

<<领导力发展手册>>

图书基本信息

书名：<<领导力发展手册>>

13位ISBN编号：9787543220294

10位ISBN编号：7543220296

出版时间：2011-12

出版时间：上海世纪格致

作者：[美] 辛西娅·麦考利 埃伦·范·韦尔索编翁文艳 文茂伟等

页数：560

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>

<<领导力发展手册>>

前言

非常高兴也非常荣幸地看到我们所编写的《领导力发展手册》中文版的面世，希望本书的内容能够让你们——中国的读者有所受益。

本书所阐述的知识与经验主要是基于我们在北美地区的研究和实践。

目前我们正在开展中国地区的研究，研究结果将作为新的内容在以后的新版本中充实部分章节，该研究也被列入创新领导中心亚洲地区办公室(位于新加坡)的整体研究计划之中。

随着我们对中国和中国读者的进一步了解，我们希望以后能够更多地促进你们的领导力和领导力发展。

另外，我们还希望对两个非常重要的概念——学习(learning)和发展(development)进行区分，这将有助于你们理解我们工作的目的。

虽然我们在本书中谈论了很多学习(learning)的问题，但是本书主要还是一本领导力发展(development)的手册。

每个人都会有理解他们自己周边世界、理解他们自身和他们与其他人之间关系的特定方式。

我们认为，学习(learning)是以某种特定的理解方式(或思维方式)对知识进行积累和认同的过程，学习不包括经历变革，即经历一个人理解自身和他人的基本方式的变革过程。

与之相对，发展(development)则更加深刻，包括上述某个人基本的理解方式(或思维方式)的变革或转型。

发展有可能作为教育或学习积累的结果而出现，但是发展更多被视为某个人内在的深层次变化，例如某个人经历了自身现有思维方式(或称为心智图式)的局限性，并产生了对新的理解方式的需求。

这类变革型的经历就是我们在工作中希望和领导者一起培养促进的内容，也是我们通常在研究中关注的焦点。

本书的许多章节都考察了如何在学习和发展之间建立联系，并阐述了领导者怎样才能对自己及其下属的领导力发展发挥最大程度的影响。

我们衷心希望中国的读者能够从本书中获得满意的答案。

埃伦·范·韦尔索博士 辛西娅·麦考利博士 创新领导中心 美国北卡罗莱纳州格林斯伯勒市
2007年12月

<<领导力发展手册>>

内容概要

创新领导中心(the Center for Creative Leadership, CCL)是世界上最大的专门致力于领导研究和教育的机构。30多年来, CCL研究和培训了成百上千位经理主管人员, 并和他们一起创建了实用的模型和工具, 推出了大量出版物, 用于发展有效领导者和领导力。

辛西娅·麦考利、埃伦·范·韦尔索编著的《创新领导中心领导力发展手册(第2版)》, 提供了该中心从多年经验中获得的丰富的实用性知识。本书探索领导力发展的精要, 揭示每个个体如何有效地提高其领导技能, 阐释组织如何促进领导者和领导能力的培养。

《创新领导中心领导力发展手册(第2版)》经过全面修订, 补充了CCL一的最新研究成果及在领导力发展领域的最新思考, 包括关于种族和性别、教练、组织领导能力和集体领导能力的新章节。

<<领导力发展手册>>

作者简介

作者：（美国）辛西娅·麦考利（美国）埃伦·范·韦尔索 译者：翁文艳 文茂伟 房欲飞 辛西娅·麦考利，创新领导中心高级职员，曾任领导力发展部门副主任。

除了开发出两种已被广泛应用的管理反馈工具之外，她还在大量专业杂志上发表论文，包括《管理杂志》、《管理学术杂志》、《应用心理学杂志》等。

埃伦·范·韦尔索，高级研究科学家，创新领导中心研发主任。

她是《打破玻璃天花板：女性能否到达美国最大企业的顶层？》一书的合著者。

<<领导力发展手册>>

书籍目录

总序
中文版序
前言
序
致谢
导言 关于领导力发展的基本观点
第一部分 个体领导者发展
第1章 集中反馈型项目
第2章 360度反馈
第3章 发展型关系
第4章 正式教练
第5章 工作任务
第6章 挫折
第7章 领导者发展过程
第8章 评价领导者发展的影响
第二部分 不同情境下的领导者发展
第9章 跨性别领导者发展
第10章 跨种族领导者发展
第11章 领导者发展中的跨文化问题
第12章 发展全球领导者
第13章 终身视角下的领导者发展
第三部分 领导力发展
第14章 组织的领导力发展
第15章 探索未来发展之路
后记
词汇表
附录1 作者简介
附录2 创新领导中心简介
参考文献
译后记

<<领导力发展手册>>

章节摘录

版权页：插图：里奇（一个数据饥渴型高管）的例子反映了这种过度评估。

在他的业务情境中，数据就是国王。

在他的教练项目中，他也喜好同样的方法。

他的教练琼管理着评价标准系列。

然而，在收到两组数据的反馈信息后，里奇被明显镇住了。

反馈的信息更多是负面的，不过综合其他高管所收到反馈信息，他的还是在一般范围之内。

但里奇对这些反馈的反应却更为悲观。

因此，琼决定留下剩余的数据，因为它们只是强化早先的反馈信息，而且在某些维度上甚至更加苛刻

。

在这个例子中，很小程度的暴露就引起了“快速解冻”，并有可能彻底融化。

有时更多并非更好。

关键是要监视受教者的反应和活力水平，并根据需要和接受能力来测定信息的数量。

当初始和后续的评估提供关于受教者行为、这些行为的内部驱动因素和行为影响的有用反馈时，受教者和教练就拥有了确认和设定发展型挑战的宝贵参照点。

<<领导力发展手册>>

后记

在选择本套“领导学译丛”的待译书目时，本书是最早入选的书籍之一。

因为本书是创新领导中心用于培训领导力的经典出版物，被美国《商业周刊》杂志连续评为排名第一的领导教育领域最重要的必读书，它也是发展组织中领导者的最佳读物。

一般来说，领导理论研究的一个重要目的是要探索领导学知识如何启发和指导领导实践，也就是如何促进领导能力的发展，即领导力发展或通常所说的领导力开发，英文都是leadership development。

在全球化和国际化的今天，学习和研究国际领导教育、领导力发展的最新理论和最优实践，也是我国干部教育理论研究和实践工作者的重要任务。

因此，本书也可以说是我国干部教育工作者了解国外干部教育动态的必读书。

创新领导中心是全球最大的专注于领导研究和领导教育的机构，已经有三十多年的历史。

目前在北美、欧洲和亚洲都设有分部。

本书涵盖了该机构三十多年来在领导教育培训的研究与实践中积累的各种宝贵而实用的理论、观点和视角，阐明了领导力发展的要素，分析了个体如何有效地加强领导技能，组织怎样促进领导者的发展及其领导能力的提升等许多领导教育培训中的现实问题。

正如美国宾夕法尼亚州立大学心理学教授David V Day所说，该书“呈现了一些全球都可借鉴的关于领导者和领导力发展的最好想法，当然将会成为领导力方面的学者、学生和人力资源专家的必读书”

在本套译丛主编中国浦东干部学院常务副院长奚洁人教授的总策划和指导之下，本书由翁文艳组织具体的翻译工作，开篇的作者介绍、感谢、第2章由徐春夏译，第12、13章由叶芳译，前言、序、导言、第1章、后记和关于创新领导中心的介绍由翁文艳译，第3、4、5、6章由文茂伟译，第7、8章由李晨译，第9、10、11章由房欲飞、谢亚兰译，第14、15章由翁文艳、吴敏译，然后由翁文艳、文茂伟、房欲飞分别对各章进行了校对，最后由翁文艳负责统稿。

本书的翻译工作得到了中国浦东干部学院领导和同事的大力支持和帮助，在此表示衷心的感谢。

也感谢世纪出版集团格致出版社各位领导和同仁的大力支持与合作！

同时还需要指出的是，本书还获得了上海市浦江人才计划资助，在此也深表感谢。

译者虽竭尽所能，但难免有不当和疏漏之处，敬请各位专家、学者和读者批评指正！

译者 2007年6月

<<领导力发展手册>>

编辑推荐

《领导学译丛:创新领导中心领导力发展手册(第2版)》的目的是让你从概念上理解领导者发展的因素,让你了解人们怎样能促进其领导力发展以及组织怎样能促进那个过程的实践性观念。

《领导学译丛:创新领导中心领导力发展手册(第2版)》也介绍了领导力发展这一更为宽泛的概念——我们仅在最近才对这一概念进行了清晰的阐述,把领导力发展看做是需要超出个体领导者的发展的更多方面。

<<领导力发展手册>>

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>