

<<成大事必备的99个领导技巧>>

图书基本信息

书名：<<成大事必备的99个领导技巧>>

13位ISBN编号：9787801979063

10位ISBN编号：7801979060

出版时间：2008-4

出版时间：企业管理出版社

作者：盛安之

页数：328

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>

## <<成大事必备的99个领导技巧>>

### 内容概要

毫无疑问。

现如今单枪匹马闯天下的时代已经过去了，这是一个倡导合作、倡导效率的时代。

一个人的力量永远是有限的，而如何借助别人的力量、如何通过领导来提高团队效率，这是每一个成功者应该研究的课题。

古往今来，大多成大事者都具备独特的领导特质和超强的领导艺术，他们精于管理与领导之道，能够运筹帷幄，他们懂得如何让自己的手下心甘情愿的跟随，如何通过塑造自己以震慑他人，如何找到最合适的人做最适合的事情，如何通过激励、沟通来使所有人热情高涨，如何通过自己卓越口才与独特魅力使组织的利益最大化…… 以上的种种方法与技巧，在本书都可以找到答案！

## &lt;&lt;成大事必备的99个领导技巧&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 魅力远胜于权力——成大事者的魅力塑造 技巧1 做事先做人，成事先修身：培养卓越领导素质 技巧2 领导的根本在于经营人心：把握人性的技巧 技巧3 权力不会自动点燃你的魅力：激发下属追求欲的技巧 技巧4 伟大的品格造就伟大的领导：领导者的大气与格局 技巧5 知人难，自知更难：领导者要善于自处 技巧6 处乱不惊方显大家风范：情绪管理的技巧 技巧7 始终保持光彩照人：形象与姿态的塑造技巧 技巧8 守信，才值得相信：获得下属信任的技巧 第二章 培养高效能力人士的习惯——成大事者的自我管理技巧 技巧9 让整洁替代混乱：整理办公桌的技巧 技巧10 要事第一，优先排序：时间管理的技巧 技巧11 以合理的计划完成目标：制定工作计划的技巧 技巧12 让你的工作承前启后：让工作有持续性的技巧 技巧13 午餐是最好的时间：安排午餐的技巧 技巧14 不会休息就不会工作：劳逸结合的技巧 技巧15 看、听、学：获取信息的技巧 技巧16 用顺手的东西：选择办公用品的技巧 技巧17 做好文字工作：处理书信与文书的技巧 第三章 找对人才能做对事——成大事者识人选人的技巧 技巧18 考察能力重于考察知识：判别人员能力的技巧 技巧19 重视心理素质和工作态度：判别人员态度的技巧 技巧20 路遥才能知马力：日常工作中识别人才的技巧 技巧21 知人知面到知心：从言谈举止识别人才的技巧 技巧22 从数量到质量：人员筛选的技巧 技巧23 拟定一个正确的标准：人员录用的决策技巧 技巧24 让新人感到你的热情：欢迎新员工就位的技巧 技巧25 确保待遇是令人满意的：聘用最好员工的技巧 技巧26 坚持一定的原则：确认人才的技巧 第四章 知人而且要善用——成大事者用人管人的技巧 技巧27 让合适的人做合适的事：分配工作的技巧 技巧28 不同的性格用不同的方法：以员工秉性为出发点的管人技巧 技巧29 少命令、多商量：科学委派任务的技巧 技巧30 一碗水不可能端平，但至少做到公正：公正用人的技巧 技巧31 做好“家长”，保护“家人”：领导留人的技巧 技巧32 适当扩大下属的职责：提高员工士气的技巧 技巧33 保证你的监督机制：合理考核、科学评价的技巧 技巧34 将人员变动的影响降至最低：合理解雇的技巧 第五章 把“要我干”变成“我要干”——成大事者激励人心的技巧 技巧35 奖罚要分明：合理运用奖惩的技巧 技巧36 金钱的作用是巨大的：物质激励的技巧 技巧37 给员工精神上的满足：心理激励的技巧 技巧38 最佳组合：完整激励体制建立的技巧 技巧39 为员工描绘正确的蓝图：目标激励的技巧 技巧40 满意的才是最好的：增强员工满意度的技巧 技巧41 每个人都希望被认可：合理运用赞美的技巧 技巧42 得体、到位地指出缺点：合理运用批评的技巧 第六章 没有沟通解决不了的问题——成大事者用沟通化解矛盾的技巧 技巧43 交谈不是简单的事情：与员工谈话的技巧 技巧44 对员工的傲慢就是一种“犯罪”：把握沟通态度的技巧 技巧45 深入基层，到处走走：倾听、教育、促进的技巧 技巧46 提供有效沟通的机会和氛围：创造通畅沟通环境的技巧 技巧47 将沟通作为工作的重要部分：日常工作沟通技巧 技巧48 直面冲突与矛盾：员工冲突化解与协调的技巧 技巧49 倡导合作与竞争：部门冲突的化解技巧 技巧50 让所有人心悦诚服：“说服”的技巧 技巧51 向迪特尼学习：建立完善沟通机制的技巧 第七章 创造和谐、温馨的环境——成大事者团队建设的技巧 技巧52 一个高效团队需要什么样的人：团队人员构建的技巧 技巧53 整体的成功是具有爆炸性的：团队运作技巧 技巧54 选对领头羊：领导班子建设与优化的技巧 技巧55 塑造“家”的氛围：培养员工归属感的技巧 技巧56 意见是最大的财富：群策群力的技巧 技巧57 倡导共同的追求：理顺团队方向的技巧 技巧58 适当地加入危机感：危机管理的技巧 技巧59 把工作当事业：塑造正确工作态度的技巧 技巧60 把荣誉留给下属：塑造员工成就感的技巧 第八章 对人的投资加报率最大——成大事者培训的技巧 技巧61 时刻洞察下属的学习需要：培训方向制定计划的技巧 技巧62 让员工在工作中得到成长：日常工作中的言人技巧 技巧63 把握培训的规律：培训方式选择的技巧 技巧64 运用正确的方法和技术：培训手段的应用技巧 技巧65 让培训卓有成效：培训控制的技巧 技巧66 优化工作态度与作风：职业能力培训的技巧 第九章 运筹帷幄，决断千里——成大事者授权、决策的技巧 技巧67 为所有人指明方向：目标设立的技巧 技巧68 用正确的思路作果断的决定：智慧决断的技巧 技巧69 让所有人发挥作用：群策群力的技巧 技巧70 做信息统筹的高手：信息处理的技巧 技巧71 塑造独特的解决问题的能力：创新决策的技巧 技巧72 领导的根本任务是指挥与决策：运筹帷幄的技巧 技巧73 挑选理想的授权人选：授权对象确定的技巧 技巧74 在集权与分权间做到平衡：决定集权与分权的技巧 技

<<成大事必备的99个领导技巧>>

巧75 做好授权的后续工作：权力控制的技巧第十章 口吐莲花，打动人心——成大事者演讲与口才的技巧 技巧76 心理素质决定成败：当众讲话心理调节技巧 技巧77 一言可以得人心：打动人的说话技巧 技巧78 在无声中展示威信：身体语言的运用技巧 技巧79 任何时候都要底气十足：处理怯场的技巧 技巧80 让你的听众热情高涨：处理冷场的技巧 技巧81 第一次亮相就赢得满堂彩：竞聘演讲的技巧 技巧82 学会总结和陈述：述职答辩的技巧 技巧83 有针对性地做好报告演讲：总结报告的语言技巧 技巧84 八面玲珑、左右逢源：与新闻媒体打交道的技巧第十一章 能言善辩，力求双赢——成大事者谈判的技巧 技巧85 让自己在熟悉的环境中作战：谈判情景设置的技巧 技巧86 尽可能多地掌握信息：谈判准备的技巧 技巧87 坚定立场，先声夺人：树立观点的技巧 技巧88 以诚为贵，开诚布公：把握博弈尺度的技巧 技巧89 互惠互赢，同舟共济：把握取舍尺度的技巧 技巧90 缓解气氛，巧解僵局：让谈判顺利进行的技巧 技巧91 舌绽春蕾，能言善辩：谈判语言的运用技巧 技巧92 研究对方的内心活动，抢占先机：谈判心理运用的技巧第十二章 开宗明义，突破创新——成大事者会议主持的技巧 技巧93 主持会议时最显领导才能：把握会议分寸的技巧 技巧94 解决决策中的实质问题：主持“解决问题”会议的技巧 技巧95 深入研究，产生思想观念：主持政策性会议的技巧 技巧96 声音宏亮清晰：会议上发言的技巧 技巧97 利用语境，适时表达：会议上插话的技巧 技巧98 沉着冷静，反应及时：处理会议意外情况的技巧 技巧99 全面、客观地总结：给会议画上圆满句号的技巧

## <<成大事必备的99个领导技巧>>

### 章节摘录

插图：技巧1 做事行做人，成右先修身：培养卓越领导素质中国有句古话：“千军易得，一将难求”。

的确，在相当多的组织中，一直存在大家视而不见的事实：70%的功能型主管普遍缺乏领袖魅力和领导才能。

一名真正优秀的领导，其内在品性有许多吸引人的地方。

首先，他必须具有良好的品德，做人必须既有原则又有灵活性，有才无德难得人心，也不会成大器。

其次，要有渊博的知识。

只有具有雄厚的知识基础，一个人才不会被社会中纷繁复杂的现象所迷惑，才能在企业管理中做出科学的决策。

在现在的知识经济大潮中，一位优秀的领导不仅仅需要精深的专业知识，还需要广博的知识结构。

第三，要具有优良的心理素质，能在巨大的压力下正常工作，具有良好的心理承受能力。

第四，领导者应当是一个性格成熟、情感热烈而稳定、待人接物合乎本性而又合乎情理的人，近于古语所说的“从心所欲，不逾矩”。

领导不是超人，我们不能指望他完美无瑕。

但领导作为企业的掌舵人，理应给员工树立起一个典范。

领导人的品德包括两方面：一是做人的基本准则，是从最基本的社会公德、个人品质的角度出发，正直和诚实占有很重要的地位。

二是职业道德，这是从领导作为一家企业的指挥员的角度来考量。

美国管理学会（AMA）曾做过一项调查：由大约1500位管理人员列出他们最欣赏的部下、同事和领导所具备的品质。

他们总共列出225种品质，经研究人员整理后，归纳为15大项，包括：1.

气度恢宏（胸襟开阔、有弹性、能包容人）。

2.

有才干（有能力、有效率、做事彻底）。

3.

能与人合作（待人友善、有团队精神、肯配合别人）。

4.

可靠（值得信赖、有良心）。

5.

有决心（工作勤奋、有干劲）。

6.

公正（客观、前后一致、民主）。

7.

富于想像力（有创造力、富有好奇心）。

8.

正直（可信、有人格）。

9.

聪明（灵活、善于推理）。

10.

有领导能力（能鼓舞士气、能决断、能指明方向）。

11.

忠诚（对公司或对政策忠心）。

12.

成熟（有经验、有智慧、有深度）。

13.

## <<成大事必备的99个领导技巧>>

坦诚（不拐弯抹角、率直）。

14。

能体谅别人（关心别人、尊重别人）。

15。

能支持别人（能了解别人的立场并提供协助）。

这15大项中，属于道德品质范畴的有（4）、（6）、（8）、（13）、（14），属职业道德范畴的有（1）、（3）、（5）、（11）、（15）。

同一调查表明，这些被调查人员认为‘领导应当具备的最重要的品质，一是“正直”，二是“有领导能力”，三是“有才干”。

正直和诚实是领导应具备的最基本的道德修养。

美国政府曾做过一项针对领导素质的调查，曾要求接受调查的人就不同特点或能力对公司事业前途造成的影响力打分数。

被调查者都是公司管理人员。

结果表明，“诚实”这种品质的得分最高，75。

2%的人认为“诚实”对事业前途“极有影响”。

“正直”和“诚实”，这是起码的道德准则。

现代公司领导方式的发展趋向表明，传统的权力观念已经动摇了，靠个人的一言九鼎和威吓欺诈等手段不能适应管理要求，领导行为愈来愈需要在被领导者受到吸引和感召的前提下进行。

领导要和自己的下属之间建立互相信任、互相勉励的关系，正直和诚实取代了虚伪和奸诈，道德的约束取代了不道德的、不把下属当人看待的凌辱和弹压。

领导者以诚待人，别人也才会以诚回报。

这样就会形成畅通的信息交流和反馈，可以减少许多不必要的隔阂和信息传递阻力。

领导的道德品质在公司内有很强的示范效应，上行下效，传染性极大。

往往存在这种情况：一个道德修养好的人，能感染周围一大群的人，形成正直的风气；反之，原本好端端的团体，来了一个品行不端的“头儿”，过不了多久，就会春风散尽而邪气弥漫。

因此，高明的企业领导人，总是很注重自己的道德约束，注重自己待人接物的方式，注重处理与同事、下属、家人的关系，保持一种较为完善的风范。

道德水准的高低同一个人的信念和理想有关。

最高道德水准就是富于献身精神。

拔一毛利天下而不为的人，就不能仅从道德方面分析他，他的行为是受其绝对利己主义的信念支配的。

同样富于献身精神这种道德风范，也是和一个人以社会为公、以天下为公的理想分不开的。

崇高的目标导致高尚的道德品质，高尚的道德品质又会形成一种巨大的精神感召力。

领导的道德观念直接决定了他对别人的看法。

自己是正直、诚实的，抱着“善”的观念看待下属，才会对下属怀着真正的关心、鼓励和同情心，才会在公司员工中形成一体化意识。

把别人都看成是十恶不赦的罪犯、歹毒阴险的小人，行为上会有所体现，这样，人心涣散，容易造成下属对领导的猜忌、背离。

人心向背是组织涣散，事业难就的根本，丧失了人心就丧失了一切。

道德对于领导来说，不是装潢，不是矫饰，不是自欺欺人的光环。

领导者和追随者之间需要以心换心，以正直换取信任，以诚实赢得尊敬，以无私获取追随，以高洁征服人心。

领导不是天使，但应该具备一些天使的品质；传统的领导人运用权力的方式，已逐渐被现代社会结构所唾弃。

现代领导的位置，应该是有才且有德者居之。

有人曾说：“统治规则和真正诚实是不相容的。

”我们说，合作规则恰恰需要真正的诚实。

## <<成大事必备的99个领导技巧>>

技巧2 领导的根本不于经营人心：把握人性的技巧任何组织都是由“人”所组成的集合体，任何组织不管工作科学化、专业化到何种程度，绝不能把人与机器用同样的方法去管理。

因此，一个管理者，必须从人性的特点出发，从心理的分析知道其行为的原因，从外部的刺激反应了解他需要满足的层次与内涵，进而多关切、多尊重，藉以激发其生命共同体的团队精神，唯有这样，才有可能成为一名成功的管理者。

埋头苦干是一种良好的品质。

但作为一名管理者，仅如此还远远不够。

成功的管理者应当是一个“领头羊”的角色，他们的价值就是把一群人带动起来。

心理学家莫利儿曾说过：“人是心理的动物，其情绪、价值、思考、意念和抉择莫不被环境、教育和经验所左右。

”因此，管人的核心在于如何经营人心。

而这一思想在我国古代就已经产生了。

春秋时期军事家孙武在《孙子兵法》一书中就写道：“道者，令民与上同意也，故可以与之死，可以与之生，而不畏危。

”在这里，孙武强调领导与下属之间意愿协调一致性的重要性，这在今天看来也是十分重要的管理之道。

组织的主体是“人”，人们在管理的过程中，对事务的观点不尽相同，对利害的反应也不一致，其心理的变化、情绪的高低，都将会刺激其行为。

同时，人与人之间的相处、人与事的调适，也都易受到主观意识的影响，招致许多非常情所能理解、非常理所能衡量的纷扰，故“管理”与“心理”二者之间，实是有一种互动的因果关系存在。

一个人在组织中的行为比较复杂，不能忽略其对管理的情境所产生的影响，而这种影响也体现了管理与心理的关系。

所谓行为，是代表个人肉体与精神上的各种动作。

其产生的基本过程，依据行为科学家李威特的说法：“一个人的行为产生，总是因先受到某种刺激，才引发某种需要（即行为动机），而产生某种行为。

”从需要到达成目的的行为过程中，一般都会伴随着一种心理学上所称的紧张状态。

故欲了解一个人的行为，通常都可从他的眼神、脸色，或一些心理现象中察觉。

事实上，一个人的行为，无一不是根据某种价值观念和生理或心理上的需求所做出的。

换言之，人的行为是有原因、有动机、有目标导向的。

传统的管理理论，将职工当作管理的工具，把个人在工作上的种种努力视为当然，并不认为个人的心理因素对管理成败存在影响。

事实上，组织既是由“人”所组成的集合体，任何组织不管工作科学化、专业化到何种程度，绝不能把人与机器用同样的方法去处理，因为“人”毕竟是有灵性、有意识和心智存在的高等动物。

因此，一个管理者和组织，必须以人为本，从心理的分析知道其行为的原因，从外部的刺激反应了解他需要满足的层次与内涵，进而多关切、多尊重、藉以激发其生命共同体的团队精神，唯有这样，才有可能成为成功的管理者和组织。

技巧3 权力不会自动点燃你的魅力：激发下属追求欲的技巧优秀的领导才能，特别是个人的魅力或影响力，此他的职位高低和提供优越的薪资、福利来得重要许多，是真正促使下属发挥最大潜力、实现任何计划和目标的魔杖。

用什么影响下属在一个报告会上，一位著名企业家说：“一流管理者无一例外地都具有一种罕见的人格特质，他们不但能激发下属们的工作热情，又具有高超的沟通能力，能够动之以情，晓之以理，浑身散发出吸引人的力量，尤其重要的是，他带领团队屡创佳绩，拥有一连串骄人的辉煌成就。

运用奖赏与强制力来管理，也许有效，但是如果你要提高自己的领导魅力，赢得众人的尊重和喜爱，尽最大的努力以影响和争取下属的心。

假如你们之一谁能做到这点，谁就能成为一位成功的领导人，而且也可能完成许多不可能完成的任务。

”一个下属为什么为他的主管或组织卖力工作？

## <<成大事必备的99个领导技巧>>

很重要的原因就是，因为他的主管所拥有个人魅力像磁铁般征服了下属的心，激励他们勇往直前。你可能会听到一个下属说：“你和他在一起呆上一分钟，你就能感受到他浑身散发出来的光和热。我之所以卖命努力，完全是因为他强大的魅力，深深吸引我所使致。

”事实上，就一句话：与其做一位实权在手中的主管，不如做一位浑身散发无比“魅力”的领导者。就是说主管们需要更多的是令人慑服的魅力，而不是令人生畏的权力。是否拥有这种魅力，是一个领导或主管能否成功的关键之一。

培养魅力。

立即就做我们常常可以听到成功企业中员工的感受和心声：“我觉得我的主管不能没有我，因为他相当重视我，我愿意为他努力工作”。

“他好像是我的父母、兄长、益友和良师，他比别人更关怀、更爱我，而且他愿意负起百分之百的成败责任”。

“我的主管让我感到自己很重要，他让我觉得在团体里有归属感”。

“他让我很明确知道自己如何可以成功，他告诉我目标和航向，并说服我一起同舟共济。

”可以看得出，除非激发了一个人的工作动机，否则很难让人产生追随行为。

成功的领导不在于他的职位和权势，而是绝大部分取决于他有没有具备迥异于人并足以吸引追随者的魅力。

领导魅力是可以培养和增进的！

因此不用过分担忧和怀疑自己有无足够的领导魅力。

一位心理学家也说过这么一句鼓舞人心的话：“每一个人都有一方魅力的沃土，等待你去开垦。

”如果你希望增强自己的领导魅力，就努力去学习。

培养魅力从哪里入门呢？

要注意哪些基本原则呢？

如果希望成为一位更具魅力的领导者，现在要做的第一件事情，就是赶紧培养发展一项吸引追随者的超凡特质——“跟我来”。

要使追随者“跟我来”，你必须先懂得如何激发他们的追随动机。

这里建议领导者要确实做到下列四件事情。

1.

使下属感到自身重要性每个人都希望受到重视，身为领导要设法让下属感到他很重要，并竭尽所能满足他们的这项要求。

2.

推动你的远见、目标。

并说服下属相信你制定的目标是值得全心投入的。

3.

想要别人怎样待你，你就必须怎样对待别人。

身为领导想让别人追随，就必须关心他们，公平对待他们。

4.

为你自己的行为负责，也要为你下属的行为负责。

千万不要将责任推给别人。

要提醒自己说：“这是我的错，不能怪任何人。

”另外，培养和增进领导魅力，是要讲究方法和技巧的。

当你激发了下属的追随动机之后，你还必须确实做到下面三点，惩恶扬善，是非分明；做一个前后一致的人；注意别人，也让别人注意你。

事实显示，有80%的主管很难做到，结果造成员工们离心离德，大伙儿怨声载道，工作成效无法大幅度的提高。

这种现象值得注意和警惕。

与其提高警惕，还不如主动完善领导者的个人魅力，使自己获得这种令下属为之慑服的吸引力。

技巧4 伟大的品格造就伟大的领导：领导者的大气与格局养气说是孟子人生修养方法中最有特色的



## <<成大事必备的99个领导技巧>>

学说，即所谓“我善养吾浩然之气”。

孟子的“养气”实际上是一种锻炼人格意志和身体素质的方法，它是在人的精神世界使某种意志信念高度集中、凝聚，然后让其充沛完满，贯注全身。

身为领导者，培养自己的气度十分必要。

人们说“造就政治家的，决不是超凡出众的洞察力，而是他们的品格。

”领导者的品格是决定领导人才自身价值高低的一个重要方面，也是领导者魅力的重要源泉。

夏尔？

戴高乐就曾说：“那些具有高尚品格的人会放射出磁石般的力量，对于追随他们的人来说，他们是最終目标的象征，是希望的象征。

”就像美国首任总统华盛顿在领导独立战争和组织联邦政府的过程中，发挥了巨大的领导和协调作用。

而这些作用的有效发挥，直接得益于他的伟大人格所产生的巨大感召力和激励作用。

身高6英尺2英寸的华盛顿身材伟岸，重约190磅，棕色头发，灰蓝色眼睛，天庭饱满，脸上带着一些雀斑和太阳的晒痕。

当他微笑时，几颗有明显缺陷的牙齿显露无遗。

他的外貌呈现出习惯于受人尊重和服从，但决不傲慢自大的男人形象。

“亲切”和“谦虚”是人们对他的评价。

见过他的人经常描述他眼里不时掠过的温柔。

“要平易近人，切勿太过狎近。

”他告诫他的军官们，“这是赢得尊重的必要条件。

”除此之外，他还教育他的军官们，“要学会宽恕别人的错误，这是你赢得别人尊重的秘诀之一。

”当华盛顿还是一位上校时，他率领着部队驻守在弗吉尼亚州亚历山大历亚。

在选举弗吉尼亚州议会的议员时，有一个名叫威廉？

佩恩的人反对华盛顿所支持的候选人。

同时，在关于选举问题的某一点上，华盛顿与佩恩形成了对抗。

华盛顿出言不逊，冒犯了佩恩。

佩恩一怒之下，将华盛顿一拳打倒在地。

华盛顿的部下闻讯后，群情激愤，马上把部队开了过来，准备教训一下佩恩。

华盛顿当场加以阻止，并劝说他们返回营地，一场干戈就这样暂时避免了。

## <<成大事必备的99个领导技巧>>

### 编辑推荐

《成大事必备的99个领导技巧》由企业管理出版社出版。

<<成大事必备的99个领导技巧>>

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>