

<<开发你内在的领导力>>

图书基本信息

书名：<<开发你内在的领导力>>

13位ISBN编号：9787208059245

10位ISBN编号：7208059241

出版时间：2006-1

出版时间：上海人民出版社

作者：约翰·马克斯韦尔

页数：208

译者：邓郁

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>

<<开发你内在的领导力>>

前言

那是个令我终生难忘的时刻。
一次，我正在作一场关于领导力的主题演讲。
15分钟中场休息时，一个叫鲍勃的男人突然冲到我跟前对我说：“太谢谢你了！
是你拯救了我的事业！”
接着他转身要走，我拉住他问个究竟：“请告诉我，我怎么‘救’了你的？”
他回答说：“我今年53岁了。
过去17年里我一直待在一个需要领导力的岗位上。
但直到最近，我才终于清楚地意识到自己在这方面的欠缺。
去年通过参加你的领导力研讨会，我掌握了有关领导力的一些法则，并且很快运用到工作实践中去。
我成功了！
现在，我的下属已经能遵从我的指导了，尽管开始时有些被动，但他们逐渐地适应了，并且很乐意这么做。
我有一大把的工作经验，但多年来却没有培养领导方面的技能。
感谢你让我成为了一个真正的领导！”
像鲍勃这样的事例还有很多。
正是他们的故事鼓舞着我进行发掘领导力的研究，促使我在美国和其他国家举办有关领导力的研讨会（一年举办10次左右），也促成了这本书的诞生。
您将要读到的这本书集20年来企业领导的才干于大成。
在我过去12年的经历中，这些领导法则已使无数的男男女女从中受益，我欣喜地看到他们逐渐成长为各行业中的优秀领导。
现在正是我将这些经验与您一道分享的最佳时刻。
成功领导他人的能力是成功的关键“世间事成也领导力，败也领导力。”
每当我陈述这句话的时候，听的人却总是试图把它变成“世间事多半成也领导力，败也领导力。”
人们总是希望去寻找例外，却很少有人勇于去成为出类拔萃的那一个。
其实每个人或多或少都具有一定的领导力。
出于教学的需要，我们假设领导力有1到10个等级，现在你已经达到了6级。
我所知道的是，你的工作绩效一定与你领导和影响他人的能力是一致的，因为你很难长时间地取得超出你的领导力之上的成绩。
换句话说，你的领导力决定了你的成绩以及你属下的成绩。
最近，我在《新闻周刊》上读到了凯悦酒店集团(Hyatt Hotels)总裁的一席话：“如果说我在自己27年的服务业职场生涯中有什么收获的话，那就是：99%的员工都希望把工作做好。
他们的表现其实是老板水平的最直接体现。”
下面一则趣事同样强调了有效领导力的重要性：在一个销售会议上，经理正在就业绩下滑严厉斥责员工，“我已经受够了这么糟糕的销售业绩，听够了你们的借口，”他说，“要是你们实在完不成任务，也许其他的销售人员会抓住这个机会，卖出你们有幸承担的这些产品。”
接着他转向一个曾经踢过职业足球的新雇员，“要是一支足球队老也不赢，会怎么样？
把球员换掉，对不对？”
过了几秒钟，这位新雇员方才答道：“事实上，先生，如果整支球队有问题的话，教练就该走人了。”
领导力可以习得，领导力绝对不是什么“与生俱来”的特殊禀赋。
那些最“原始”的领导素质其实都可以通过学习得到。
只要把它们和你的愿望结合起来，没有东西可以阻止你成为领导者。
这本书会教给你基本的理论，而你只需具备渴望成为领导的雄心。
英国著名布道家伦纳德·雷文希尔(Leonard Ravenhill)在他的《最后日子的通讯》(The Last Days Newsletter)中提到，一群游客在参观一个风景别致的村落时，遇到一个坐在篱笆旁的老人。

<<开发你内在的领导力>>

其中一个游客趾高气扬地问老人：“这村子里有什么伟大的人吗？”

”老人回答：“没有。

全都是孩子。

”领导力不是发现的，是开拓发展的结果。

当然，世上也有真正的“天生的领导人”，但是他们同样需要培养基本的领导素养，才可能留在巅峰。

在和数千位渴望成为领导者的人士共同工作过之后，我发现他们都符合下面四种领导类别中的一种：一流的领导者，天生具有领导者的气质。

- 一生都作为领导垂范他人。
- 通过培训获得了新的领导力。
- 具有成为杰出领导者的自律精神。

注：必须至少具备上述4项要求中的3项。

后天的领导者，一生都作为领导垂范他人。

- 通过培训获得了新的领导力。
- 具有成为杰出领导者的自律精神。

注：必须具备上述所有要求。

潜在的领导者，刚刚开始领导垂范他人。

- 正在接受关于领导力的培训。
- 具有成为合格领导者的自律精神。

注：必须具备上述所有要求。

有限的领导者，很少或从未担任过领导者。

- 很少或从未接受过领导力的培训。
- 具有成为领导者的愿望。

注：必须具备上述所有要求。

管理类书籍多如牛毛，领导力书籍却寥寥无几。一直以来，人们在“领导力”(leadership)和“管理”(management)两个概念的区别上存在着很大争议。

美国健康、教育和福利部前秘书长约翰·加德纳(John W. Canher)在华盛顿主持一个领导力的研究课题时，提出了把“领导型管理者”和“操作型管理者”区分开的5个要素：1. 领导型管理者眼光长远，他们往往考虑一些超越当前日常危机和季度报告的问题。

2. 领导型管理者对于企业的兴趣绝不仅仅停留在他们所领导的具体部门，他们渴望了解公司的各部门之间是如何互相作用的，因此他们的影响力也辐射到了更深远的区域。

3. 领导型管理者把更多的精力放在对愿景、价值观、激励机制等问题的思考上。

4. 领导型管理者都有很强的政治技巧，他们善于解决各种复杂的纷争，满足不同利益部门的需求。

5. 领导型管理者从不满足于现状。

所谓“管理”，即保证企业组织的所有目标和具体项目得以贯彻执行的过程。

而“领导”则是展示愿景和激励员工。

人们才不想被“管着”。

他们想要的是引导。

谁听说过什么“世界管理者”？

“世界领袖”，是的，还有“教育领袖”、“政治领袖”、“宗教领袖”、“童子军领袖”、“社区领袖”、“劳工领袖”、“商业领袖”等等。

他们指引人们，而不是管束人们。

柔性地引导总是比硬性地管理更有效。

问问你养的马。

你可以带着你的马到水边，却不可能让它喝水。

要想约束别人，首先约束自己。

<<开发你内在的领导力>>

做好了以后你才会停止“管理”别人，而开始领导别人。

- 知道如何做好一项具体的工作是一个劳动者的基本成就。
- 传授知识是一个教师的基本成就。
- 确保他人完成工作是一个管理者的基本成就。
- 激励他人把工作做得更好是一个领导者的成就。

我希望你能成为真正的领导者，这也是这本书的宗旨所在。

当你开始品读此书、领会这些基本原则时，不妨想想布鲁斯·拉森(Bruce Larson，美国牧师兼作家)。他在其著作《风与火》(Wind and Fire)中说起沙丘鹤的一些有趣的特征：“这些飞越万里关山的大鸟具有三种显著的品质。

首先，它们轮流当领头鸟。

没有永远在最前方领航的；第二，它们会选择那些能够化解矛盾的鸟作为领头者；第三，当一只鸟在前面领路时，其他的鸟儿一定会用嗷鸣声表达对它的服从和应和。

”但愿您能学会足够的领导力知识，运用到您的领导岗位上去。

一旦你着手去做了，我会用“嗷鸣声”满怀骄傲和满足地给予你我的肯定。

每个时代都会涌现出适合各自时代的领导者。

所以，从来不会有怀才不遇的领导，好好读这本书，去抓住属于你的机遇吧！

<<开发你内在的领导力>>

内容概要

开发你内在的领导力，领导力就是影响力。

那些高高在上，却无人追随的人只是在“云中漫步”，根本无法领悟领导力的精髓。

领导力并非“与生俱来”，连最“原始”的领导素质都可以后天力得。

确保他人完成工作是管理者的职责，激励他人把工作做得更好是领导者的才能。

领导力的五个境界： 第一境界：职位——员工服从你，因为这是他们的职责； 第二境界：认可——员工服从你，因为这是他们的心愿； 第三境界：产出——员工服从你，因为你为企业所做的一切； 第四境界：授能——员工服从你，因为你为他们所做的一切； 第五境界：真我——员工服从你，因为你就是你。

<<开发你内在的领导力>>

作者简介

约翰·马克斯韦尔，享誉美国的领导力研究专家和培训大师，每年在全球各地发表有关领导力的演讲，听众多达几十万。

曾在财富500强的企业、美国西点军校和NBA等机构传播他的领导力理念。

他也是多家公司的创始人，包括致力于领导力开发的Maximum Impact公司。

已经出版了30多本有关管理和领导力的著作，如《培养你周围的领导力》、《成功版图》、《领导力21法则》等。

<<开发你内在的领导力>>

书籍目录

引言 第一章 领导力的定义：影响力 第二章 领导力的关键：优先次序 第三章 领导力的核心：诚信 第四章 领导力的终极检验：积极变革 第五章 获得领导力的最快方法：解决问题 第六章 领导者还应具备的：态度 第七章 挖掘你最宝贵的财富：人 第八章 领导者必不可少的素质：愿景 第九章 领导力的标签：自律 第十章 领导力最重要的一课：人的开发 尾声

<<开发你内在的领导力>>

章节摘录

领导力的攀升过程 以下是对于领导力诸多步骤的一些观点补充：走得越高，前路越长。每当你换一份工作，加入一个新的朋友圈子，都要从最低层开始，重新来过。

级别越高，承担的越多，付出的增加是双向的。

承担越来越多的义务的要求不仅来自于你的内心，也来自于你周围的人。

假如领导者和下属中有一方开始懈怠，不愿再为更高的目标而牺牲，影响力的光芒也就会立刻黯淡。

走得越高，领导起来越驾轻就熟 注意从第二境界到第四境界的渐变。

关注的重心在不断地变化：人们从“喜欢你”到“喜欢你为了共同利益而努力”，再到“喜欢你为他们个人所做的事”。

每一新的境界都会增加一个跟随者乐意跟随领导者的理由。

走得越高，进步越大 只有出现了有效的变化时，才会取得进步和增长。

随着领导力水平的上升，这种变化也会越来越容易。

人们会主动地拥护和配合你作出改变。

绝不应离开基础境界 每一境界都是建立在前一境界的基础之上。

如果遗漏了前一境界，后一境界也会轰然倒塌。

比如，如果你从“认可”（人际关系）级到“产出”（结果）级，但却不再重视那些辅佐你帮助过你的人，他们会觉得是受你利用。

只有当你一级一级坚实地踏步，才可能与周围的人群建立起牢固而深厚的感情。

做一群人的领导，和每个个体的关系一定不在同一个层面 每个人对你的领导给予的反馈和回应都是千差万别的。

为了保持你的领导力有效，你需要把组织内其他影响者一起带到更高层次 你和其他领导者的集体影响力会感染和带动周围的人。

否则，一个群体就会因为志趣和忠诚的不同闹得四分五裂。

<<开发你内在的领导力>>

编辑推荐

约翰·马克斯韦尔的“招牌”名言： 领导力就是影响力。
能发展出领导者的领导者才是领导者的最高境界。
和领导最亲近的人直接决定了领导者成功的水准。
创造适应变革的氛围。
领导力的核心：诚信。
勿以情绪为导向，要以性格为导向。
了解激励每个员工的不同出发点。

<<开发你内在的领导力>>

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>