

<<领导九略>>

图书基本信息

书名：<<领导九略>>

13位ISBN编号：9787504461094

10位ISBN编号：7504461091

出版时间：2008-6

出版时间：中国商业出版社

作者：汪威廉

页数：287

字数：210000

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>

## &lt;&lt;领导九略&gt;&gt;

## 前言

领导乃众人之首，其智谋胆略当然也要胜人一筹。

领导智谋和胆略主要指的是领导者对事物主：展高瞻远瞩、深谋远虑、洞幽烛微的认识或洞察，以及为了达到目标所采取的灵活机变的制胜手段，具体说来，就是隐而不露的政治图谋，运筹帷幄的战略战术，魔高一丈的行事方法。

正所谓，仕途官道，谋略为先。

将帅在谋而不在勇，为官多智则仕途通达。

做领导需要才能与魄力，更需要足智多谋。

智谋和胆略是领导者树立权威的先决条件，也是领导者管人用人的权变魔杖。

做领导必须有智谋与胆略，比如用人与做事，经曰：“知人者，王道也；知事者，臣道也。”

领导未必什么都懂，但是，他能找到懂得做事的人，并赋予其充分的权力，让其为自己所用，那么即使自己不懂得那些事，也无关紧要，也一样能够取得成功。

因为领导不是独行侠，而是“集众智以成业”的统合者。

“统”是统一，“合”是整合，即将各个分散的、单一的力量组织起来，在自己的指挥下，步调一致地完成使命。

同时，作为领导者，一定要好好考虑别人为何要跟从你、追随你。

从最基本的层面来说，一个人接受你的领导，一般有两原因：一是你具有使他佩服的魅力；二是可以从你这里得到好处。

一个人若想成为领导，假如想不通这两点和做不到这两点，最好就别去梦想做领导了。

日本“经营之圣”稻盛和夫，是一个领导天才和管理天才。

他说，他的领导经验和管理经验，最早来自小时候当“孩子王”的经历：“那时候，作为一个同伴中的小头头，怎样能让伙伴们全部围在自己身边而不离去，怎样让自己的一派能多添一个部下，才是我当时最大的担心、最大的烦恼。

所以，遇到打架时，即便是觉得自己打不过，也不得不打。

即使是有点心疼，也得托自己的糖果零食拿出来分给大家……也许我这样说多少有点过分了，但我总觉得，正是通过这样的体验，我在那时对于朝三暮四之人心的易变已有了充分的认识，对于社会生活中人与人之间关系的基本原理，差不多都已经掌握了。

”稻盛和夫的经历耐人寻味，这些经历的确从某种程度上讲出了成为领导的关键：第一，即使打不过也要打，这是体现勇气和胆略，领导必须是所属群体内最有勇气和胆略的，否则没有人敢于跟你走，这点就是让人佩服的。

第二，即使心痛，也得把自己的糖果零食分给人家，这是给予好处，就是让人得到利益。

从中可见，稻盛和夫的领导智谋或胆略是先天性格和后天经验的整合，表面上看来是十分朴素的，实际上却是十分深厚的。

这就充分说明了成功的领导大都是依靠其超人的智谋和胆略取得成功的。

在此，我们就成功领导者的智谋和胆略问题从不同角度进行了全方位的审视和分析，共归纳出成功领导者制胜必备的九大智谋和胆略。

即修身之功，识人之眼，用人之道，管人之招，沟通之法，激励之术，授权之方，决策之智，奖惩之策，这九大智谋和胆略对大多数领导者而言，似司空见惯，耳熟能详，其实内中大有学问，虽为每位领导者所常闻，却未必为每位领导者所践行；虽为每位领导者所常用，却未必为每位领导者所深玩。举凡成功而卓越的领导者都是这九大智谋和胆略的觉悟者、精修者和践行者。

领导能力不是单一的能力，而是集知识、修养、见识、胆略、智谋等于一身的综合能力。

这种综合能力细化起来就是本书所归结的九大智谋和胆略，只有具备了这九大智谋和胆略，并对其存乎于心，运用自如，方能成为优秀而卓越的领导，方能在组织和团队的竞争中永立不败之地。

编者2008年5月于北京

## <<领导九略>>

### 内容概要

领导能力不是单一的能力，而是集知识、修养、见识、胆略、智谋等于一身的综合能力。这种综合能力细化起来就是本书所归结的九大智谋和胆略，只有具备了这九大智谋和胆略，并对其存乎于心，运用自如，方能成为优秀而卓越的领导，方能在组织和团队的竞争中永立不败之地。本书就成功领导者的智谋和胆略问题从不同角度进行了全方位的审视和分析，并归纳出了成功领导者制胜必备的九大智谋和胆略。

<<领导九略>>

作者简介

汪威廉，现为多家跨国投资集团、贸易公司CEO及公司管理运营主席。  
2000年步入商界，先在瑞士大型管理集团实习，后受聘于澳洲著名上市公司及中东、南非、东南亚等多家跨国企业集团负责进口货物来源总监和市场营销顾问。  
此段经历不但使他积累了丰富的商业运营知识和企业管理

## &lt;&lt;领导九略&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 修身之功——只有具备足够的修养，才能让下属更加尊敬你 1.做一个谦逊的领导者 2.良好的形象是领导者的必备品质 3.放低姿态做领导 4.比别人更具远见卓识 5.在特定的场合要保持必要的深沉 6.注重“台下”交往 7.要具有处变不惊的气度 8.有大涵养才有大耐心 9.身教永远胜于言教 10.做从容自若的领导者 11.做经常反省自己的领导者 12.做一个思想型的领导者 13.做适应未来挑战的领导者 14.提高自身修养的定理

第二章 识人之眼——只有具备了识别人才的眼力才能更有效地使用人才 1.去掉障碍才能看清人 2.善于从小事观察下属 3.路遥知马力，日久见人心 4.识人要从大处着眼 5.识人应兼听众论 6.切忌以貌取人 7.别以个人好恶识人 8.知人才能识人，识人才能善用 9.通过比较识别人才 10.如何识别精英式的人才 11.怎样识别具有潜质式的人才 12.如何识别将相式人才 13.如何识别默默耕耘式人才

第三章 用人之道——没有用不了的人，只有不善用人的领导 1.把下属用在合适的位置上 2.善于用比自己强的人 3.让有能力的下属拥有体面的位置 4.用仁义笼住人心 5.用多种手段招徕可用之才 6.让人才构成互补 7.用人以时：能力可以冷藏 8.用人以专：让天下人才皆入我囊中 9.用人以适：用“尺”也用“寸” 10.用人以能：用中用的，不用中看的 11.用人以长：知长识短，避短用长 12.用人以信：士为知己者死 13.用人以忠：忠诚是最高的素质

第四章 管人之招——掌握一定的管人招数会让员工更加听命于你 1.学会用“温情”的方法管理下属 2.适当的时候要“恩威并举” 3.怀柔要掌握好火候 4.必要时必须挥起管理的大棒 5.该果断时绝不可犹豫 6.“杀”一儆百才能震慑人心 7.获得“人心”才能获得“一切” 8.给下属留面子也是工作的需要 9.糊涂有时也是一种高明的管人方法 10.掌握管理中的平衡术 11.特殊时刻不妨试试“黑招”

第五章 沟通之法——掌握适当的沟通方法更能了解到员工的心声 1.沟通是管理工作的基础 2.沟通要从心开始 3.创造和谐的沟通氛围 4.充分的准备是沟通的基础 5.让沟通如细水长流永不间断 6.走出来和员工直接交流 7.请个外援来参与沟通 8.用信任和真诚构建平等沟通氛围 9.拥有一双善于倾听的耳朵 10.实现高效沟通的四大法则 11.借助幽默实现沟通 12.动之以情，晓之以理

第六章 激励之术——懂得激励之术方能充分发挥团队的整体战斗力 1.激励是管理艺术的核心 2.用自己的激情带动员工的热情 3.用信任激发员工的自信与豪情 4.给员工设定提升的空间更易使其奋发 5.学会给员工带上合适的“高帽” 6.一定要学会激励女性员工 7.实现薪酬激励效能的最大化 8.善于利用“榜样”的力量 9.“幕后英雄”忽视不得 10.重赏之下必有勇夫 11.激励员工要有耐心 12.巧言激将也是一种激励 13.领导者一定要小心“激励不当”

第七章 授权之方——掌握一定的授权方法才会让领导者更省心省力 1.把握好授权的时机与细节 2.训好的猴子还得用绳牵 3.万万不做“累死的诸葛亮” 4.将管理和决策权分给员工 5.妥善避免授权中的误区 6.授权要授给有能力的下属 7.授权、控权之间有分寸 8.放权的同时别忘施加适当的压力 9.大事独揽、小权分散可防止权力失控 10.授权之后别忘了控权

第八章 决策之智——具有高明的决策智慧才能更迅速地做出正确决策 1.领导要明白决策的重要性 2.决策是领导者必备的品质之一 3.决策前要掌握全面信息 4.要时刻保持决策警觉性 5.要善于把握决策的时机性 6.领导者要善于果断做出危机决策 7.不做决策也是一种决策 8.用“外脑”将“谋”、“断”分开 9.决策时要正确理解沉没成本 10.做决策时最忌拖延 11.练就一双捕捉良机的慧眼 12.琐事不管，大事拍板 13.决策在于执行

第九章 奖惩之策——懂得奖与惩的策略才能让员工更加钦佩你 1.表扬下属的语言要真诚 2.当众赞美下属的技巧 3.真心赞美下属 4.如何表扬下属的闪光点 5.困境中的下属更应表扬 6.表扬年轻人不能泛泛而谈 7.批评下属时既要抓事又要抓理 8.及时批评带有“普遍性”的错误 9.该批评时不拖延 10.不在愤怒时批评下属 11.给下属改正的机会 12.批评后要及时抚慰

## &lt;&lt;领导九略&gt;&gt;

## 章节摘录

13. 做适应未来挑战的领导者满足于现状无疑是一种夜郎自大的封闭心理。

世界的发展和变化如此迅捷，领导者又怎能以不变应万变呢！

在现代企业及其他社会组织当中，领导者需要通过明确的目标来指导工作，领导者应该是公众和组织的模范，领导者还是不同力量的平衡者。

他热爱员工及他们形形色色的特点，显示出内心的自信和镇静，并且在作必要的艰难决策时不会退缩。

由于领导者能给组织和员工带来许多有价值的东西，因而受到了一致的赞赏。

而且在组织的文化氛围下，员工们自愿地跟随领导者，而不仅仅是因为她或他是老板。

作为现代的新型领导者还必须具备这样一种意识：就是必须认识到，那些具有老式的命令结构的组织是毫无生命力的。

在今天，就连最好的军事化组织也认识到了这一点。

我们正处在这样的时代，要求我们的同事来承担任务并行使职责并且要求他们在实施任务时，不是作为顾问、向导或拉拉队队长。

这并不是说领导者的职责不像以前那么重要了，变化的只是当授予员工一些权利时，员工能为组织完成的工作比命令他们做什么时要多得多。

是不是每一个领导者都要具备这些品质呢？

只要我们稍加留意一些常被人们提及的、有着优秀品牌的公司或团队，就会发现我们与这些公司或团队的领导人相比，即使我们具有了这些品质，差距仍然是很大的。

20世纪80年代初期，“克莱斯勒”汽车公司一蹶不振，艾科卡接下领导重任。

艾科卡发现公司的财务状况非常糟糕，完全看不出来有复苏的希望，他的前途似乎一片黑暗。

不过，艾科卡出人意外地承认自己迫不及待要接受挑战。

艾科卡坚信，他能让奄奄一息的克莱斯勒东山再起，重新登上世界一流汽车公司的宝座。

此后，艾科卡获得联邦政府慷慨的贷款，终于使克莱斯勒起死回生。

他决定摒弃耗油量高的大型轿车，改而引进迷你厢型车，带头掀起一场交通工具革命。

艾科卡奋力扭转克莱斯勒的那些年里，长期远离安逸的日子。

艾科卡并不因此而停下脚步，照常执行应该进行的计划，步步为营。

艾科卡这个不服输的领导人，终于用双手把他的组织硬生生地拖出心理上自陷的洞穴。

毫无疑问，世界上有人痛恨改变，不惜与之抗争或是全力回避改变。

但是，也有人主动应付改变，欢迎改变，甚至张开双臂拥抱改变的机会。

出色的领导人挣脱黑暗，迎向光明，进行改革的方法很基本。

他们是那些正面迎击艰巨任务，而且抱定这种态度的人：“眼前这件事的确很棘手，不过它总有结束的一天，届时我一定要比现在更上一层楼。

”如果这样的志愿意味着你必须为工厂更新设备，转移工厂，开发全新的产品或服务，以便配合新的经济局势，或是改头换面一番，那么，你最好预先准备一下，该是展开行动的时候了。

照章行事，只做上面交代下来的工作，希望一切事情都有最好的收场。

些人都向往安逸和稳定，对于维持个人与工作的现状不遗余力。

“你叫我去跟老板说我们的生产方面的问题？

这可不是我的事，策划方面或人事方面的管理有困难？

最好按兵不动，等到有比较适合解决人才出现再说吧。

要我处理我的部门和其他部门之间棘手的状况？

我又不擅长谈判，我只是一个管理人罢了。

”当这样的借口一而再、再而三的出现时，那些工作主管已经错过多次在组织里步步高升的机会。

眼看那些资历不及他们的人都已经升迁了，而每次组织需找人领导一项新计划时，总是对他们视而不见，到头来，这批主管仍然在职场上原地踏步。

要适应未来的领导工作，优秀的领导者还必须具备这样一种品质，这种品质可能超过所有其他衡量效

## <<领导九略>>

力的品质。

那就是他必须是一个不知疲倦、善于创造、敏于观察、敢于承担风险、永远充满希望领导团队的建设者和推动者，而这些团队是组织的组成部分。

如果很好地建设这些团队，那么将会巩固和培养组织高层领导者所具备的品质，同时也会找到实现组织目标的具体细节和动力。

通过精诚合作，这些团队将能完成比他们作为个人所能完成的更多的任务。

就像所有的优秀团队一样，当成员们一起合作时，就能取得比他们个体成员的能力和辛苦之和还要多的成就。

<<领导九略>>

编辑推荐

《领导九略》由中国商业出版社出版。

<<领导九略>>

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>