

<<领导力革命>>

图书基本信息

书名：<<领导力革命>>

13位ISBN编号：9787100046817

10位ISBN编号：7100046815

出版时间：2005-12

出版时间：商务印书馆

作者：约翰·P.科特

页数：198

译者：廉晓红,栾涌泉

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>

<<领导力革命>>

内容概要

约翰·科特被认为是世界上领导力研究领域最权威的专家，在他辉煌的职业生涯中，一直致力于研究组织和运营组织的领导者，本书收集了他在《哈佛商业评论》上发表的备受赞誉的文章，精辟地评价了领导者的真实工作。

科特深信，现在的大多数组织都缺乏它们所需要的领导力，所以他的任务是帮助人们理解领导者——真正的领导者，在做什么。

他提醒人们，真正的领导力是一种难以捉摸的特质，而人们经常把管理责任、个人风格与领导力相混淆，甚至把一些不称职的领导者错认为真正的领导者。

没有领导力，组织的行动就会非常迟缓、停滞、失去前进的方向。

《领导力革命》一书为管理者迎接变革时代的管理新挑战提供了崭新而广阔的视野，启迪我们思考领导力的核心问题，并反思我们自己与领导者工作的关系，帮助管理者处理诸如权力、影响、依赖和变革战略等一系列紧迫的管理问题与执行困境，学会如何成为更有效的领导者。

<<领导力革命>>

作者简介

约翰·P·科特是哈佛商学院的松下幸之助领导力教授。他先后毕业于麻省理工大学和哈佛大学，从1972年开始在哈佛商学院担任教职。1981年，当他34岁的时候，获得终身职位，并升为正教授，这使他成为哈佛大学历史上获此荣誉的最年轻的人之一。

从1968年到现在，科特教授先后为400多家企业和公共机构担任管理咨询顾问，其中包括世界500强中的顶尖企业。他还在Army Science Board和AMI Corporate College、McBer和Scitex America的董事会供职。他的众多客户中包括AMD公司、美国运通公司、可口可乐公司、通用电气公司、通用汽车公司、BM公司、强生公司、美孚石油公司、摩托罗拉公司、毕马威会计师事务所、百事公司、飞利浦公司、普华会计师事务所、壳牌石油公司、索尼公司等等。

科特教授有许多商业方面的著作，他广为流传的书籍和文章指导启发了各个层次的领导者。此外他还制作了两部广受赞誉的高层管理者视频资料，成为管理咨询公司 and 世界顶级企业的培训课程。

他的书已经被印刷成50多种英文以外的版本，图书总销售量达到100多万册。他发表在《哈佛商业评论》中的文章被销售了150多万册。

科特教授赢得的众多荣誉中包括《商业周刊》评选领导力领域第一权威，《金融时报》、博思咨询公司全球商业书籍评比第一名，因在商业研究生院课程设计中的创新获得埃克森奖，因在商业领导力方面的新观点获得约翰逊、史密斯和尼斯利奖，以及《哈佛商业评论》麦肯锡年度最佳文章奖。

科特教授与他的妻子南希、孩子卡罗琳不口乔纳森生活在马萨诸塞州的剑桥市和新汉普夏的阿什兰。

关于科特教授的详细介绍和最新研究请浏览科特教授的个人主页：<http://www.johnkotter.com>

<<领导力革命>>

书籍目录

第一部分 领导力与变革 1. 世纪之交的领导力 2. 选择变革战略 3. 领导者究竟在做什么 4. 领导变革
第二部分 依赖与网络 5. 权力、依赖与有效管理 6. 管理你的老板 7. 成功的总经理究竟在做什么 注释
作者简介

<<领导力革命>>

章节摘录

书摘有人说，纵观历史，一直缺乏高素质的领导力。

这种说法可能正确也可能不正确。

但显而易见的是，在21世纪我们将面临变化更迅速、竞争更激烈的环境，这种环境需要更多的人具备更卓越的领导力，使企业繁荣发展。

如果没有这样的领导力，企业就会停滞不前，迷失发展的道路，最终遭受惨重的后果。

我们要讨论的核心问题不是风格问题。

我经常听见有人说，在新的世纪我们需要“崭新的领导风格”。

在全球化的世界中，劳动力受过更好的教育，他们变得不容易理解，也不愿意服从。

确实需要一种新的领导风格，但风格并不是关键的领导问题。

内容才是关键问题。

内容指的是工作中的核心行为，而不是表面的细节和技巧，这个核心在不同的时期、文化环境和行业中都基本不变。

也有人说，缺乏领导力带来的后果是微乎其微的，因为企业内外有很多因素会影响企业的业绩表现。

我同意通常有很多因素会影响组织的业绩，但是其中大部分因素都会受到领导力优劣的影响。

如果这种影响导向了错误的方向、变革迅速却毫无方向、或者轨道合理但速度不足，都可能产生不幸的后果。

在极端的情况下，企业将破产，工作岗位不复存在，客户、社会和财务利益会受到损害，员工的职业发展也将偏离轨道。

在不那么极端的情况下，公司的业绩不佳，基本上要面临与前者同样的后果，只不过程度稍轻而已。

这些问题会通过数字显示出来，有的时候很容易理解，但通常却不好解释。

因为有些时候一个企业的业绩与竞争对手差不多，但是考虑到它的资产和起点，它实际上应该有更好的业绩。

比数字更引人注目的是活生生的个人案例。

他们的老板可能专制、不称职甚至也可能是愿望良好的，但是他们的失败领导将使整个企业遭受灭顶之灾。

不管人们是大声地说出来还是默默忍受，这种痛苦都是巨大的。

因为人们会由于不适当的流程再造而失去工作，或者在勉力维持举步维艰的经营业绩时人们由于备受压力而饱受折磨。

如果让组织中最高层的领导者面临这样的问题，很多人会争辩，至少是平静地反驳：“是的，我们本来可以做得更好，但是……”“竞争迫使我们……”“在一个……的行业中，你能指望什么呢”。

这种简单的对比测试经常可以把那些理解有效领导的高层经理与那些不理解的区别开。

领导力缺口的存在有许多原因，并且由于许多其他的原因，要纠正这个问题也很困难，其中相当重要的一个原因是问题的复杂性。

但是问题并不在于具有领导者潜质的人数量有限。

P4-5

<<领导力革命>>

媒体关注与评论

书评从《哈佛商业评论》中精选出来的世界上最权威的领导力专家的文集。

“人们常说的是‘领导’，实际上描述的是‘管理’，或者只是讨论一种发号施令型的风格，或者是在发表多个领导会带来哪些混乱的演讲，要不就是用一些神秘的术语来讨论。

我曾无数次亲眼目睹一些很有头脑的人也有这种混乱的思维。

如果连这些聪明人都会有这样的言论，那么我们就应该明确地知道，急需让人们更好地理解领导者究竟是做什么的。

”

摘自《领导力革命》

<<领导力革命>>

编辑推荐

《领导力革命》一书为管理者迎接变革时代的管理新挑战提供了崭新而广阔的视野，启迪我们思考领导力的核心问题，并反思我们自己与领导者工作的关系，帮助管理者处理诸如权力、影响、依赖和变革战略等一系列紧迫的管理问题与执行困境，学会如何成为更有效的领导者。

<<领导力革命>>

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>