

<<领导力创新的第一本书>>

图书基本信息

<<领导力创新的第一本书>>

内容概要

领导能力作为管理才能中最具争议性的方面，其实质上是一种综合的艺术，反映出个人的经验、价值、理解和能力，它与现实环境相互作用。

《领导力入门必读》打破了旧有模式——他阐释了任何领导者都必备的关键领导技巧，但不提供任何既定的妙方或者万能药。

书中所提供的就是经过成功管理实践证明的经典管理技巧。

当今企业领导者所必备的四项至关重要的能力： 进行创造并保持优秀的能力。

前瞻性思维、洞察和行动的能力。

认识到改革以及寻求可用的创造性资源的重要性。

综合能力，协调各部门、增强组织的凝聚力并进行有效生产和验收的能力。

<<领导力创新的第一本书>>

作者简介

迈克尔·威廉姆斯 (Mi Chaelwilliams) 英国社会心理学会、管理人协会、管理教育和发展联合会成员，同时，迈克尔·威廉姆斯还担任霍克斯米尔公司 (HAWKSMERE)，洛桑国际管理发展学院 (IMD) 等的顾问工作。

三十余年来，迈克尔·威廉姆斯专注于管理实践、组织行为、业绩评

<<领导力创新的第一本书>>

书籍目录

导言第一章 管理的变革 1.管理技能需求与日俱增 2.管理中的时尚潮流 3.新型组织的规则 4.变革状态下的领导能力 5.小结 思考和讨论：第二章 领导：“借贷双方”的时间平衡表 1.婴儿与洗澡水 2.保留婴儿 3.约翰·阿戴尔：“领导的职能”模式 4.赫西—布兰察德：“情境领导”模式 5.《孙子》：战争的艺术 6.感性领导：“耳听眼观：授权下属” 7.榜样型领导 8.领导者权力与激励型领导 9.倒掉洗澡水 10.小结 思考和讨论：第三章 精通领导 1.“精通”的含义 2.精通：学习的过程 3.小结 思考和讨论：第四章 领导实践 1.“终身学习” 2.关键的领导行为 3.政治认知和敏锐度 4.小结 思考和讨论：第五章 掌握组织的边界与联系 1.何谓组织的“边界”？

2.本职范围和交叉职能的管理 3.边界和“新联合”的“有机”管理 4.边界和联系的流程再造 5.边界和“新联合”的“团队”处理方式 6.有效边界管理的领导程序 7.小结 思考和讨论：第六章 “必须做”、“能做”、“不能做”和“不愿意做” 1.“必须做”VS“能做” 2.“革新派”VS“保守派”——典型的模式冲突 3.“愿意做”VS“不愿意做”VS“不想做” 4.小结 思考和讨论：第七章 顾问型领导 1.为了规划组织的将来而管理现在 2.改革组织——改变职业结构 3.教练型领导 4.指导发展和成长 5.指导——关键性行为 6.行动的指导——指导的结构形式 7.实践中的指导 8.指导——学习的条件 9.指导的方式 10.小结 思考和讨论：第八章 领导中的决策 1.决策——领导者必须做的事情 2.决策——个人的职责范围 3.问题分析和决策的现实 4.不同的个性——不同的领导——不同的决策 5.一些工具和技巧 6.改革、综合和动员——综合决策 7.小结 思考和讨论：第九章 管理和领导——团队的努力结果 1.企业中对团队合作价值的逐渐认知 2.成功的、高效的团队与众不同的是什么？

3.驱动力——以及指标的运用 4.小结 思考和讨论：“驱动力”指标——描述行为的一种方式第十章 领导的升华 1.在全新挑战的领域中领导 2.改革——通向未来的途径 思考和讨论：

<<领导力创新的第一本书>>

章节摘录

1.在全新挑战的领域中领导 当一种新的组织形式出现时，一种新型的领导方式也随之登场。显然，两者并不是毫无关联的。

企业变革如此激烈，改革型组织中的领导和管理的艺术也同样发生了剧变。市场内的重大转变，新技术的出现，以及对员工的期望和要求也发生变化，意味着新的领导角色实质上有着双重含义。

(1) 为了在短期内使组织能够生存，领导者需要每天用最有效和最富有成果的方法来管理企业。

(2) 为了使企业在长期内发展和壮大，这些领导者同时对组织的变革进行领导和管理。

在履行这双重任务时，为了精通领导之术，领导者们不断反思：他们作为领导者（管理者）的职能。

- 他们如何最好地承担这些职能。
- 一般而言，他们需要做什么来保证工作的有效性。

正如我们所见，世界的变化比任何时候都剧烈。

不确定的程度也正在增加而不是减少。

就好像进入了先前未知的领域，我们已经被卷入不仅不知结果如何，也不知什么时候结束的革命性进程中。

相似的是，在为这次“革命”耗尽精力之前，其他一些革命性的变化将要发生，并导致一个永恒变革的社会出现。

当前的和将来的改革本质上源自于范式的转变，以及对已有状态的割舍。

今后发生的事情，对于我们中的大多数人而言，已经完全不同，除非我们选择逃避现实、去寻求并不存在的虚幻避难所。

现在我们无疑是处于通往未知领域的路程中，在这里我们首先要生存：先别提成功，而必须以先前逃避的方式行事。

小型的、层级关系更少的组织，意味着更多的情况将显露出来。

“竖井”管理方式的失效，跨职能合作和项目的增多，以及授权工作的出现，清除了之前的伪装、虚饰和约束。

在庞大的管理结构中，在工作未完成时，人们容易用下一层级的工作失误作为一项“易于接受”的托词。

当然，还有另外一个安全的选择：蓄意制造的管理者和其他人之间对某一问题的含糊理解，可以作为很好的借口。

这可以归罪于不同领域的职能之间沟通极其混乱，或者缺乏对责任的清楚解释。

销售商总是责怪生产商（反过来也如此）。

生产控制环节通常倾向于将责任推到购买环节，而财务与人事管理部门成了其他人发泄不满与失意情绪的场所，有时他们之间也会互相埋怨。

相反，新型组织不仅支持还依靠共同合作，明确责任、承担义务，从而取得成功。

独断专行、回避风险、采用固定的思维方式和行为模式，已经不能在当今的世界中生存。

惧怕失败，对必然性进行错误的估计，不切实际地希望能维持组织的稳定状态，都与当今的领导思想、价值观和基本的能力格格不入。

显然，当今的企业领导极有远见，对长期目标寄予期望，并进行了灵活的界定，同时坦陈对规划、策略所产生的结果不会有多少保证。

为此，今天的领导者承认有必要成为“冒险者”和“野心家”，并准备对原有组织的同事们所奉行的规则、方法和自我保护意识予以否定。

他们对不确定性所具有的潜在生产力进行了大胆的、有远见的阐释，也意味着他们已经认识到变革中不可避免地存在挑战，需要对未知领域进行不断地调查和探索。

本书先前提到了所谓的“后英雄主义”，以及向“新时代”管理的转变。

<<领导力创新的第一本书>>

事实上，任何人想在当今的运作环境中保持有效性，几乎不可能做一个政治上的和事佬，担心出错，害怕打搅他人，错误地认为自己的 当然，反过来考虑也是合理的。

新型领导者只会在需要的角色中有效地运作，同时不断地显露出井井有条的、极具智慧的创新性，以必要的勇气做出决定、进行指挥，并将这些决定和创新实施。

远见以及随之发生的改革都始于“积极的不满”，它促进改革、转变，从而创造一个更美好的世界，或者至少在某些范围内领导者们能够产生影响，并具有个人责任感。

成功的改革，同样依赖于领导者在企业领域中，能汇集和整合最急需的人才和资源。此外，它还取决于当员工对于共同目标、远景以及梦想的追求开始泄气时，领导者能够动员他们的心灵与意志力。

在无法确切预见未来的结果的时代里，要想获得并保持竞争优势，就需要领导者能够创建有效的、管理有方的团队，他必须有以下能力：（1）当日益盛行的社会变革与社会压力对商界产生影响时，认可并适应它们。

在组织内，当人们工作时试图争取新的自由环境，希望进行改革时，这些压力就有所反映。要想在扁平化的组织结构中发展，就要以管理应对挑战，以大多数公司以前未采用的方式，激发员工的动力，回报员工的优异表现。

在组织外部，不断变化的社会规则，急需来自市场管理、社会责任以及保护环境的新思维等领域作出灵活反应。

（2）使战略性的反应与影响企业的、多变的社会规则相一致。

预见变革，以及对变革需求做出灵活反应的能力，对于改革性领导的成功十分重要。规划，包括那些有助于将必要的反应与组织战略的具体内容（任务、人员和原因）联系起来的预期性因素。

更重要的是，预见性的能力，已经渐渐成为领导效率和影响力的基础。

越来越多的情况表明，在一些领域传统的预测与计划无法灵活应对当今已经相当普遍的混乱、矛盾和冲突。

（3）整合资源和职能，从而产生足够的推动力来采取必要的行动。

<<领导力创新的第一本书>>

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>