第一图书网, tushu007.com

# <<美国管理协会领导力提升手册>>

## 图书基本信息

书名：<<美国管理协会领导力提升手册>>

13位ISBN编号：9787121150562

10位ISBN编号：7121150565

出版时间：2012-1

出版时间：电子工业出版社

作者：（美）戈德史密斯，（美）巴尔多尼，（美）麦克阿瑟　编，杨东涛，钱峰　译

页数：274

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

## 前言

设想这样一个场景：你与同事们正在会议室里开会，突然有位陌生人推开门走进会场，对你说：“你好，我是你的新领导。
” 此时，你最想向他提出什么问题？
为了研究领导力问题，我与巴里·波斯纳经常为人们设置上文这样的情境。
人们通常会提出各种各样的问题，目前最常被问及的就是：你是谁？
如果你是这位走进会议室的领导，这就是你要准备回答的第一个问题。
他们渴望了解关于你的各种情况。
他们想知道你的价值观与信仰、你真正关心的事情，以及令你烦恼的事情。
他们想知道谁对你的影响最大，你为现在的这份工作做了哪些准备，你是个什么样的人。
他们想知道什么事情会激励你，什么事情会让你高兴，什么事情会让你生气。
他们想知道你为何愿意领导他们，他们又为何要跟随你。
他们想知道你是否会弹钢琴或其他乐器，想知道你家里的一些事，以及你的个人故事…… 他们想知道你是谁并不是出于一种窥探心理，而是希望建立信任。
人们更容易相信自己认识的人，因此对领导的了解越多，对他的信任感就会越强。
在让他们认识你之前，你首先得清楚地认识自我。
另一个人们常向领导提出的问题是：以后有何安排？
他们想知道你对未来的构想，以及你的目标、你的志向、你的期望和你的梦想。
他们同样想知道你将如何实现这些，目前已经做了哪些准备。
他们是否跟着你设定的方向前进对你来说为什么非常重要？
他们想听一听你对未来的设想。
目前的数据显示，超过70%的工作人员希望他们的领导具有前瞻性。
是否具有前瞻性是区分领导者与普通工作人员的一个判别因素。
以上这些意味着领导力发展其实是自我发展。
要提升领导力，首先要进行内部探索，发现你是什么样的人。
别人无法告知你的价值、你对未来的梦想，也无法告知他们跟随你的原因，这些都需要自己去发现。
工程师有计算机，画家有画布与画笔，音乐家有乐器，而领导者只有自己本身。
也就是说，领导的工具其实就是自己，要掌握领导的艺术也就是要掌握自己。
自我发展并不是给自己强塞一些新的信息或尝试新技术，而是挖掘内心深处的潜能，释放你心里的统治者，让自己真正感受到自由。
本书的目的是要为读者提供前沿的知识和工具，帮助读者更有效地前进，更好地进行人员的发展和聘用，促进改革，担起领导者的角色。
从理论到实践的过程中面临的最大挑战，就是如何将这些理论真正转化为你的知识。
这一点非常重要，因为这是掌握领导力的唯一途径，也是让你成为一位众人愿意相随的领导的唯一途径。
愿你拥有安心、愉快和成功的阅读旅途。

## 内容概要

世界正在发生难以置信的变革，危险中蕴涵机遇。
领导者如何在危机中引领方向，抓住机遇，走向成功？
本书由美国管理协会集结全球30名领导力领域著名专家、学者、实践者和畅销书作家撰写而成，展现了这些世界级优秀思想家和成功CEO对领导力的独到见解和认识，涉及的内容涵盖领导力的方方面面，如人才的发展、领导的艺术、不同文化背景下的领导力、领导力的可持续性，以及领导力在当下社会及未来所面临的问题等。
为读者提供了领导力前沿知识及实用工具。

## 作者简介

## 书籍目录

第1篇 前进：全球情境
第1章 多元化：现今领导的当务之急
弗朗西斯赫塞尔本（Frances Hesselbein）
第2章 领导力和多元化管理：未完成的事业
罗斯福托马斯（R. Roosevelt Thomas, Jr.）
第3章 全球领导者的360评估：基于全球视角的指导
玛雅胡蝉（Maya Hu-Chan）
第4章 亚洲及西方国家的管理风格
奎恩米尔斯和卢克诺维（D. Quinn Mills and Luke Novelli, Jr.）
第2篇 人员培训：未来的关键
第5章 传好接力棒：开发你的继任者
马歇尔戈德史密斯（Marshall Goldsmith）
第6章 培养出色的领导者：成功的关键因素
詹姆斯博尔特（James F. Bolt）
第7章 领导者的作用在提升
贝弗利凯（Beverly Kaye）
第8章 人才库还是人才陷
……
第3篇　激励员工：改变的力度
第4篇　促进改变：领导者的角色
第5篇　独领风骚：X要素

## 章节摘录

版权页：插图：参与人员列举了公司宗旨，或者描述公司业务及其存在的原因；预计发生变化的范围，包括公司如何完成目标，以及围绕使命所作出的基本修正等。
例如，在放松管制的环境中控股公司将有不同的成功条件。
另一方面，公司可能发现，一系列收购已经有意或无意地改变了自身使命的性质。
就多元化而言，放松管制环境下，具有不同成功条件的公司很可能发现自己正受到业务多元化及整合问题的困扰，因为新的环境需要有不同的业务去适应。
通过收购实现发展的公司很可能在未来一段时间内面临相关问题的整合。
>在过去5年里，组织的愿景发生了哪些变化？
在未来的5年中又可能发生怎样的变化？
假如有变化，你认为多元化会带来什么影响呢？
这里我们所说的愿景，是指管理人员对那些实现组织使命的事件的看法和观点。
经常涉及的使命变化是地理方面的。
公司领导者的使命从关注区域到关注国家，最后转变为对全球的关注。
多元化的影响通常围绕着客户变化。
一名CEO指出：“ 我们不仅不知道如何与美国人以外的人打交道，我们甚至也不知道如何与所在地区之外的美国人打交道。
”>在过去5年里，组织的战略发生了哪些变化？
在未来的5年中又可能发生怎样的变化？
假如有变化，你认为多元化会带来什么影响呢？
这里我们所说的战略，是指企业为取得竞争优势而采取的行动。
管理人员通常不知道自身的竞争优势资源有哪些。
一些公司代表列举了20种资源，不过经过仔细审查，所有资源都被排除了。
尽管所有这20种资源都是公司业务的关键资源，但没有一类属于竞争优势资源。
这里提到的多元化问题通常是关于员工多元化、全球多元化及并购多元化的。

媒体关注与评论

## 编辑推荐

第一图书网, tushu007.com


## 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