

<<美国培训与发展协会领导力开发>>

图书基本信息

书名：<<美国培训与发展协会领导力开发手册>>

13位ISBN编号：9787121150579

10位ISBN编号：7121150573

出版时间：2012-1

出版时间：电子工业出版社

作者：伊莱恩·碧柯 编

页数：448

译者：徐中,占卫华,刘雪茹

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>

<<美国培训与发展协会领导力开发>>

前言

本书汇集了众多领导力大师的智慧，全书33章，倾情分享大师们对当代和未来领导力的精彩观点。可以说，本书是一部集权威性、全面性、实用性为一体的领导力手册！

权威性 在所有文献资料中，手册是最权威的。

“手册”意味着它的作者是那些受人尊敬的权威专家--可以无条件地信任他们。当你捧起本书时，你捧起的是汇集了近2000年的宝贵智慧（48位作者年龄之和超过2000岁）你可能对这些作者。

非常熟悉，曾经阅读过他们的著作，运用过他们的研究成果。

我们是如何选择作者的呢？

读者将如何阅读这本重量级的著作？

读者会首先选择作者，还是选择内容？

这是一个“先有鸡还是先有蛋”的问题。

我们发现，这不是一个“谁先谁后”的问题，而是“并行处理”的问题，我们同时考虑了作者和内容，把二者有机结合起来，并且为其他作品的后续加入预留了空间。

例如，当你思考“领导力”这一概念时，一些有影响力、备受敬仰的名字立刻在我们脑海中浮现：詹姆斯库泽斯和巴里波斯纳，杰克曾格，比尔白哈姆，肯布兰佳，比尔乔治，弗朗西斯赫塞尔本。

此外，有关领导力的主要内容也立刻浮现在脑海中：建立团队、战略规划、伦理道德、领导力变革、达成目标、领导力开发、教练辅导、真诚领导、全球智慧、女性领导者。

对比这两个清单，你可以立刻发现一些最佳匹配：比尔白哈姆和领导力开发，肯布兰佳和伦理道德，比尔乔治和真诚领导。

那么其他内容的最佳匹配者是谁呢？

约翰科特是领导变革的唯一选择；戴维尤里奇和诺姆斯莫尔伍德是达成目标的选择；马歇尔戈德史密斯则是领导力教练的权威。

其他一些领导力权威及内容还有：詹姆斯库泽斯和巴里波斯纳负责撰写他们的强项--“卓越领导者的5种习惯行为”；杰克曾格及其他几位作者撰写“解开鼓舞型领导力之谜”；弗朗西斯赫塞尔本撰写“领导未来的员工”。

我们还需要一些专家来撰写手册的基础部分。

没有人比辛西娅麦考利更合适了。

她是创新领导力中心（Center for Creative Leadership, CCL）的高级合伙人，《创新领导力中心领导力开发指南》（The Center for Creative Leadership Handbook of Leadership Development）的合著者。

当列出目录之后，我们发现，还有一些内容是必需的。

对每一部分内容，我们都试着找出最好的、最有经验的作者。

例如，伦纳德古德斯坦在战略规划方面有近50年的研究经验，帕特里克西奥尼写了很多关于领导力和团队合作的经典著作。

创新领导力中心的成员几十年来做出了杰出的贡献，帮助我们组织了本书的结构。

9位创新领导力中心的作者撰写了本书中的7章内容。

现在，你已经对本书有了大体的了解，这就是本书内容的汇集过程，共有48位作者、33章内容。

全面性 “全面性”代表什么意思？

就本书而言，它意味着本书必须涵盖领导力领域的所有基础内容。

读者希望一部手册的内容是有机的系统组合，呈现独一无二的价值。

作为一名读者，你一定希望在本书中找到所有关于领导力的最准确和最有用的答案。

为了实现这一目标，本书的内容由5篇组成。

- 1.领导能力。
- 2.领导力开发。
- 3.成功领导者的特质。

<<美国培训与发展协会领导力开发>>

4.当代领导力面临的挑战。

5.领导力延伸讨论。

每篇都由5~9章内容相关的文章组成,我们努力为读者呈现尽可能多的精彩内容。实用性。

本书是大师们集体智慧的结晶,是他们长期致力于某项专业领域研究的成果荟萃。

大多数人没有时间全面、深入地研究某一专业领域,但又希望获得宝贵的信息、有用的成果和有益的建议,将其运用到工作实践之中,创造卓越的业绩,本书将有助于你实现这一愿望。

在编写本书之时,我们一直在想如何让这些内容在日常领导工作中更加有效和易于运用。

所以,我们要求每位作者构建一种工具,帮助读者更好地理解内容、运用内容,让这些内容适应不同的环境。

本书包含约30个工具,例如: 1.约翰科特的变革的八个阶段; 2.威廉姆金特瑞的避免领导者转型失败的检查清单; 3.马歇尔戈德史密斯的领导力教练“迷你调查”; 4.帕特里克·西奥尼的团队评估; 5.贝弗利凯和沙龙·乔丹·埃文斯的“不当领导行为清单”; 6.伦纳德·古德斯坦的战略规划分析问卷。

致谢

<<美国培训与发展协会领导力开发>>

内容概要

伊莱恩·碧柯编写的《美国培训与发展协会领导力开发手册》由美国培训与发展协会按照严格的选择标准，精选全球领导力各领域极具代表性的48位权威大师级人物共同编撰，囊括了西方领导力2000年的经验，阅读每位作者的简历，你都会被他们已取得的成就和荣誉、所拥有的睿智思想所折服。

《美国培训与发展协会领导力开发手册》堪称“西方领导力标准”，代表了全球领导力领域的最高水平。

通过整合这些权威人物对当代及未来领导力的研究结果，《美国培训与发展协会领导力开发手册》从领导能力、领导力开发、成功领导者的特质、当代领导者面临的挑战及领导力延伸讨论五个方面对领导力进行了全面的剖析，包含将近30个实用工具，提出了领导力开发的完整解决方案。

<<美国培训与发展协会领导力开发>>

作者简介

徐中，清华大学经济管理学院管理学博士、工商管理硕士(MBA)，北京智学明德教育科技有限公司总裁，领导力教练、资深管理培训专家、创业学者，《培训》杂志专家委员会委员，领越领导力认证导师、4D卓越团队教练认证高级导师、ASTD认证教练。

曾任清华经管学院高级管理培训中心(EDP)常务副主任、高科技企业总经理、大型国有企业团委书记，中国最早获得风险投资的创业家之一(1999年)，拥有近20年在大型国有企业、高科技企业和清华经管学院的管理经验。

他的译著包括《领导梯队》、《高管路径》等，并担任畅销书《执行》的审校者。

占卫华，华中科技大学管理学院管理工程硕士，现任职于某国有上市商业银行总行人力资源部，负责高管培训工作，熟悉领导力模型构建和领导力开发工作。

2007年独立出版专著《资本市场中的会计研究》(中国金融出版社出版)，并有多篇论文在国内获奖。

刘雪茹，荷兰马斯特里赫特管理学院(MSM)工商管理硕士(MBA)，南京大学外国语学院英语语言文学硕士，瀚才教育集团职业发展总监，管理咨询顾问、培训师与管理教练，曾任清华大学经济管理学院职业发展中心副主任、《清华管理评论》高级编辑、某香港上市集团人力资源总监等职，致力于职业生涯规划、领导力开发、人力资源管理等领域的研究和实践。

书籍目录

第1章 领导力的概念

辛西娅D麦考利 (Cynthia D McCauley)

领导力概念中的常见要素

领导力概念中的几个误区

领导力概念的新内容

本章小结

参考文献

作者简介

第1篇 领导能力

第2章 卓越领导者的5种习惯行为

詹姆斯库泽斯 (James MKouzes)

巴里波斯纳 (Barry ZPosner)

从退休高管到充满激情的领导者

领导机会无处不在

卓越领导者的 5 种习惯行为

领导是一种人际关系

领导者的 10 个使命

参考文献

作者简介

第3章 领导团队建设

帕特里克兰西奥尼 (Patrick MLencioni)

建立 “ 基于弱点的信任 ”

刺激健康的冲突

做出坚定的承诺

保证问责

聚焦于团队的结果

参考文献

作者简介

第4章 战略规划：领导者的必备能力

伦纳德古德斯坦 (Leonard DGoodstein)

战略规划的重要性

价值观澄清和战略规划

战略规划的过程

应用型战略规划模型

环境监测和应用考虑

领导者的战略规划能力

参考文献

作者简介

第5章 未来领导者的 5 项关键沟通技巧

戴安娜布赫 (Dianna Booher)

跟踪沟通技术

倾听所有相关人员的想法，而不是只听 “ 最大的 ” 声音

专注并形成简洁清晰易懂的信息

让普通员工也能理解公司愿景

为有质疑的员工、消费者和股东设计一个有说服力的案例

<<美国培训与发展协会领导力开发>>

本章小结

参考文献

作者简介

第6章 领导者的影响力策略

加里尤克尔 (Gary Yukl)

影响力结果

影响力策略

影响力策略结果的决定因素

提高影响力技巧和有效性

本章小结

参考文献

作者简介

第7章 领导变革：与约翰科特的对话

采访者：伊莱恩碧柯 (Elaine Biech)

作者简介

第8章 人才管理

凯文奥克斯 (Kevin Oakes) 霍莉汤普森 (Holly Tompson)

罗莉莱金斯 (Lorrie Lyki)

人才管理的定义

整合的重要性

继任计划

谁对人才管理负责

领导支持的重要性

评估是关键

万能的技术

本章小结

参考文献

作者简介

第9章 达成目标：把领导力转化为结果

戴维尤里奇 (Dave Ulrich)

诺姆斯莫尔伍德 (Nrm Smallwood)

结果导向型领导力

投资者结果：领导者如何创造更大的附加值

组织结果：组织能力的资本化

顾客结果：领导力品牌

员工结果：人才管理和人才储备

领导力密码：回到起点

未来的工作

本章小结

参考文献

作者简介

第10章 雇用和留住优秀人才

贝弗利凯 (Beverly Kaye)

沙龙乔丹-埃文斯 (Sharon Jordan-Eva)

经济过热了吗

对领导者的抵制怠工

应该从哪里开始

<<美国培训与发展协会领导力开发>>

如果你无法给予优秀员工他们想要的东西，怎么办

雇用和留住员工：就像从 ABC 数到 Z 一样简单

本章小结

参考文献

作者简介

第2篇 领导力开发

第11章 领导力开发策略

塔西白哈姆 (Tacy MByham)

威廉白哈姆 (William CByham)

策略实践 1：帮助领导者了解并接受 360 度测评

(或评价中心测评) 所反映出来的个人优势和劣势

策略实践 2：确保领导力开发目标对当前工作绩效产生影响

策略实践 3：帮助领导者选择最有效、最具影响力的领导力

开发方案

策略实践 4：要求领导者与主管领导者讨论后完成领导力开发

计划表

策略实践 5：坚持由领导者自己制定可衡量的领导力开发目标

和评估开发进度

本章小结

参考文献

作者简介

第12章 识别实际工作中的领导能力

马克大卫琼斯 (Mark David Jones)

领导能力简介

实际工作成果

在其位，谋其事

获取全面应用领导能力的步骤

本章小结

参考文献

作者简介

第13章 360 度测评的失败案例：反馈为何失败

克雷格夏皮罗 (Craig Chappelow)

失败案例 1：缺乏明确的目标

失败案例 2：误用流程

失败案例 3：项目庞大

失败案例 4：高层支持不足

失败案例 5：组织准备不充分

失败案例 6：自立门户

失败案例 7：缺少沟通

失败案例 8：混淆评估与发展

本章小结

作者简介

第14章 让领导者担任导师和教师

爱德华贝托夫 (Edward Betof)

领导者担任导师的六大优点

激励领导者和同事的学习和发展

提升导师的思考水平和技能

<<美国培训与发展协会领导力开发>>

从《奥德赛》到群体指导：不同类型的领导力开发 指导方法

参考文献

作者简介

第15章 在岗学习

埃伦凡威尔瑟 (Ellen Van Velsor)

人们从工作经历中能学到什么

人们如何从工作经历中学习

阻碍在岗学习的因素

如何提升在岗学习的效果

参考文献

作者简介

第16章 通过教练提升领导力

马歇尔戈德史密斯 (Mahall Goldsmith)

了解行为教练在何时无法发挥作用

鼓励领导力的发展

改变行为的教练步骤

每个人真的都改变了吗

参考文献

作者简介

第3篇 成功领导者的特质

第17章 从优秀到卓越：领导风范

吉姆柯林斯 (Jim Collin)

什么阻挡了变革

变革发生的条件

训练有素的人：先人后事

训练有素的思想：狐狸还是刺猬

训练有素的行动：列出不该做的事情

从现在开始

作者简介

第18章 解开鼓舞型领导力之谜

杰克曾格 (Jack Zenger)

乔福克曼 (Joe Folkman)

斯科特艾丁格 (Scott Edinger)

误解阻碍进步

领导力之谜

关于领导魅力的不同观点

为什么正确理解领导魅力至关重要

解构鼓舞型领导

鼓舞型领导者怎样做到与众不同

领导者是否可以学习如何建立情感联系

为什么我们认为有些人善于鼓舞人心

本章小结

作者简介

第19章 真诚领导

比尔乔治 (Bill George)

做真正的自己

树立自己独特的领导风格

<<美国培训与发展协会领导力开发>>

觉察自己的弱点
领导力的诱惑
真诚领导者的维度
参考文献
作者简介

第20章 组织动荡时期的领导

普里西拉纳尔逊 (Priscilla Nelson) 艾德科恩 (Ed Cohen)
我们永远不可能恢复常态
想方设法互相关怀
反应-暂停-行动
即便你觉得没什么好说的, 也要经常沟通
现在不是玩捉迷藏的时候
保持正直, 维护道德标准
领导者也是人
花时间与孩子们在一起
关注自己的情感和身心健康
评估和重建信任
本章小结
参考文献
作者简介

第21章 21 世纪的领导伦理与诚信

肯布兰佳 (Ken Blanchard)
什么是公仆型领导者
战略型领导
运营型领导
正确的价值观是关键
道德自省
发挥道德力量的 5 个原则
服务他人利于践行道德
参考文献
作者简介

第22章 塑造未来领导者的特质

凯莉维尔叶 (Karie Willyerd) 珍妮梅斯特 (Jeanne Meister)
劳动力人口统计变化——年龄、性别、种族
全球市场和获得全球人才的机会
社交网络技术和移动访问进入信息爆炸的世界
未来一代希望领导者如何做
必备的领导能力
尊重历史, 展望未来
参考文献
作者简介

第23章 成功的领导者如何避免转型失败

威廉姆A金特瑞 (William A Gentry)
不称职的经理: 真的有那么多种吗
相关研究的简要回顾
转型失败领导者的 5 个问题
避免转型失败

<<美国培训与发展协会领导力开发>>

转型失败后如何实现回归

本章小结

参考文献

作者简介

第4篇 当代领导力面临的挑战

第24章 领导未来的员工

弗朗西斯赫塞尔本 (Frances Hesselbein)

未来组织的关键特征

领导未来员工的 9 项关键举措

向未来劳动者学习

建立关系

最后的思考

参考文献

作者简介

第25章 全球智慧型领导者

史蒂芬H莱恩史密斯 (Stephen H Rhinesmith)

全面的领导

全球复杂性、多元化和不确定性

全球智慧型领导

用头脑管理全球复杂性

用内心管理全球多元化

用勇气管理全球不确定性

本章小结

参考文献

作者简介

第26章 女性领导者

玛丽安鲁德曼 (Marian N Ruderman)

女性领导者发展的环境

影响女性领导者发展的 5 项要素

领导力开发的主要驱动因素

组织应该做些什么

参考文献

作者简介

第27章 领导跨代员工

乔安妮G苏加盖斯 (Joanne G Sujaky)

混乱的团队

跨越代沟

领导者的多样才能

职场中的跨代员工

跨代员工的学习、发展与教练

跨代员工的沟通

管理跨代冲突

建立跨代的多元化团队

为领导力转型做好准备

本章小结

参考文献

作者简介

<<美国培训与发展协会领导力开发>>

第28章 领导多元化团队

凯岩田 (Kay Lwata) 胡安洛佩斯 (Juan T Lopez)

朱莉奥玛拉 (Julie O'Mara)

多元化领导者具有多元化和包容性的心态

领导者以有计划的、战略性的行动方案领导团队、组织或社区

5项 P-O-W-E-R 能力都卓越的领导者

多元化领导者让自己和他人对达成共同的愿景负起责任

本章小结

参考文献

作者简介

第5篇 领导力延伸讨论

第29章 为什么领导力开发应该进入学校

林登瑞金 (Lyndon Rego)

斯特德曼D哈里森三世 (Steadman D Harrison)

大卫G奥特曼 (David G Altman)

文献概览

提早开发领导技能

案例：创新领导力中心的全面角色

行动呼吁

参考文献

作者简介

第30章 培养未来的领导者

劳伦娜科伦坡 (Lawrena Colombo)

约翰维德里斯 (John Verderese)

2020 年可能出现的 3 种世界

领导力开发的方式

把全球体验融入基于信任的关系

成功的秘诀

作者简介

第31章 从军队的角度看企业领导力

约翰洛卡德 (John Lockard)

领导力基础

卓越领导力的本质

本章小结

作者简介

第32章 公共部门中的领导力

威尔布朗 (Will Brown)

了解美国联邦政府工作人员

发挥领导者的潜力

充分准备，事前沟通，让会议更加高效

电梯策略

向上管理：让高层领导者更轻松地做决策

本章小结

参考文献

作者简介

第33章 中国“生意”：对领导者挑战的重新诠释

朱成 (Cheng Zhu)

<<美国培训与发展协会领导力开发>>

挑战和严峻的考验可以激发领导力开发

不断变化的挑战

文化定式和习惯行为的负面因素

公司面临的其他困境

把“悟”作为一种更新观念的学习方法

重构冲突和重释中国文化信仰

不同类型的文化、哲学和意识形态对中国首席执行官思想

观念的影响

本章小结

参考文献

作者简介

附录 A 网站工具汇总

<<美国培训与发展协会领导力开发>>

章节摘录

版权页：插图：他说每天早上醒来总觉得在自己的生命中缺少些什么。

“凌晨4点钟的时候，你是无法骗自己的。

”他告诉他们说，“我认识到，我真正愿意做的是和我的同事们一起工作，让他们认识到自己需要改变。

我的生命中缺少的就是改变人们生活的能力。

这听起来好像很无聊，但我热衷于和同事们一起工作，让他们能够做得更好。

”所以，迪克找到他所尊重的某位美国银行高管，询问回来工作的可能性。

他的愿望得到了满足，成了Concord客服热线中心的负责人。

每个人听完迪克的故事后都会感到庆幸——他们的团队中有了迪克这样一位成功人士、一位优秀的领导者，他能够把他们的愿望变成现实。

他们理解，迪克来他们这里是因为他想来这里，而不是为了职务上的升迁而来的。

在这些会议上，迪克挑战每个人，让他们想办法把自己的新愿景变成现实。

“你不必在沉默中忍受痛苦，”他说，“如果你有问题，开口说出来。

我要你找你的经理谈谈，找负责沟通的人谈谈，找我谈谈，或者上‘问问迪克’网站。

想着你坐在我的位子上，给我一些点子和建议，我的职责就是赞成这些点子和建议。

”迪克让大家明白，改变客服热线中心是每个人的事，他说：“你如果想成为一个伙伴的话，就要在这个过程中负点责任。

”迪克的努力使情况开始改变，相关人员开始积极行动起来。

“每个人拥有平等的成功机会，每个人要学会和了解赢的滋味。

”迪克说，“一旦你做到了这一点，你就已经让人站对了位置。

他们脱离了困境，并开始行动起来。

”

编辑推荐

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>