

<<管人如养猫>>

图书基本信息

书名：<<管人如养猫>>

13位ISBN编号：9787504552082

10位ISBN编号：7504552089

出版时间：2006-1

出版时间：中国劳动

作者：沃伦·本尼斯

页数：182

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;管人如养猫&gt;&gt;

## 前言

在做大学校长期间，我经常感觉到管理下属就像养猫一样。

关于下属，我常说的一句话就是：如果你碰到一个人，你就要迎合他。

为什么领导一组知识员工如此令人兴奋、如此充满挑战性呢？

这其中有很多原因，个性只是一个方面。

在美国和全世界，领导者越来越尊重员工的个人权利、品位、观点和个性。

不论何种性质的组织，明智的领导者都知道，是“寡妇的捐献（widow's mite）让他们得以坐在那个尊贵的位置上。

这样说来，每个“寡妇”都值得尊敬。

当今，管理人都像养猫一样。

当然，猫不会听任自己被豢养，但可以被哄诱、笼络、喜爱，也可以被小心地领导。

要记住，与猫在一起，吃肉之前先喝点牛奶摩门教教义，这句话的意思是你要理解比较艰涩的学说（肉），你就要先了解一些基础的理论知识（牛奶）。

永远都是你的行动格言。

要是有哪位领导者认为自己无所不能，结果只会有一个，那就是悲惨的失败。

解决的方法是清醒自己的脑子，而不是小睡片刻。

艾略特在他的诗集《擅长装扮的老猫经》（Old Possum's Book of Practical Cats）中描写了“摇滚猫”若腾塔格（Rum Tum Tugger），“若腾塔格是个惹人生厌的家伙，你让他进去他就要出去，门里门外他总不在地方。

” 领导者和经理们——甚或那些独裁者和暴君——敢于只根据群组、资料库、人口统计学特征，以群体或市场、文化或等级来了解人们，那样的日子一去不复返了。

事实上，从特尔斐城到上海，任何地方的智者都向个人表示敬意。

没有哪里是领导者的天堂。

即便是在巴厘岛或者塔希提岛，政府官员和商业领导者在会见支持者的时候也要精心装束。

在课堂上，教师也不能只是大声喊，“坐下，不要讲话，专心听课。

” 学生们渴望互动。

即使在封建专制的时代，君主们也要听取民声，以巩固自己的统治。

为什么呢？

因为今天的人们有自己的选择和观点；有着财力和流动性；他们受过教育，有过很多经历；他们有自己的计算机、传真、电子邮箱、CD-ROM和互联网。

一句话，他们有自己的信息。

那些曾经一度，或许仅仅是几个月前，还存在于管理层的脑中或文件里的信息，现在就到了每个人的计算机里。

这种情况的第一个结果就是所谓开放的办公室造就了开放的思想。

当我15年前开始关于领导力的研究时，我询问了很多人，包括一位老朋友，现在他仍然在哈佛商学院任教。

我告诉他我要花10~20年的时间，去了解观察那些典型的、出类拔萃的领导者，看看自己是否能够找出他们都有哪些基本特性，他们的特点怎样。

我的朋友有点嘲弄地看着我说，“你瞧，对于领导力，我们只能这么说，你无法描述，无法定义，但当你看到的时候你就会知道。

” 他说，“我觉得你有这种想法稍显傲慢。

” 当他用“傲慢”这个词来形容我时，我跟他复述了哈佛大学教授们的祈祷词，“万能的主啊，请帮我们远离无知的傲慢，它意味着……” 由此，对期望领导他人的你，我要说：保持谦卑，不要尝试去“养猫”，现在就着手开始建立信任和相互的尊重。

你的“猫”们会做出反应。

他们会感受到你的目标，推进你的业务，甚至杀死你的老鼠。

<<管人如养猫>>

## <<管人如养猫>>

### 内容概要

《管人如养猫：沃伦·本尼斯论领导力》揭示了领导者必须具备的特性、才能和品质，以及如何培养和学习，如何充分利用人力资本，全书分为：领导力危机、如何成为领导者、领导变革三部分。

## <<管人如养猫>>

### 作者简介

沃伦·本尼斯，美国著名的领导力专家，被媒体公认是本世纪最伟大的管理大师之一。他写了27本关于领导力、变革和创造性协作的书，还为许多《财富》500强的公司做咨询顾问。他写的《领导者》一书曾获普利策提名奖。

《财富》杂志把沃伦·本尼斯誉为“领导力大师中的大师”。

本尼斯的职业生涯相当广泛，包括教育、写作顾问、行政管理等方面。

早在20世纪50年代，他就对群体动力学小有研究；他还是60年代知名的未来学家和七八十年代世界著名的杰出领导科学理论家此后长期在高等教育机构担任领导。

目前，他是南加利福尼亚大学管理学院的著名教授，并是该学院领导科学研究所的创建者和所长。

<<管人如养猫>>

书籍目录

前言 猫和老鼠 (1) 引言 创新的生活 (3) 第一部分 领导力危机 1. 领导力危机 (11) 2. 领导者的消逝 (16) 3. 偏离真正的领导力 (21) 4. 要英雄, 还是要领导者 (25) 5. 被忽视的人力资本 (30) 6. 选择退出的时机 (33) 7. 领导力与道德 (39) 第二部分 如何成为领导者 8. 领导者和经理人的区别 (47) 9. 未来领导力 (52) 10. 打造领导者 (57) 11. 卓越领导者的4种才能 (60) 12. 高效领导者的10种特质 (68) 13. 创造性领导力 (73) 14. 领导者创造自己 (80) 15. 领导跟随者, 跟随领导者 (84) 16. 鼓励异议 (92) 17. 领导要关注成效 (100) 18. 学会领导他人 (105) 19. 领导者如何学习 (108) 20. 反思领导力 (115) 第三部分 领导变革 21. 变革: 新的哲学 (121) 22. 引入变革 (128) 23. 变革推动者 (133) 24. CEO和COO的冲撞 (138) 25. 从CEO到CTO (142) 26. 未来组织结构 (149) 27. 领导力环境的动荡 (156) 28. 领导者要做的10件事 (162) 29. 成功与失败 (169) 30. 新的唤醒信号 (172) 后记 关于引退的思考 (179)

## &lt;&lt;管人如养猫&gt;&gt;

## 章节摘录

学会领导他人 人们经常问我,“你是如何成长为一位领导者的?”我必须承认:我并不了解成为领导者过程中的一切。

要是我知道什么秘诀的话,我早就获得诺贝尔奖了。

虽然对领导者的特性有着大体上一致的看法,不过如何成为领导者这个问题还悬而未决。

关键就在于:学习的过程与成为完整、健康的人的过程是一样的。

或者像莎士比亚所阐明的那样,“学习只是我们自身的一个附属品。

”这句话的意思是说,当我们谈论如何成长为领导者的时候,我们就不可避免地要把个人转变包括进来。

推动学习 虽然我不认为领导力能够被“教授”,不过我确信领导力可以通过学习获得,优秀的教练也有一些实用的方法能够推动学习。

训导的过程非常艰难。

给出建议或反馈或许能够提高接受者的表现,不过保持他们的自尊是困难的部分。

一位教练如何学会去支持而不是控制?我认为这个问题会经常出现在那些从事“帮助”职业者的头脑中。

在一项研究中,4000多名管理者被问及在对他们的下属给出评价时,他们有多公正和坦率。

几乎没有人宣称自己做事情会像他们能够的那样坦率和诚实。

尽管事实上所有的领导者和经理都有很多关于改进的建议,但是由于他们觉得没人会照他们说的做,或者害怕别人会把这些建议看作批评或不友善的挑衅行为。

所以,管理时常会变为一种操控的艺术,谎言、暗示、花招、模糊的引导以及其他小欺骗代替了直接的沟通。

顺便提一句,下属们给上司提建议时面临着同样的困难。

在过去15年来我采访过的管理者中,大约有70%的人都不能指出上司的偏爱而带来的影响,或者根据规范给出建议或反馈,即使他们知道接下来会是一场灾难。

因此在所有的训导中,首要的规则就是教练一定要做到“深度倾听”,这意味着教练必须考虑到“其他人”进行推理的环境——他们必须把自己放到其他人的立场上。

领导力的基础是领导者改变他人思维定势和结构的能力。

当然,做到这一点并不容易。

我们中的大多数人认为自己在倾听他人的时候,实际上多数是在专心地听自己。

<<管人如养猫>>

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>