

图书基本信息

书名：<<领导力开发的50种活动（第1分册）>>

13位ISBN编号：9787121190841

10位ISBN编号：7121190842

出版时间：2013-1

出版时间：电子工业出版社

作者：洛伊丝·B.哈特

页数：276

字数：245000

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

在过去20年中，我在追随组织和社会潮流时注意到了管理模式和领导力发展模式的变化。最近的许多关于领导力的书写得都很好，定义了我们需要的领导者的类型，但是它们不能回答这样一个问题：“怎样才能成为一个领导者？”

” 本书为培训师提供了一些活动，他们可以用这些活动来开发参加培训者的领导力技能。这些具体的、交互的活动使学习者面临一些现实生活中的情况，高效学习者能够用愿景、团队、授权、改变和激励他们的下属来处理这些情况。

就像我之前做的（在我的《Learning From Conflict》和《Faultless Facilitation》等书中），我写这本书是为了在我自己的培训中使用，也是为了使他人受益。

最初，有两本书影响了我对本书中一些活动内容的选择。沃伦本尼斯（Warren Bennis）和伯特纳努斯（Burt Nanus）在《领导者》一书中所描述的领导力模型虽简单却很强大。

他们描述了发展领导者的四个步骤：通过愿景唤起关注，通过愿景赋予意义，通过定位取得信任以及自我调整。

詹姆斯库泽斯（James Kouzes）和巴里波斯纳（Barry Z. Posner）的《领导力》对这些思想的一部分进行了强化，并增加了他们自己的思想，包括挑战现状、使众人行、以身作则、通过奖励员工和举行庆祝活动来激励人心。

另外，我还看了另外九位专家的著作以及他们的领导力模型（参见活动5“领导力研究的常见主题”）。

我在阅读每本书时，都不断地问自己：如何在培训课程中开发书中描述的哪些领导者特质？

像这样的活动集合将会不断发展和改变。

我请读者让我知道哪些活动对你有用以及你用了哪些观点来发展领导者。

我在准备本书的过程中得到了很多人的帮助。

最重要的是我的出版人鲍勃卡可夫（Bob Carkhuff），他现在已经出版了六本我的书。

这本新的培训手册也是他建议的，他使得我在建造自己房子的同时还有其他时间，并且在各个阶段配合我。

有四位专业的培训师阅读了本书的手稿并提供了他们的建议。

我很感谢Terry Ihlenfeld（Ralston Purina）、Karen Otazo（ARCO）、Mary Siebe（咨询师）和Roland Ramadan（华盛顿医院）。

我还要感谢我的助理Tracy McNew和我的科罗拉多编辑Leslie Burger，他们为本书的出版提供了宝贵的帮助。

## 内容概要

本书为培训师提供了50种开发领导力的活动，包含从领导力的热身开始、领导力理论与研究、我们的领导力模型和导师、自我评估——我如何提高、做出改变和冒险、愿景领导力、与下属沟通、授权给下属、与团队中的其他人合作、奖励和庆祝、作为问题解决者和决策者的领导者、发展你的领导力技能并保持更新、结束领导力研习会。

50种活动的课程计划都是一样的。

每种活动均包括活动的目的、估计时间、培训方法、设备和用品、资料、资源和说明，对于领导力培训活动方便实用。

作者简介

作者：(美国) 洛伊丝·B·哈特 (Lois B.Hart) 译者：陈秋萍

书籍目录

第1部分 从领导力的热身开始

1. 开始领导力研习会
2. 人员搜寻
3. 姓名标签
4. 对领导力的了解

第2部分 领导力理论与研究

5. 领导力研究的常见主题
6. 管理者与领导者有何不同

第3部分 我们的领导力模型和导师

7. 你从孩提时代的榜样那里学到了什么
8. 你所认识的最好的和最差的领导者
9. 导师与指导

第4部分 自我评估——我如何提高

10. 价值观与信念
11. 人格特质

第5部分 做出改变和冒险

12. 最佳领导力状态
13. 尝试新事物
14. 冒险——你的风格与机会
15. 你对变化的感觉如何
16. 帮助其他人面对变化

第6部分 愿景领导力

17. 让我们来做梦
18. 挖掘创造力
19. 回顾至未来
20. 创建组织或团队的愿景宣言
21. 愿景领导者奖励

第7部分 与下属沟通

22. 沟通愿景宣言的利益
23. 即使是领导者也需要倾听和重述
24. 提供反馈
25. 调解下属之间的冲突
26. 带头欢呼

第8部分 授权给下属

27. 追随领导者
28. “我”还是“我们”
29. 激励下属
30. 通过授权予下属

第9部分 与团队中的其他人合作

31. 什么是团队
32. 建立团队原则
33. 建立承诺和协同作用
34. 团队中逐渐形成的领导者

第10部分 奖励和庆祝

35. 奖励员工

36 . 让我们来庆祝

37 . 有创意的奖励

第11部分 作为问题解决者和决策者的领导者

38 . 谁将作决策

39 . 作为导师的领导者

40 . 头脑风暴——历史久而有效的工具

41 . 问题解决周期与简洁的问题解决方法

42 . 通过协作取得一致意见

第12部分 发展你的领导力技能并保持更新

43 . 你如何学得最好

44 . 编写职业发展规划

45 . 保持平衡与健康

46 . 领导者成功的建议

第13部分 结束领导力研习会

47 . 领导力研习会的结束

48 . 自我奖励的证书

49 . “粘一粘”

50 . 结束的欢呼

章节摘录

版权页： .概述 A.以科特的研究为背景：“约翰·科特通过访问美国12家最成功的公司中的200个人，来识别管理者和领导者之间的区别。

他的研究问题清楚地揭示了管理技能和领导技能之间的区别。

他发现大部分人都是在其中一个方面比较强而在另一个方面比较弱。

这个活动就建立在他研究的基础上。

” B.概述：“在我们比较约翰·科特访问的人之前，你首先要识别高效的管理者和高效的领导者。

” .目的 “这个活动的目的是识别管理者与领导者的特性与行为。

” .什么是管理者 A.将参与者分组，每组4~6个人，围着桌子坐。

发给每个小组两张大的活动挂图和两把彩色马克笔。

B.指导说明：“每组都想想看，在你们所认识的人中，哪些你们认为已经为他们的组织提供了高效管理，想的越多越好。

此时，我不会给出我对管理者的定义。

以你们自己的定义来做这一题。

详细地分析这些人所做的哪些事情构成了高效的管理。

” C. “用马克笔将这些高效管理者所表现的特性和行为写在活动挂图上。

” D.注意时间，时间到了就通知大家。

.什么是领导者 A. “在活动的第二个环节中，你们还留在你们原来的小组中。

” B. “想想看，你所认识的人中，有哪些你们认为已经为他们的组织提供了高效的领导，想的越多越好。

此时我不会给出我对领导者的定义。

以你们自己的定义来做这一题。

详细地分析这些人所做的哪些事情构成了高效的领导。

” C. “用马克笔将这些高效领导者所表现的特性和行为写在活动挂图上。

” D.注意时间，时间到了就通知大家。

.比较管理者和领导者 A.将所有的高效管理者和所有的高效领导者的名单贴在墙上，将两组名单合在一起，删除其中重复的部分并对有疑问的地方做必要的澄清。

B.比较这个合起来的名单，识别管理者与领导者之间的区别。

要求参与者：1.区别管理者和领导者的目的。

2.区别管理者和领导者完成任务的方式。

C.将参与者的分析与科特的分析进行比照：1.管理者的目的是创造过程来产生可预期的结果；而领导者的目的是创造过程来产生所需的机会。

2.管理者是通过计划、预算、组织、员工统筹及支配来解决事情；而领导者是通过建立愿景然后激励和鼓舞下属实现愿景来完成事情。

编辑推荐

《领导力开发的50种活动(第1分册)》为培训师提供了一些活动，他们可以用这些活动来开发参加培训者的领导力技能。

这些具体的、交互的活动使学习者面临一些现实生活中的情况，高效学习者能够用愿景、团队、授权、改变和激励他们的下属来处理这些情况。

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>