

<<决胜领导力>>

图书基本信息

书名：<<决胜领导力>>

13位ISBN编号：9787505125452

10位ISBN编号：7505125451

出版时间：2013-1

出版时间：红旗出版社

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>

<<决胜领导力>>

前言

罗文，美国陆军中尉，1898年古巴独立战争期间，为了与古巴起义军首领加西亚将军取得联系，美国总统威廉·麦金利派罗文送信，没有人知道加西亚在哪里，罗文却毫不犹豫、没有任何推诿地接受了这项艰巨的任务，他独自一人历尽千难万险，在极端艰难的困境下，以绝对的忠诚、高度的责任感和创造奇迹的主动性，把信件交给了加西亚将军。

之后，有关罗文如何把信送给加西亚的故事在全世界流传开来，罗文也成了主动、负责、执行、敬业、忠诚、勤奋的代名词。

100多年来，罗文精神以不同的方式在全世界广泛流传，而各级领导干部不管是企业的还是事业单位的，都希望自己的下属能做一个合格的“送信人”，成为下一个罗文。

但现实却总不令人满意。

很多企业的规模都在不断扩大，规模扩大本是一件让人高兴的事，但是企业人员的增加也给管理者带来了一系列的问题：大量的新员工在很长时间内都不能很好地融入集体，致使执行力薄弱；越来越多的老员工产生职业倦怠，失去了工作的主动性；因为新设部门不太合理，部门间寻找各种借口，推卸责任：很多员工责任心流失，纷纷跳槽……众多的问题摆在企业管理者的面前，如何有效地对员工进行管理，让他们能够自觉地为企业的目标作出贡献？

如何增强他们的责任心，帮助他们改掉找借口的坏习惯？

如何提高员工的执行力，激励员工成为“罗文”，让自动自发成为他们的精神常态？

管理者又要提升哪些方面的能力和素质，才能激发员工将自己调整到企业所期望的组织状态，成为自觉的战士，为企业的目标作出努力？

管理者如何整合、提升员工的能力，让他们在企业内形成正向的能量……相信对于如何解决以上诸多问题，领导者都急于得到答案。

恭喜您，您找对了！

本书的目的就是为您解决诸如以上的管理难题。

本书讨论的重点是企业管理者如何激发员工的责任心、执行力以及潜能，激励员工自愿地在组织中作出卓越成绩；如何通过实际的个人行动，激发员工把理念化成行动，把障碍化成动力，把不情愿化成自动自发，把分裂化成团结：讨论的是管理者如何创造出一种氛围，让员工在此氛围下抓住一切富有挑战性的机会，取得非凡的成功，成长为管理者真心期盼的“罗文”。

推动企业发展最伟大的力量是什么？

是员工自动自发的力量！

在一个企业内，若员工都具备了自动自发的状态，这个企业就会战无不胜。

那么，员工的自动自发来源于什么呢？

来源于管理者伟大的领导力！

俗话说：村看村，户看户，群众看干部！

一个拥有卓越领导力的管理者更容易带出具有卓越能力的员工。

而本书最大的愿望就是能帮助企业管理者强化自身的领导力——从选人、用人、驭人、留人以及提高管理者自身素质五大方面来展现全面的领导力模型，帮助管理者全面提升领导能力。

本书受众广泛，不管您是企业的高管还是基层的管理者，也不管您的领导力处于什么层次，我们写这本书就是要帮助您开发、提升自己的领导力。

有了卓越的领导力，您才能拥有更多引导和激发员工成长为罗文的“武器”，您才能带领您的员工达到他们从未到过的境界。

编者 2013年1月

<<决胜领导力>>

内容概要

《决胜领导力:如何让你的下属成为"罗文"》内容简介：领导者如何激励下属自愿地在组织中做出卓越成绩？

领导者如何通过实际的个人行动，激发员工把理念化成行动，把障碍化作动力，把不情愿化作自动自发，把分裂化作团结？

《决胜领导力:如何让你的下属成为"罗文"》以“领导力”为切入点，全面告诉领导者怎样做好他的领导角色，怎样全方位做好员工激励，如何创造出一种氛围，让员工在此氛围下抓住一切富有挑战性的机会，取得非凡的成功，成长为管理者真心期盼的“罗文”。

<<决胜领导力>>

作者简介

易定宏，博士，长江商学院EMBA、MBA导师，中南大学兼职教授，广东商学院客座教授，华图宏阳股份总裁、董事长。

作为一位创造华图十年千倍成长行业神话的知识型企业家，教育培训行业的新锐代表，他对领导力有着透彻的感悟。

他的观点鲜明、独特而不乏睿智，他的言论直面现实、一针见血而不乏幽默，他提出的建议中肯、实用而不乏创新。

王志敏，作家，对企业管理有独到的见解。

文风清新、语言生动流畅，力求用文字滋润读者、用知识塑造灵魂。

曾编著过多部管理类图书。

<<决胜领导力>>

书籍目录

第一章识人——用好人，先选好人 / 002 首先是甄选，而不是训练 / 003 如果只有一个选人标准，会是什么？ / 005 选法合理，企业无“弃才” / 008 适量储备，打造一支机动部队 / 012 平衡求内与求外的矛盾 / 015 第二章用人——用之有效，要懂其道 / 019 用人有“格”而不拘“格” / 020 选人看长短，用人用其长 / 023 避免“齐步走”，不搞“一刀切” / 026 用人如用药，讲的是搭配 / 030 绝不用与公司价值观不一的人 / 032 第三章破解难题——用人回归管理 / 036 如何让新员工快速融入团队 / 037 “空降兵”用起来到底有多难 / 042 老员工管理——如何变“废”为“宝” / 046 如何才能让“二流人才”动起来 / 050 “吃回头草”的“马”，要还是不要 / 053 为什么核心人才会离开 / 056 第四章员工的责任心是培养出来的 / 062 员工责任心缺乏的“根”在哪里 / 063 拒绝任何借口 / 067 赋予员工罗文般的使命 / 070 愿景——给员工一个主动“献身”的理由 / 073 第五章制度——超强执行力的引擎 / 078 一靠理想，二靠制度 / 078 制度的生命力在于严格执行 / 081 灵活是对制度最好的运用 / 084 制定让员工自动执行的管理制度 / 087 第六章用特别方法解决执行力难题 / 090 一个罗文就是一个标杆，用“对齐”解决执行力问题 / 091 创造一个“对事不对人”的工作氛围 / 095 员工争当罗文——五个步骤把苦劳变成功劳 / 098 重燃执行激情，“轮岗”是个好办法 / 102 第七章绩效评估——让员工在业绩跑道上接力 / 107 考核既要重视业绩又要系统考虑 / 107 量化是一种必要但不是必须 / 111 绩效管理，不单单是一张考核表 / 115 按下评估中愚蠢行为的删除键 / 119 第八章目标——给员工一个努力的方向 / 124 目标管理：激发员工不断前进的欲望 / 125 拆解目标，让员工更快地看到实惠 / 128 目标到位的承诺管理 / 132 给员工制订“跳起来够得着”的目标 / 135 领导力就是给员工排序的能力 / 138 第九章授权——给员工成长的大空间 / 142 管理者不要让自己成为“罗文”成长的瓶颈 / 143 走出授权的误区 / 146 轻松授权有“技”可循 / 150 有所保留地授之以权 / 154 建立一种新型的信任关系 / 157 第十章奖励——给员工物质与精神的双重“实惠” / 161 多元激励时代到来 / 162 最佳老板是要让员工感觉到“爽” / 167 赞美：效果奇特的零成本激励法 / 171 用“文化激励”培养高忠诚度的90后 / 174 五种不落俗套的激励法则 / 177 第十一章沟通——下属的干劲是“谈”出来的 / 181 沟通是刺激员工干劲的法宝 / 182 建立完善的内部沟通机制 / 184 与员工顺畅沟通的步骤与细节 / 188 引导跨部门沟通 / 192 正确对待并妥善处理抱怨 / 196 第十二章管理的起点是“修己”——锤炼自我修养 / 202 好老板与坏老板 / 203 值得信赖的领导，更能让员工保持恒久价值 / 206 认清成功的底线和上线 / 209 用道德的力量约束自己 / 212 管理者“帅才格局”的自我培养 / 215 第十三章定好位，才能带好兵——领导角色管理 / 221 从精英到经营的转变 / 222 解放老板，走出“角色错位” / 225 向“教练型”管理者过渡 / 228 做问题的终结者 / 232 快速搭建属于自己的支持体系 / 236 第十四章团队优化，让管理回归简单——组织管理 / 240 分而治之——宁有“错误的分”，也不要“不分” / 241 从“要我做”到“我要做”——尝试建立倒三角组织架构 / 244 创建利于企业发展的组织架构 / 248 经济低迷下，人员如何优化 / 252 第十五章用好最有价值的“道具”——效率管理 / 256 开会开会，越开越会——如何通过会议提高效率 / 257 高效源于心中有“数”——学会运用“数字管理” / 261 有重点，有主题——引入“四化”机制 / 264 关注流程之“根”，提升整体效率 / 268 创新重要，复制更重要 / 271

<<决胜领导力>>

章节摘录

版权页：用人有“格”而不拘“格”100多年前，诗人龚自珍发出了“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”的呼唤，今天这一思想对我们做好人才工作仍具有深刻的启迪。

人才在组织工作中的重要性不言而喻。

每项工作的开展都离不开人的构思、人的调度、人的执行。

如何用好人，力求人尽其才、才尽其用，是企业永恒关心的一个课题。

但是说到“人才”，却存在标准不一的问题。

到底什么样的人才算人才？

用什么样的标准去衡量人才？

管理者只有首先把这个问题解决好，才能真正谈得上选准人、用对人。

由于人才工作的复杂性，以及人和社会的复杂性，要确立科学的人才评价标准，并非易事。

很多企业在这个问题上存在着种种偏颇认识和不当做法，最突出的表现就是：很多企业以学历为准，非硕士、博士不用，用人门槛定得很高，结果一些很有能力、业绩很出色的人被挡在企业门外。

这和企业管理者如何看待“格”有直接关系。

企业管理者如何判定“格”，才能改变人才损失的情况？

改变这一状况，首先要确立正确的人才评价标准。

而正确的人才评价标准，当体现“不拘一格”的精神。

所谓“格”，即是标准。

而这个标准，就是要切实做到用人当用最恰当的人，要克服和避免用人中的唯学历、唯资历的倾向，做到重学历而不唯学历，重资历而不唯资历。

在这方面，我们可以向一些全球500强公司学习：英特尔公司在高校招聘员工时，更喜欢各科成绩中等但富有创意的学生；日本东芝公司重视文凭却不唯文凭，他们致力推行“适才所用”和“重担子主义”，通过给那些新招来的文凭和能力一般的员工施加压力和动力，使他们的潜在能力得以发挥，个人价值得以实现。

企业在用人时，有“格”是为了保证所招人才的水平和录用过程的公正。

但如果企业在用人中过于重视资历和学历等因素，甚至搞唯学历论和唯资历论，“格”就变成了发现和使用人才的障碍，这样反而会阻碍人才的脱颖而出。

无数人才工作的经验教训告诉我们，要克服这一现象，就必须改变用人思路，做到有“格”而不拘“格”，确立以能力和业绩而不是以学历和资历为重要依据的人才评价标准，如此才能够确立正确的用人导向，扭转片面追求学历和按资排辈的倾向，从而保证企业能从更加广阔的范围内选拔出业绩突出、能力过硬的人才。

那么，在具体工作中，管理者如何才能做到不拘一格用人呢？

<<决胜领导力>>

编辑推荐

- 《决胜领导力:如何让你的下属成为"罗文"》特色：1.在《决胜领导力:如何让你的下属成为"罗文"》中，你看到的并不是成堆的著名的CEO们的例子，真正打动你的是书中那些“平常人”与“平常事”，而且这些事与方法也是你能够做到的。
- 2.《决胜领导力:如何让你的下属成为"罗文"》最大的特点是实用，《决胜领导力:如何让你的下属成为"罗文"》中为管理者提供了卓越领导的多种方法，并且这些方法可操作可执行，最重要的是有用。
- 3.《决胜领导力:如何让你的下属成为"罗文"》选题新颖，以“领导力”为切入点，一方面告诉领导者如何完成他的领导角色；另一方面引导领导者做好全方位的员工激励。

<<决胜领导力>>

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>