从未见过他如此无助呢。

随后，我答应Eric回去好好思考一下，专门为他设计一个教练辅导项目，帮助他们公司提升研发团队的士气（主要是信心）和凝聚力。

一周后，我收到Eric发来的公司发展战略、团队成员背景以及HR部门提供的一些员工调查报告。

两周后，我们开始了第一次教练晤谈，主题是“理解80后、90后团队”。

我问Eric：“如果我没记错的话，你是60后吧？”

”Eric笑了，反问道：“是不是觉得我在互联网行业里太老了？对，我是1965年的。”

”我也笑了，打趣道：“难怪你对下属有那么多的不理解。”

要知道，你们研发团队中85%的人都是80后、90后，与60后、70后相比，简直就是不同星球的种族。

“是呀，几位很得力的研发总监都是70后，他们非常刻苦、谦逊，很有责任感，也比较单纯。”

而80后的管理人员和技术人员呢，他们普遍比较自我、眼高手低，平常的想法多，抱怨也多。

那些90后的小伙伴们，承受挫折的能力就更差了，一不满意、一有压力就闪了。

我听HR说，有的员工干了半个月，连工资都不要就拜拜了！

你说都是搞技术的，怎么一代和一代就有那么大的差距呢？

我真是越来越搞不懂了。

”“Eric，你想过没有，80后、90后为什么与咱们60后、70后有这么大的差异？”

”“这可是个复杂的社会问题。”

”Eric咕哝了一句，似乎没什么思路。

我缩小了一下范围，继续问：“他们的生活环境与我们60后、70后有什么不同吗？”

”Eric沉思了许久，很缜密地在纸上画了一张图，仿佛在展示一个严谨的软件架构。

”从大的社会环境来看，80后、90后所处的环境更加开放和平等——改革开放、与国际化接轨；从小的家庭环境来看，他们大多是独生子女，生活比较优越，父母比较民主，从小见识就多。

如果我没记错的话，在2008年，中国内地人均GDP达到了3000美元，是一个巨大的社会转变。

说起来，我们团队里还有一些小海归呢，十几岁就出国了。

”他笑了笑，“我三十多岁才第一次去美国”。

“是啊，80后、90后所处的环境与60后、70后很不相同，不论是政治、法律、经济基础，还是人口、文化和技术趋势。”

所以，80后、90后具有一些鲜明的特点。

”我拿出一份国际调查报告，“这是一些主要结论，在对自己的看法上，他们更加开放、更关注自我、更注重生活品质；在对他人的看法上，他们渴望与他人建立关系，而且是人性层面的深层关系；在组织观上，他们对组织的忠诚度明显下降；在价值观上，他们拥有更加多元化、国际化的价值观。”

”“他们真的与我们很不同。”

”Eric似乎有些理解他的团队了，眼神变得平静而温和。

一会儿，他重新切入主题：“那怎么更好地管理他们呢？”

具体点，就是怎么让他们更主动、自信，更有合作意识？”

”“先别急，Eric。”

更多地了解80后、90后团队的成长背景后，你发现他们有什么独特的优势吗？”

”我没有直接给“药方”，还是继续“问”和“切”。

“嗯，我觉得他们脑子活、兴趣广泛、学习能力强、经常冒一些新点子，但有些太不靠谱了。”

”说到后来，Eric又忍不住评判了。

“请继续关注优点！”

还有吗？”

”“他们崇尚自由、平等，有很多生活乐趣。”

啊，对了，他们的国际视野很好，外语不错。”

<<成为教练式的领导者>>

” Eric又努力挖掘出了一些80后、90后的优点。

<<成为教练式的领导者>>

后记

阅过了纷繁复杂的开篇和主场，慢慢步入简约平淡的尾声。

仿佛，蓦然回首，那人却在灯火阑珊处。

本书的“那人”，正是我们孜孜以求的教练式领导。

他像一个指南针，助人明晰自己的方向；他像一面镜子，助人觉察自己的盲点；他像一把火炬，助人激发自己的潜能。

为什么教练式领导能够如此平静、坚定，而且富于人性的感染力？

为什么教练式领导愿意花费时间、精力去成就他人、激发伙伴的光芒？

为什么教练式领导能够帮助组织改善绩效，但又不仅仅限于改善绩效，而是在培养人才、整合资源、点燃梦想和创造力上有更大的作为？

或许，他们的动机不仅仅是自我成就，而是更在于影响和成就他人，进而影响组织和社会。

或许，他们的价值观中同时秉承着技术目标和人性目标，而且是以人性目标为先——首先培养卓越的人，进而铸造卓越的组织、成就卓越的事业。

或许，他们本人就拥有强大的心理资本——自信、乐观、坚韧，而且充满希望。

因此，他们才能深刻体悟到心理资本的影响力，并通过探寻、激发等方式帮助他人成长，而且坚信——一个人的成长和改变都是有可能的。

于是，我们看到这样一批教练式领导，在组织和企业中一点一滴地实践着。

他打牢基石——让自信支持人们不断攀升和跳跃；他擦亮明灯——让希望引领人们追逐自己的梦想；他点燃火花——让乐观激发人们旺盛的生命能量；他加固弹簧——让韧性陪伴人们走过风风雨雨，最终觅得彩虹。

教练式领导离我们很遥远吗？

其实并不远：每个人都是领导者，至少是自己的领导者。

每个人都有不同的教练特质，并且以不同的方式探寻人性。

每个人都需要提升心理资本，因为我们都渴望幸福和成功。

每个人都有丰厚的心理资本底蕴——自信、快乐、坚韧、感恩、智慧，并充满梦想。

关键是，我们在经历了那么多的人生历练之后，如何有效地激发出这些宝贵的内在资源——既有自己的，也包括他人的。

这本书中呈现的只是一些职场人士的心灵成长片段，有坎坷、有坦途、有纠结、有开怀，有人性联结的美好，也有事业变革的艰辛。

我们始终相信，每个人的心灵之旅都无比精彩，这其中，一定也包括你的。

希望我们一同成长、彼此分享。

因为我们因相同而联结，因相异而成长。

你和我，正在成为教练式领导……你和我，正在滋润自己和他人的生命之树……你和我，都是一颗饱满的橡树种子，最终会长成枝繁叶茂的橡树。

<<成为教练式的领导者>>

媒体关注与评论

很多领导者总是把“员工是企业的资产”这句话挂在嘴边，但很少有人去探究什么样的员工才是企业的资产。

只有企业走进员工的心里时，员工才能成为企业真正的资产。

这正是《成为教练式的领导者》这本书想要告诉你的。

——富基信息技术有限公司总裁 杨德宏 这本书为我们展现了心理资本的巨大潜力和耀眼魅力，它正在成为我们认识当今世界的重要工具。

领导者一旦意识到开发心理资本、提升心理能量的重要性，就一定会以更真诚、更开放的心态激励自己的团队，更自如、更从容地面对机遇和挑战。

——中共中央政策研究室 于培伟 如果一个管理者拥有正向积极的心理力量，他的组织就具有持续的发展力，他个人也能从管理工作中获得更多的幸福感，更能带给他的团队、组织里的每个人以及企业所能影响到的人们更多的幸福感，从而让我们的这个社会更加美好。

我想，这就是企业存在的根本价值吧！

——大地文化传播集团总经理 刘荣 一本迅速提升发展中的企业高管领导力的好书。

大量生动鲜活的案例是本书的突出特点，对于想成为高效领导者的人们来说，阅读此书如同享用一场心灵解放的大餐。

——罗盛咨询大中华区董事总经理 程原 看宇红的这本书，感觉轻松，是因为你会觉得自己在亲身参加一个个教练工作坊，并参与了有声有色的互动。

主人公们提到的问题，本身即是拿来就用的“强有力的问题”。

我在这里更看到了教练技术的“混合式”方案：萨提亚模式、积极心理学、欣赏式探寻、世界咖啡馆……给予我们更多的视角和方法，去和被教练者一起探讨过去、专注当下、放眼未来。

未来的教练式领导们，带着那颗纯洁的教练之心，和伙伴们一起飞翔吧！

——拜耳中国领导力学院领导力发展总监 吴白莉

<<成为教练式的领导者>>

编辑推荐

《成为教练式的领导者》编辑推荐：在新时期，我们究竟需要怎样的领导？不确定性增强，经济增速放缓，人们期待能抚慰人心、给予正能量的力量——这就是教练式领导的魅力。

《成为教练式的领导——激发心理资本》一书作者曹宇红，结合多年本土的管理实践及教练经验，将美国管理协会前主席路桑斯提出的“心理资本”概念进行了落地，教给管理者如何成为教练式的领导，激发员工的“信心、希望、韧性、乐观”，从而实现管理效能和整体幸福感的提升。

北大国际MBA院长杨壮、春秋航空董事长王正华、齐家盛业创始人魏敏、富基信息总裁杨德宏等联袂推荐。

<<成为教练式的领导者>>

名人推荐

很多领导者总是把“员工是企业的资产”这句话挂在嘴边，但很少有人去探究什么样的员工才是企业的资产。

只有企业走进员工的心里时，员工才能成为企业真正的资产。

这正是《成为教练式的领导者》这本书想要告诉你的。

——富基信息技术有限公司总裁杨德宏这本书为我们展现了心理资本的巨大潜力和耀眼魅力，它正在成为我们认识当今世界的重要工具。

领导者一旦意识到开发心理资本、提升心理能量的重要性，就一定会以更真诚、更开放的心态激励自己的团队，更自如、更从容地面对机遇和挑战。

——中共中央政策研究室于培伟如果一个管理者拥有正向积极的心理力量，他的组织就具有持续的发展力，他个人也能从管理工作中获得更多的幸福感，更能带给他的团队、组织里的每个人以及企业所能影响到的人们更多的幸福感，从而让我们的这个社会更加美好。

我想，这就是企业存在的根本价值吧！

——大地文化传播集团总经理刘荣一本迅速提升发展中的企业高管领导力的好书。

大量生动鲜活的案例是本书的突出特点，对于想成为高效领导者的人们来说，阅读此书如同享用一场心灵解放的大餐。

——罗盛咨询大中华区董事总经理程原看宇红的这本书，感觉轻松，是因为你会觉得自己在亲身参加一个个教练工作坊，并参与了有声有色的互动。

主人公们提到的问题，本身即是拿来就用的“强有力的问题”。

我在这里更看到了教练技术的“混合式”方案：萨提亚模式、积极心理学、欣赏式探寻、世界咖啡馆……给予我们更多的视角和方法，去和被教练者一起探讨过去、专注当下、放眼未来。

未来的教练式领导们，带着那颗纯洁的教练之心，和伙伴们一起飞翔吧！

——拜耳中国领导力学院领导力发展总监吴白莉

<<成为教练式的领导者>>

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>