

<<周一清晨的领导课>>

图书基本信息

<<周一清晨的领导课>>

前言

两年前…… 一切都不尽如人意。
几年来，我一直在世界500强之一的一家企业担任部门经理，事业一帆风顺。
然而最近，我却陷入了困境--虽然我比以往更加兢兢业业，但却徒劳无获：我很少见到孩子们：我的婚姻遭受着不幸，我的健康状况愈下……我在生活的漩涡中苦苦挣扎。

工作中，我的下属也被我的情绪所影响，他们变得心烦意乱，以致企业的生意进展得十分缓慢--真的是非常缓慢。

改善业绩成为压在我们心头的重担，就快要超出“尚可忍受”的底线了。

说实话，我已经准备好要放弃了，因为我对自己的领导能力的怀疑逐渐超过了曾经拥有的自信。

更可悲的是，我难于回答自己所提出的疑问：如果我不再能胜任领导职位该怎么办？

如果我过去的成功只是缘自于繁荣的经济该怎么办？

如果我只是非常幸运该怎么办？

我变得不知所措。

我迫切地需要与人交谈，需要找一个能够倾听我的诉说，不对我妄加评价而只是提供建议的人。

一个星期六，在高尔夫球场上，我见到了父亲的一位朋友--托尼·派尔斯（TonyPearce）。托尼已经功成名就，是一位处于半退休状态的商业领导，他将自己的多半时间都花在著书立说和培训高级主管人员上。

我对他的年纪不太确定，他看起来只比我稍长几岁，但他的经验显然比我丰富得多。

成功没有让托尼产生丝毫的变化。

他的运动员般健美的体魄以及充满超凡魅力的个性，都已经成为我们这个圈子里的传奇。

退休前，托尼是位能够“妙手回春的专家”，他能够拯救公司于破产边缘，并指导它们盈利。

他曾两度被不同的国家机构授予“年度企业家”的荣誉称号，目前供职于一家商业委员会，致力于促进公司主管行为的廉正建设。

在托尼的职业生涯中，他已经赚得了数以百万计的财富。

他之所以赢得了公众的高度赞誉，是因为他倾注了大量的时间和金钱来帮助他人。

他的正直和美德无人能及。

我的祖父称他为“一位真正的绅士”。

我的父亲对托尼尊崇备至，在他的经商生涯中，经常请托尼做咨询顾问。

托尼是我渴望成为的那一类人--一位聪明睿智、受人尊重、充满自信、并且广常驻欢迎的演说家及良师益友。

<<周一清晨的领导课>>

内容概要

《周一清晨的领导课（Monday Morning Leadership）》是一种由平凡通往卓越的成功模式；一套风靡世界级大企业的管理理念和工作方法；一个发生在企业中的传奇故事，蕴涵着企业成功和个人发展的双重真谛……内容背景：两年前，杰夫正处于事业的低谷：尽管他夜以继日地勤恳工作，但业绩却每况愈下；尽管他极力让下属喜欢自己，但能干的员工却离他而去；尽管他努力提高自己的效率，但工作的改进却微乎其微；尽管他全力执行上级的决策，但上司却对他逐渐失去信任……杰夫变得不知所措，无所适从。

在一次聚会上，杰夫偶然邂逅了父亲的老友托尼。

作为世界500强企业的资深顾问、多次获得“年度企业家”的管理权威，托尼调教出了许多闻名世界的顶级CEO。

在得悉杰夫的境况后，托尼与杰夫相约，在每个星期一的清晨会面一次，会谈主题是如何培养自身领导力，内容涉及责任意识、任务规划、管理误区、员工招聘、人员激励、效率提升、果敢决策以及终身学习等领导力的核心领域。

在托尼不遗余力的指导下，杰夫一步一步地摆脱了事业上的困境，最后终于成为一名出色的领导者。

在征得托尼的许可后，杰夫把会谈记录整理出版，定名为《周一清晨的领导课》。

<<周一清晨的领导课>>

作者简介

大卫·科特莱尔 (DavidCottrell) 是一位蜚声国际的领导学顾问、教育家及职业演说家—他与《谁动了我的奶酪》的作者斯宾塞·约翰逊以及《一分钟经理人》的作者肯·布兰佳同为美国演讲家协会的主力成员，现任科纳斯图恩领导学研究机构的总裁及CEO。

大卫·科特莱尔在领导学和客户服务方面的真知灼见及敏锐的洞察力。

使他成为一名广受欢迎的培训师。

人们对他及本书的评价通常如下： “最值得关注的实战派领导学大师！

” “一位充满激情的演说家，满怀自信地讲授我们每天都要面对的许多问题、 ”

“一个绝妙的故事，与读者分享了如何用言谈来灌输领导学知识的经验” “

充满激情、知识渊博、热情洋溢，语句非常流畅”。

<<周一清晨的领导课>>

书籍目录

NO.1 司机与乘客NO.2 要事第一NO.3 逃离管理黑洞NO.4 正确，就要坚持NO.5 只雇佣合适的员工NO.6 效率！
效率！
NO.7 桶和勺子NO.8 进入学习地带后记托尼的良言集锦领导学原则

<<周一清晨的领导课>>

章节摘录

“我对听到的话感到很震惊。虽然他们没有直说，但分手时我很明白，他们的心其实并没有离开公司。他们只是离开了我——他们的主管。正如您所说，我没能令他们满意。所以在拜访的过程中，我将大量的时间花在搞清楚哪些方面没能令他们满意之上。基本上有以下三个方面： “第一，雇佣优秀的员工。

他们的言外之意是，我在雇佣员工时偷懒了。他们说事实上如果某人能够‘欺上瞒下’，我就会雇佣他。问题是，优秀的员工承担着越来越多的工作，而有的人却越来越游手好闲。查德甚至还说：‘我们觉得受到了侮辱，因为我们是优秀的员工。’说实话，托尼，我简直不能相信他们所说的话。我真的让优秀的员工背负着越来越沉重的工作，却让业绩不好的员工轻松休闲了吗？查德和珍妮是这样想的——这就足以让他们离职了。

“第二，指导每个员工，让他们变得更优秀。结束访谈后我的心情很不平静。我没有给这些员工——这些我认为是最优秀的员工——足够的反馈和指导！真的，我在想——我明白他们所说的‘承担一切’指的是什么——在反馈很少的情况下，他们仍在高高兴兴地工作。

我没有注意到他们的个人需要，我想我让他们失望了。

“第三，解雇那些在其位不谋其政的雇员。我以前跟您说过，我忽视了个人表现方面的问题，这些问题影响着其他的员工。珍妮说，从某个员工的消极、说风凉话开始，演变成了整个团队的消极和说风凉话。她说他们一直希望我能解决这个问题，但我却放任不管，甚至在袖手旁观！

“不用说，托尼，我在与查德和珍妮谈话后，心中充满惭愧。

不过同时也稍觉轻松。

至少现在我知道自己可以通过努力，来避免流失更多的优秀员工。

“我把您问的另外两个问题合并成了一个：首要问题是什么——团队的首要目标是什么？”

“周三时，我召开了一次会议。

给每个员工都准备了一页纸。

纸上只有一句话：‘我们部门的首要问题是……’要求每个人都答在下面的空白处。

“是啊，我知道你是不会对他们的回答感到吃惊的，我也是。

没人知道首要问题是什么。

虽然每个人都有一个答案，但却完全不同。

这说明我们没有明确的目标和期望，对团队最重要的目标更是一头雾水。

“所以现在我明白了，必须想办法来界定并明确首要问题。

不过似乎每个人都觉得应该起草一个说明方案。

“我也同卡林谈了谈。

我想她很高兴我能主动找她。

我们还要经过一段时间的磨合，但我会把保持良好的关系置于重要地位。

“是啊，这周我的心情好多啦。

我已经意识到，正是我没有做好分内之事才导致了自己受挫、员工失望。

虽然上周由于某些回馈让我没能信心倍增，但我的心情确实好多啦。

现在我明白了，的确可以采取补救措施，这些我可以做到。

”我向托尼坦白地说。

.....

<<周一清晨的领导课>>

<<周一清晨的领导课>>

编辑推荐

《周一清晨的领导课（Monday Morning Leadership）》出版短短数月即创下惊人的销售记录，在沃尔玛、花旗集团等世界500强公司几乎是人手一册，成为全球第一畅销的领导培训手册！

谁能对企业来负起更多的责任？

不是敷衍塞责、毫无主见、唯唯诺诺的人，而是那些能够自我激励，自我动员，自我促进，大胆变革，追求持续发展的员工。

换言之，真正决定企业未来命运的是员工勇于负责、全心为公的精神，是员工规范自我、忠诚敬业的素质，是员工果敢决策、快速执行的领导力。

企业需要大量忠诚主动、创新求变、追求卓越的“领导者”：他决不会坐等老板的出现，并等待他人来把一切安排好，他会为自己安排，也会自己去安排。

英文原版《周一清晨的领导课》请见：Monday Morning Mentoring: Ten Lessons to Guide You Up the Ladder

<<周一清晨的领导课>>

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>