

<<"大学"之道>>

图书基本信息

书名：<<"大学"之道>>

13位ISBN编号：9787564048266

10位ISBN编号：7564048263

出版时间：2011-9

出版时间：北京理工大学出版社

作者：钱林涌

页数：240

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>

## <<"大学"之道>>

### 内容概要

本书借助《大学》的智慧深度解读了现代企业家或者管理者在管理困境中的领导力问题。以《大学》的智慧带领想成为成功领导者的人挖掘埋藏于内心的领导力。

<<"大学"之道>>

作者简介

钱林涌，国际注册管理咨询师

国际职业高级培训师

神州鼎慧管理咨询公司业务合伙人

1995年毕业于吉林工业大学，获得工学硕士学位。

2002年获得清华大学工商管理硕士学位。

具有11年管理咨询行业经验。

曾经为中国船舶工业集团公司SERI、中国五矿钢铁公司、中国青少年发展中心、广东交通集团公司、三一重工股份公司等几十家企业提供咨询与培训服务。

已出版有《禅悟管理十日谈》、《高效能企业的七个习惯》等企业管理著作。

## &lt;&lt;"大学"之道&gt;&gt;

## 书籍目录

- 第一篇 “三纲”引领领导力
  - 第一章 “三纲”略解
  - 第二章 内用之学铺垫领导力
  - 第三章 外王之学让领导力变为现实
    - 激励员工
    - 让员工行动
    - 迎接挑战
  - 第四章 至臻之境实现卓越领导力
- 第二篇 “七证”深化领导修养
  - 第五章 “知止”境界—自我认知
    - “知”—对内心的真诚关注
    - “止”—恰如其分，止于至善
  - 第六章 止而后定—修养的沉淀
  - 第七章 “静”—宁静以致远
    - “宁静”的真谛
    - 坚持自己的价值观
  - 第八章 “安”—心安而明物
    - 学会放松身心
    - 精神疗法让心轻安
    - 适度休假
    - 加强社会交往
  - 第九章 “虑而后能得”—深思熟虑臻于至善
    - 作出最优选择
    - 权力和领导力的巧妙结合
- 第三篇 “八目”窥视领导力真谛
  - 第十章 “八目”的治世之术
  - 第十一章 致知格物—达到“外王”境界的起步之阶
    - 此“知”非彼“知”也
    - “致知”与“格物”的真正内涵
    - “致知”—认知自我，提升个人素养
    - “格物”—全方位掌控局面
  - 第十二章 内外兼修之道—诚意、正心、修身
  - 第十三章 自净其意可至诚
    - 避开“自欺”、“好恶”、“自谦”、“慎独”
    - “诚于中，形于外”
  - 第十四章 修身与正心
  - 第十五章 齐家要修身
    - 修身乃齐家之基
    - 正确规避五种不健康心理
    - 强有力的团队建设
  - 第十六章 齐家而治国
    - 如何“齐家”
    - 治国的原则
    - 家庭是事业的基础
  - 第十七章 天下之平难也

<<"大学"之道>>

絜矩之道  
德、财之辨  
平天下之大要

## &lt;&lt;"大学"之道&gt;&gt;

## 章节摘录

1.领导者对于作为社会风俗和文化的思想状态的形成有着重要作用。

他们可以作为整个社会的道德统一性的象征。

他们可以体现让整个社会凝聚起来的价值观。

最重要的是，领导者可以构想并清楚地表达令人向往的愿景，让人们放弃偏执狭隘的成见，超越撕裂整个社会的冲突，团结起来去追求值得他们倾尽全力的目标。

2.领导者为了组织的进步需要迎接挑战不断创新，这也意味着较高的风险。

一个新政策的提出一定会有大量的反对意见，一旦你失败，不仅意味着铺天盖地的批评和打击，很可能会丧失领导者的位子。

改革意味着打破现有的秩序，现有秩序的维护者和既得利益者会想方设法阻止改革的进行，设法将组织领回原有状态中。

但是如果一位领导者看到企业现有问题，因为担心遭到反对而没有及时提出很有可能会对公司长远发展造成恶果。

所以，领导者不仅要学会看出组织存在的问题，还要敢于提出问题，掌握提问题的方法。

对于一个领导者来说，最佳策略是先引起人们对这件事情的关注，一方面动之以情，晓之以理，让人们看到改革的价值；另一方面也要采取一些强制性的手段，让组织成员直面现实，让众人听从领导者的召唤，为了一个正确目标而前进。

3.优秀的领导者总是善于激励、善于鼓舞人心的。

激励可以拉近领导者与员工之间的距离。

对员工的表扬和庆功会不仅仅只是有意思而已，也不应只作为一个象征性的庆功会，沟通同事间的感情。

激励是件严肃认真的事情。

在激励的同时，领导者也要让员工看到得到表扬的原因是什么，从而吸引员工做得更好，也就是要把奖励与绩效联系在一起。

优秀领导者会认识到，认真办好一场优秀员工的庆功会，可以大大加强集体的认同感和归属感，调动员工的热情，加强员工的奉献精神，从而促进更多员工为集体做出更多贡献，提升团体的工作效率。

4.领导者都有一个共同的特质：对一个梦想的热情，对一个愿景的投入。

他们注重结果，而实现愿景散发出来的热情和力量会吸引更多的追随者。

领导者天生就是创造者、梦想家。

他们渴望改变，渴望世界按自己的意愿改变，希冀创造奇迹。

领导者的作用在于让这个愿景不仅局限在领导者个人的梦想范畴内，而是变成追随者们共同的梦想。

领导者需要让大家一起为共同的梦想努力，他需要众人支持，因此领导者要了解其他人的梦想、价值观和愿景，这样才能找到众人梦想的共同之处，用自己的梦想激活他人的梦想，让其他人知道你的愿景和他人的关系，对他们的帮助和益处。

领导者是自信的，有信心通过自己的谈话和行动表现自己的梦想，吸引他人的追随。

领导者从来不是孤立的，他需要追随者，需要有人无条件配合他、支持他，而愿景就是获得支持的最有力量的能量源。

卓越领导力来自共启愿景的能力，来自趋于至善梦想，只有能够点燃追随者实现愿景火花的领导者才是一位优秀领导者。

领导力并非与生俱来的，并非少数人的内在特质，也不是上帝专门赠予某些人的特殊礼物。

只要学习，只要在人际交往中用心体会，按照《大学》&ldquo;三纲&rdquo;逐步修炼，相信每个有梦想有能力的管理者最终都会成为卓越领导者。

领导者虽然看似很神圣，但是只要我们善于走近他，褪下那层神秘的光环，你会发现领导力的修炼并不难。

5.作为一个领导者，在&ldquo;知&rdquo;这个层面能做的就是先忘掉自己领导者的身份，忘记世俗

## &lt;&lt;"大学"之道&gt;&gt;

加诸在领导身上的种种条框，种种权利和义务的规定，把自己作为一个普通人来看待，关心自我提高，而非如何向下属展示领导者权威。

每个行业的从业者都要依赖一些工具来实现自我价值，画家运用画笔，程序员运用电脑，但领导者依赖的只有他们自己，只有把握自己才能真正掌握领导力。

自我的完善提高对领导者来说并不等同于不断吸收大量新信息或尝试新技术，而是要求领导者释放出那些深存于灵魂深处的东西，解放内心中受到束缚的领导潜能，给自己充分的行动自由。

领导者虽然要求有过人的智慧和能力，但是《大学》中“七证”的“知”首先要求的是领导者对内心深处自我的清楚认知。

通过不断的自我提升获得作为领导者所需要的自信，明了自己拥有的力量。

因为当领导者意识到自己有这些力量并采取恰当的手段开发它们的时候，这些力量才能日益强大并发挥应有作用。

6.当领导者面对的选择越来越多，诱惑越来越大，认清自己、忠于自己也变得越来越难，人会在功利面前逐渐浮躁，让你偏离真正的自己，忘掉曾经拥有的真诚。

如果没有真正了解自己，一个追求成功的领导者很容易受外部信号的吸引，放弃了对真正成功的追求，忘记了当初的目标，逐渐迷失自我。

而随着年龄的增长，职业生涯的推进，这些领导者会意识到生活中缺少了某些东西，有些东西正在阻碍自己的进步，离自己想要的生活越来越远。

还有一些领导者会疯狂追求触手可及的被外界认可的成功符号——金钱、名誉、股票。

这些事物虽然可以让他们获得成功，但毫无疑问，这种成功只是短暂的，因为没有从内心深处认识自己，这些领导者很容易偏离轨道，并在决策时出现严重失误。

领导者如何在日渐浮躁、功利的社会中挖掘真正的自我，唤回已经失落已久的灵魂，做到“知止而后有定”呢？

认清自己的过程与剥洋葱类似。

“洋葱”的外壳是你有意识向外界展现出的自己：外表、表情、肢体语言、表达方式等等。

认清自己的第一个步骤就是理解自己的外壳，外壳体现着一部分内心深处的想法，体现着自己的弱项与强项，知道自己真正想要得到什么。

向里面延伸的第二层次是价值观，以及真实行动和经历与价值观的冲突。

第三层是自己奋斗的动力。

剥开这层后就进入了“洋葱”的内核，也就是自己灵魂的深处，发现自己的盲点和弱点以及中间最核心的信念，在社会中的位置。

也许真正领悟到“洋葱”内核的人才算近道了，不过要做到悟空也着实不容易。

这些层次由表及里，由粗糙坚硬到柔软细腻，越向深处探寻，你会发现每一层会变得越来越有趣，深的一层比浅的一层更柔软，保护得更好，更不希望别人探知。

一个人的经历越多，层数也就会相应增多，在与外界进行互动的过程中变得越来越复杂。

7.不可否认，坚守自己的价值观并非易事，尤其当外部世界的利益诱惑或生存压力向你袭来时，更是容易迷失方向，偏离原有的路线。

只有真正认识自己，拥有核心价值观，形成明确领导原则的领导者才会抵挡住诱惑。

首先，一位领导者应该明确生命中最重要的一些东西，是事业，是家庭还是自我实现？

价值观没有对错，关键是能形成并坚守自己的价值观。

当价值观形成之后，就可以规划一套领导原则，帮助领导者将目标和愿景转化为具体的行动。

领导者为了形成一套价值观应该先分析价值观的重要性，按照权重进行排序，领导原则就像在沙漠中旅行者的指针一样，帮助旅行者进行方向定位，找准方位。

确定领导原则以后，领导者还要为自己规划一条道德界限，作为工作中可以触及的底线，保证路线在实施中不会偏离太远。

一旦领导者遇到真正的危机，真正了解自己明确价值观的领导者更容易保持方位正确性，抵挡压力，渡过难关。

## &lt;&lt;"大学"之道&gt;&gt;

8.领导者没有必要将全部时间都用在工作上，必须给自己留出一些私人空间和时间，作为压力的缓冲。

例如，一些领导者会通过冥想、瑜伽让自己集中注意力，释放压力；一些领导者通过祈祷来净化心灵；一些人通过在工作后跑步减轻压力；还有一些人只要和朋友聚会，看电影，看电视，听音乐，看书之类的就可以舒缓疲劳，精神振奋。

对一位领导者来说，什么样的减压方式并不重要，关键是要选择最适合自己的方式。

正确的减压方式可以让领导者减轻工作带来的疲劳，放松心情，进而可以更加精神抖擞地回归工作，思考问题，提升效率。

特别是当领导者处于极其忙碌或面临巨大压力的时候，一定要将减压活动持续下来，越是紧张的时刻越需要学着释放压力，寻求平衡。

9.作为一名成功的领导者不仅要选择自己的生活，学会作决定，同时还要对成功的定义作出自己的思考。

如果一位领导者对自己想要得到的成功没有作出清楚的定义，那么或者由其他人定义你的成功，按照别人的想法左右你的生活，或者迷迷糊糊，在前进路上丧失方向。

只有自己为生命中各种事物进行权重排序，认清什么是重要的，你才可能合理规划自己的生活，在职业生涯上走得更远，成为一名优秀的领导者。

10.一个领导者只有具有利他之心，才可以不断开阔自己的眼界，不断完善自己的生活，用长远的为人类谋福利的目标来设定自己的人生规划，从而获得企业乃至人生更大的成功。

每天我们都要作抉择，不仅是一些与人生前途有关的重大事件，即使是一些小事也需要我们的正确判断和决定，人的一生也就是在决策的正确和错误中不断积累着自己的经验。

而这种判断依据又是从何而来呢？

一些是靠直觉，一些是凭借感性，还有一些是要经过深思熟虑综合考虑各方面的要素，但判断的度很难把握，犯错误不可避免。

对于如何将犯错误的几率降到最低，稻盛和夫认为，要“用灵魂，就是利他之心即超出只要自己好就行的想法，即使牺牲自己的利益也要为别人付出点什么之心”来进行判断。

只有放弃小我的利益，将眼光放长远放开阔才可以将决策做到最好。

……



<<"大学"之道>>

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>