

<<领导力训练手册>>

图书基本信息

书名：<<领导力训练手册>>

13位ISBN编号：9787504545497

10位ISBN编号：750454549X

出版时间：2006-9

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：张爱丽

页数：149

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>

<<领导力训练手册>>

内容概要

也许我们在传统的劳资人事制度下度过了太长的时间，花费了太多的精力，因此，当人力资源管理的春风吹进神州大地的时候，中国企业关于“人”的管理思想骤然焕发出前所未有的生机。

无论从哪个角度讲，现代人力资源管理的理念和由此带来的制度创新正在企业中成为势不可挡的潮流。

而这股潮流在竞争日益激烈的市场环境下，在知识经济的条件下，将以其前所未有的力量荡涤存在已久的劳资管理和人事管理的理念和方法。

对于广大的人力资源管理者而言，面对浩如烟海的人力资源管理的思想持续地调整自己的理念是十分必要的，毕竟，变革的第一障碍来自于观念。

但是，如何将先进的理念转变为行动，转变为可以操作的方案是另外一个层面的问题。

因此，我们说一个企业管理理念的转变有助于减少变革的阻力，而人力资源管理的方法和技术则是取得管理实效的关键。

摆在你面前的这个系列丛书，试图完成这样一个任务，即将我们多年来在人力资源管理咨询活动中所使用的一些人力资源管理技术、方法展现给大家。

与一些管理类书籍不同的是，它的重点不是阐述“为什么”，这个系列丛书的重点是要向人力资源同行们讲述“怎样做”的问题，即人力资源管理的技术方法问题。

古人云：“授人以鱼不如授人以渔”。

我们正在开展的人力资源管理咨询工作更多的是要向企业提供人力资源管理问题的解决方案，这是要完成“授人以鱼”的任务；现在，我们将咨询过程中所采用的方法和技术与大家分享，就是要使更多的人力资源管理人员具有“渔”的能力。

因此，我们希望本系列丛书最终能够成为人力资源管理人员的知识库、思想库和解决人力资源问题的有效工具。

<<领导力训练手册>>

作者简介

徐恒熹，研究员。

北京奇正凌格企业管理顾问有限公司总裁，中国劳动学会常务理事，外商投资企业劳动管理专业委员会秘书长。

曾任劳动保障部劳动科学研究所企业人力资源研究室主任，中国劳动学会人力资源管理及开发专业委员会秘书长。

在人力资源管理方面有诸多著述，具有三十多家国内外特大型企业人力资源管理咨询经验。

<<领导力训练手册>>

书籍目录

1? 在工作环境中理解领导角色 1.1? 从直觉上定义领导 1.2? 经理的角色 1.3? 领导究竟是什么角色
2? 有效领导 2.1? 下属眼中的有效领导 2.2? 下属眼中的无效领导 2.3? 你的目标应该是成为70%领导者
3? 自我提高 3.1? 建立自信 3.2? 培养意识 3.3? 克服固有观念 3.4? 结构化思考 3.5? 提高绩效
4? 领导定位和风格 4.1? 理解差异 4.2? 理解差异是如何产生的 4.3? 意图和行为表现之间的差异是如何产生的 4.4? 如何消除差异 4.5? 意思表达和效果之间的差异是如何产生的 4.6? 领导力自我定位 4.7? 发现你的领导风格
5? 培养核心领导技能 5.1? 倾听 5.2? 提问
6? 提高员工绩效 6.1? 明确工作职责 6.2? 确立标准和绩效考核 6.3? 表扬 6.4? 建设性批评 6.5? 培训和指导 6.6? 以考核促进学习和成长 6.7? 激励员工
7? 创建高效团队 7.1? 为什么要创建高效团队 7.2? 合理的管理幅度 7.3? 高效团队的特征 7.4? 团队如何发展 7.5? 如何创建高效团队
8? 领导变革 8.1? 如何应对变化 8.2? 从变革中得到最大收益 8.3? 应对变化, 发挥自身优势

<<领导力训练手册>>

章节摘录

1.2.1 领导角色无论是作为主管、业务经理、部门经理、高级经理，还是作为首席执行官，都有责任和义务使自己领导的集体拥有效率。

我们将从实际和动机产生角度来发掘领导角色的特征。

然而，很多人担任领导角色后，因为没有关于这项职能明确的定义，所以许多领导职能都没有被发挥出来。

对于那些没有将自己定位为领导者（或“COGAL”）的人，在发挥领导作用时就没有有计划地运作，因此常常表现出无效的领导特点。

他们只将注意力放在自己的工作，而没有放在下属身上。

然而，在没有经过慎重思考的情况下，他们的某种行为或方法就会对下属的积极性或绩效产生影响。

一些领导者经常对低绩效和低积极性感到不理解，却没有意识到自己才是这些负面影响的真正原因。

对一些大型企业的员工满意度调查表明，员工常常抱怨自己的价值没有得到领导的关注，或者自己的上司忽视自己的学习和发展，这些都是上述结论的印证。

一些职工对领导者的评价也同样反映了这个现象。

产生上述问题的主要原因是：（1）很多人对我们所面临的变革时代的领导角色的重要性缺乏认识。

（2）虽然通过文化变革，有效领导的重要性被认识到了，但却缺乏有效的培训，或者培训效果不好。

（3）一些关于有效领导的培训虽然有效，但培训后缺乏后续的支持工作，使领导力难以实现新的提升，出现了“天花板”效应，其中的重要原因是“老板”的观念根深蒂固。

<<领导力训练手册>>

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>