

<<危机下的领导力>>

图书基本信息

书名：<<危机下的领导力>>

13位ISBN编号：9787806716830

10位ISBN编号：7806716831

出版时间：2009-3

出版时间：鹭江出版社

作者：张旭婧

页数：217

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>

<<危机下的领导力>>

前言

美国著名咨询公司Hay（合益）集团的大中华区总裁陈玮，在“中国杰出企业领袖二00七”论坛上介绍了该集团所做的一项有关企业领导力的调查，这份针对中国企业领导者的调查基于受调查企业的员工对其老板所作出的评价。

结果显示：在中国的企业领导中，只有19.1%是“高绩效领导者”，9.8%是“鼓舞人的领导者”，13.4%是“不增加价值的领导者”，而高达57.7%的领导者是“挫伤员工积极性的领导者”。

陈玮指出，领导力危机已经成为中国乃至全球企业共同面临的问题！

在世界范围内，国家和企业面临着两个共同问题：一方面是领导力的缺失，另一方面是各种危机的接踵而至。

<<危机下的领导力>>

内容概要

在不确定的年代，中国的企业家必须努力寻求动荡局势下的企业应对之道——如何在跌宕起伏的外部环境中拨云见日？

如何未雨绸缪，防范突发重大危机对企业的致命打击？

如何在危机来临时引领企业快速行动、突破重围？

如何迅速决策，最大限度降低危机对企业的影响？

对领导者而言，最重要的是驾驭危机的领导素质和领导能力。

一个卓越的领导者一定是一个善于驾驭危机的领导者，懂得化“危”为“机”，化险为夷。

本书作者拥有丰富的企业咨询经验，她主持的品牌专栏《旭婧谈民企》已经深入人心，同时，作为多家企业领导者的心灵导师和个人成长顾问，张旭婧对于领导力的深刻阐释赢得了众多企业家的高度认可和一致好评。

<<危机下的领导力>>

作者简介

张旭婧，《中华人民共和国日史》学术评审部副部长，中国演讲文化艺术交流中心专家，中国最具影响力的百强培训师之一，北京大学特聘课题专家，香港东亚国际管理学院EMBA班、北京航空航天大学等多家院校的管理学、营销学客座教授、高级研究员。

出版有《2001年中国经济分析与预测》、《现代市场营销学》等。
两次荣获联合国妇女发展基金会创办的“世界经济论坛”一等奖，多篇论文被选为国家重点报刊的核心文章，有的被政府机关发文指定为干部必读文章。
主持了60多期《旭婧谈民企》栏目，同时兼任多位知名企业家的心灵导师与个人成长顾问。

<<危机下的领导力>>

书籍目录

前言第一章 认识领导力 第一节 追随者造就了领导者 领导是一种人际关系 获得追随者的能力是领导力 领导力的具体表现 第二节 影响力决定了领导力 追随者造就了领导者, 影响力决定了领导力 领导力能完成管理科学认为不可能的东西 第三节 危机把控力决定了生命力 危机是企业的生死门 社会责任引发的企业危机 领导力衰退引发的危机 危机的把控力决定了企业的生命力 第四节 领导行为奠定了领导力 领导力的行为组合 失去了领导力, 组织将成为一盘散沙 只有权力而没有领导力, 一切将变得无用 第五节 组织领导力与个体领导力 影响力是双向的 组织领导力的系统内部要素 以最小的成本实现领导力最大化 第六节 凡人也有潜在影响力 凡人也有影响力 未来的领导席位为有准备者而留 善于发现非正式组织里的凡人领导者第二章 领导者需要具备的素质 第一节 战略眼光, 远瞩未来 领导者应着眼于未来 战略眼光伴随着风险和挑战 好领导需做的七件事 第二节 敢于决断, 勇担风险 第三节 善于沟通, 影响他人 将公司蓝图画到部下心中 执行力沟通 换位沟通 第四节 有条不紊, 高效工作 由“忙”到“茫”, 源于领导者职能的错位 把时间都用来做领导者的事 第五节 以身作则, 培养部下 深谙培育部下比自己成功更重要的道理 优秀领导者领人心, 普通领导者管人身 第六节 点燃心火, 激发动力 领导者要有激发部下爆发动力的能力 激发员工动力, 促使员工树立主人翁意识 第七节 人格魅力, 感召无限第三章 领导者与追随者的合力 第一节 企业中的三种重要角色 企业管理中的三个角色: 师、帅、匠 师与帅在管理艺术上的不同 师的代表角色之一: 企业家 第二节 领导者与管理者的区别 领导者与管理者的职能对比 领导者与管理者的五大区别 老板与企业家的区别 第三节 领导者的用人艺术 领导者用人艺术的转换时机 领导者的知人善用 人才画像对照图 各类人才在企业里的价值 第四节 管理艺术与领导艺术的和谐 第五节 领导者与追随者形成的合力是领导力第四章 卓越领导力的塑造 第一节 领导者的魅力 形象魅力 品格魅力 知识魅力 才能魅力 情感魅力 精神魅力 第二节 领导者的权威与威 树立威信“四力” 第三节 立威法则 认可法 沟通法 栽培法 激励法 把控法 第四节 危机时刻, 扭转乾坤 危机时刻, 呼唤领导力 危机时刻, 考验领导力 危机时刻, 把握公关原则 危机时刻, 考验领导者的责任、态度与协同能力 危机时刻, 领导力的成败警示 处理危机的六项原则 第五节 由超越自我到跨越危机——山西青山化工成长启示录 超越狭隘, 跨越经营思想的危机 重视素质, 跨越知本不足的危机 不断创新, 跨越产权制约的危机 铸造“晋光”, 实现百年品牌的延续后记

<<危机下的领导力>>

章节摘录

第一章 认识领导力第一节 追随者造就了领导者领导是一种人际关系狭义上的理解，人们认为领导就是组织任命做上司的那些人。

而我们这里所讲的领导，它不是职务，更不是身份，而是一种积极、互动、目的明确的人际影响力。也就是说，谁在人群中具有影响力，谁就有可能成为领导者。

因此，广义上的领导不是职衔，也不是权力，而是一种人际关系影响力。

下面是赫尔曼·海塞在《东方之旅》中记载的一则小故事。

案例启示领导者的作用一群要去旅行探险的人需要一个仆人，以便在他们的行程中为他们做饭、洗衣及处理其他一些琐碎的事情。

于是，他们拜访了一座修道院，询问是否可以帮他们找一个仆人在旅途中随行服务。

僧侣们为他们推荐了一个叫利奥的人，但是解释说，他只能与他们随行一段距离，然后就得离开他们返回修道院。

利奥为了照顾好他们，不仅为他们做一些琐碎的事情，还在他们犹豫、想退缩的时候，不断给他们以鼓励。

于是，在利奥离开他们之前的一切行程都很顺利，能按照他们的原定计划去执行。

但在利奥离开之后，他们的士气逐渐衰减，群体逐渐分裂，最终他们的计划被迫取消。

他们中的一个人，在浪迹了很多年后又来到利奥所在的修道院。

他发现利奥远远不是一个卑下的仆人，而是伟大的、受人尊敬的、僧侣们的领导者。

从以上的故事中，我们可以看出：真正的领导力，不一定是权力在产生影响，更多的是一种人际关系、人格魅力在形成影响力。

这说明领导不是权力发飙的过程，而是使领导者与追随者关系融洽并产生向心力的过程。

领导是领导者与追随者之间相互作用过程领导是领导者与选择追随他的人之间相互作用的过程。

在整个社会中，许多工作需要众人联合在一起才能完成，因此非常需要具有影响力的角色。

如果没有一个具有号召力的人把大家凝聚到一起，让大家朝着一个方向、一个目标共同努力，那么任何工作都很难完成。

有人说中国员工最难领导，真的是这样吗？

我认为不是中国员工难领导，而是我们中间拥有影响力并且能把大家号召起来的人太少。

领导是领导者与追随者之间的对话过程正因为领导是一种领导者与追随者之间的人际关系，所以领导不是领导者一人的独角戏，而是领导者与追随者之间的对话过程。

在日常工作中，领导者分配你去完成某项工作时，你需要跟本部门的同事、你的上下级甚至跨部门去沟通合作，这时你就是这个项目的临时领导者。

如果这时你不具备领导者的素质和能力，不能与每个合作者进行沟通交流，你的工作就会遇到重重阻力。

工作受阻的时候，你也许会把自己工作不顺的怨气迁怒到同事、朋友甚至是领导者的身上，抱怨他们不配合自己、没有团队精神、素质太差等。

其实，你不应该抱怨别人，而应该检查一下自己是否具备完成这项工作所需的领导力。

领导是组织目标与个人目标相互关系与共赢的过程领导是一种领导者与追随者之间的相互关系，既服务于组织目标，又服务于个人目标。

如一个领导者在率领本部门员工完成公司下达的年销售总额6亿元目标的过程中，既实现了组织的目标，同时参与其中的每位成员也都完成了各自的个人工作目标。

就传统意义而言，团队精神需要组织机构任命的那个领导者来塑造。

而事实上，团队精神需要身处组织中的每位成员都具备卓越领导者的素质和能力，并且把这种能力随时随地应用到日常工作去。

领导力发展的最终目的是实现个人的发展与成长。

因此，挑战领导力最终应该是挑战个人的领导力。

在我们的职业生涯中，每个人都可以成为具有卓越领导者素质和能力的人。

<<危机下的领导力>>

因为这样的能力不是天生的，只要通过后天的努力学习，它就能在我们身上展现出来。

领导力发展的最终目标是实现个人的自我发展，我们要敢于迎接领导力的挑战，挑战领导力最终应该是挑战个人的领导力。

案例启示半壶水在波涛汹涌的大海上，一艘轮船不幸失事。

大副带着幸存的9名水手跳上了救生艇，在海面上漫无目的地漂流。

10天过去了，大家依然看不到一丝获救的希望，大副守护着仅存的半壶水，不许那9个人碰一下——因为有水就有活下去的希望，没有了水，大家就难以撑下去了。

大副是救生艇上唯一带枪的人，他用枪口对着那9个随时都有可能疯狂地冲上来抢水的水手，任凭他们对着自己咒骂咆哮。

在那9个人中，最凶悍的是一个秃顶的家伙。

他把双眼眯成一道缝，威胁地盯着大副，用他那沙哑的破嗓子奚落大副道：“你为什么还不认输？你无法坚持下去了！”

说着，猛地蹿上来，伸手去抢壶。

大副毫不客气地用枪对准他的胸膛。

秃顶叹了一口气，乖乖地坐下了。

为了保护这半壶维系着生命希望的淡水，大副已经两天两夜没有合眼了。

他告诉自己一定要挺住，否则秃顶他们会用鲁莽的举动，亲手把所有落难者推进死亡的深渊。

然而，干渴和困倦折磨得他再也撑不下去了，他握枪的手一点点软下去，软下去……情急中。

他居然把枪塞给了离他最近的秃顶，断断续续地说：“请你……接替我。”

然后就脸朝下跌进了船舱。

十多个小时过去了，黎明时分，大副醒了过来，他听到耳畔有个沙哑的声音说：“来，喝口水。”

——是秃顶！

秃顶一只手拿着淡水壶，另一只手推稳枪，对着其余8个越发疯狂的水手。

看到大副满脸疑惑，秃顶略显局促地说：“你说过让我接替你，对吗？”

一轮朝日升起，救生艇终于迎来了一艘救援的船，大副和水手们成功地获救了！

一个人只要挑起责任，就会有责任感。

当一个拥有责任感的人成为领导者的时候，让他变得强大的不是手中的权力，而是由回归的使命、承担的责任、人际关系和人格魅力联合产生的影响力！

获得追随者的能力是领导力能让下属或他人自觉自愿地服从的能力是领导力，它是一种无形的影响力。

。

广义上的领导者是在人群中具有影响力的人。

通过组织程序任命的领导者不一定能在组织中产生影响力，而由大批追随者造就的领导者才具备真正的领导力。

如果一个仅有组织任命而没有员工支持的人成为企业的领导者，那么他只是一个徒有虚名的领导者，是无法顺利开展工作的。

真正的领导者会拥有大批自觉自愿、自动自发的追随者，只有获得了追随者的支持和拥护，整个团队的工作才能顺利开展。

因此，不是组织任命了领导者，而是伟大的追随者造就了伟大的领导者。

没有追随者的人不是领导者，能赢得追随者的能力就是领导力。

因此，领导力的强弱是由赢得追随者的能力大小来衡量的。

领导力的具体表现令人信服的远见卓识领导力是一种超乎一般的远见卓识，它告诉追随者应该朝哪个方向前进，应该选择哪条路，在这条路的前方有怎样的风险与利益。

在必要的情况下，拥有卓越领导力的领导者总会走在队伍的最前面，在大家茫然四顾时，一声“跟我来”就像一支“强心针”，使团队士气大振，并凝成一股强大的冲击力。

在汶川大地震中，温家宝总理的身体力行以及面对媒体的讲话，对灾区遭受身心重创的人们及外来救援者来说都是莫大的鼓舞。

温总理代表国家领导人表现出来的强劲领导力就像注入中华民族伤痛肌体里的一支强心剂，唤起了中

<<危机下的领导力>>

华民族的空前团结，坚定了灾区人民和举国上下战胜困难的无穷信心。

对企业来说，在经营过程中难免会遇到这样或那样的困难。

面对困难，如果企业的领导者都能像温总理一样，那么不管遇到多大的困难，企业都能在危机中获得重生。

品味“危机”二字，意味着危险和机遇并存。

在国家或企业遇到困难、大家都在茫然四顾、不知所措的时候，需要领导者能及时地给大家以信心和鼓励，迅速、明确地指引方向，增强信心，号召大家齐心协力、共渡难关。

拥有了卓越领导力，虽遇危机，但一定会转危为机。

1996年的丽江大地震带给丽江的灾难几乎也是毁灭性的。

但是在党和国家以及当地政府的有力领导下，丽江得以快速恢复重建，现在竟然变成了一个美丽的游览胜地。

据统计，丽江大地震后的第二年，游览的人数就比遭受地震时增加了28%！

这样的奇迹，如果没有卓越领导力，怎能创造出来？

支撑成功的，除了信念本身，更多的是信念所激发出来的广泛参与和创业激情。

优秀领导者的神奇就在于能从现实的窘迫中寻找超现实的勇气和信念，并激发出团队的无限潜能，创造出奇迹。

令人信服的表率作用伟人所达到并保持的高度并不是与生俱来的，而是在同伴们都睡着的时候，一步步向上艰辛地攀爬而达到的。

人生伟业的建立不在能知，乃在能行。

<<危机下的领导力>>

后记

关于《危机下的领导力》，写到这里就要收笔了。

在与读者分享领导力的过程中，我自己也留下了无限的感慨与激励，尤其是在危机当中所需要的那种领导力的认识有了进一步的提高与升华。

领导力 领导者。

凡人也有领导力对于什么是领导力，也许每个人、每本书，都会有着不同字面的解释和万千种表述。

至于哪个答案是最准确的，不是最重要的，最重要的是大家都对人格魅力在领导力中所起的关键性作用形成了高度认同，这说明大家对领导力的理解是一致的。

大量案例已经表明，领导力不是与生俱来的，而是可以在后天学来的。

不论你今天是不是领导者，只要你领悟了领导者的内涵，你就可以通过后天的学习与修炼，逐步获得这种能力。

我认为，得出这个科学结论，会给许许多多认为自己是凡人的人，开启前进的动力，使其敢于向领导者的岗位迈进。

处于高速发展中的我国，实在太需要领导力了！

<<危机下的领导力>>

媒体关注与评论

领导者最重要的一项任务就是对危机做出预测，即便不能避免危机，也一定要预测到危机。
领导得无法阻止大灾难降临，但至少可以建立起一个可以打硬仗、士气高昂并且信任的组织团队。

——彼得·德鲁克 对企业而言，领导力比战略更重要。

杰出的领导者能够改变世界，改变历史，把企业带向成功。

——杰克·韦尔奇

<<危机下的领导力>>

编辑推荐

翻看《危机下的领导力》，居安思危，有备无患，关键时刻力挽狂澜，方显卓越领导者的过人谋略。

<<危机下的领导力>>

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>