

<<修为>>

图书基本信息

书名：<<修为>>

13位ISBN编号：9787506439503

10位ISBN编号：7506439506

出版时间：2006-9

出版时间：中国纺织

作者：戴一鸣

页数：333

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>

<<修为>>

内容概要

这不是一个强调个人英雄主义的时代，但不同的领导者确实会塑造完全不同的公司！

一个成功或失败的公司总是和一个成功或失败的领导者联系在一起。

出于领导者所处位置的特殊权威和影响力以及领导者个性特征的释放，任何领导者，无论其表现优秀还是拙劣，只要在领导位置上待够一定的时间，都必将在公司的管理风格、文化和历史上打下个人的烙印。

卓越的领导者必须具备过人的素质和能力，才能承受常人所不能承受的压力。

《成就卓越领导者：修为》阐明怎样才能具备卓越的企业领导者所必备的特质和能力。

公司领导者个人的素质和能力对于公司的发展十分关键，甚至可以说是决定性的。

任何领导者，无论其表现优秀还是拙劣，只要其在领导位置上呆够一定的时间，他们都将在公司的管理风格、文化和历史上打下个人的烙印。

一般说来，领导者主要从六个方面对公司的发展施加决定性的影响：业务选择、战略制定、资源分配、战略执行、公司文化及团队建设。

《成就卓越领导者：修为》详细论述了领导者应具备的能力和素质，并提出了建立和培养这些能力的方法，会对广大读者有所帮助。

作者简介

戴一鸣，工商管理硕士，高级咨询师，实效型管理专家，曾服务于飞利浦、丁家宜、广东龙之行等国内外著名公司，担任部门经理、总经理等中高级管理职务。
现为《财富时报》、《培训》、《中国管理传播网》、《博锐管理在线》等多家财经、管理类报刊及著名管理网站特约撰稿人，多家公司长期管理顾问。

书籍目录

第1章 走近领导者谁是领导者卓越公司与卓越领导者领导者的角色领导风格第2章 领导者素质能力结构能力素质模型简介领导者素质能力结构风险投资关注什么样的领导者第3章 成就动机高成就动机领导者的行为特征永远不要放弃梦想不妨将目标订得再高些成功并不像你想象的那么难在大海里航行的船没有不带伤的

第4章 自信自信是一种感受自信并非与生俱来第5章 正直诚信保持正直诚信，维护个人信誉资产维护公司的良好信誉和形象第6章 责任感天生的责任承担者责任到此为止第7章 富有远见能看多远决定了能走多远远见卓识不会无中生有擦亮眼睛看世界还需要一些意识第8章 胆略岂能不冒险自己冒险自己做主争取一个对手就会少一个敌人第9章 充满激情不能没有激情激励引发激情让激情理性燃烧第10章 分享分享是一种超然的心态通过分享实现领导与所有人一起分享第11章 自我控制首先要有自知之明不加控制，欲望会无限膨胀如果控制不了情绪，一切都会失控保持快乐的心情不要让压力成为你成功的障碍第12章 影响力影响力的来源对上级施加影响力与部属相处的学问第13章 计划与控制能力凡事预则立使计划更有成效发挥时间资源的最大效力没有控制就达不到目标第14章 组织能力为什么需要组织将合适的人放在合适的位置从个人到团队在组织中整体才是最重要的创造好的机制不可轻视非正式组织第15章 创新能力创新让我们更加富有创新并没有想象的那么神秘和复杂除了老婆孩子，一切都要改变领导创新第16章 发现、分析和解决问题的能力有问题就有希望拨开光鲜的表面--发现问题找到问题的症结--分析问题找到打开问题之门的钥匙--解决问题第17章 人际理解与关系处理能力人际理解沟通学会聆听说服他人建立关系第18章 授权意识与技能授权的好处授权的艺术第19章 学习与适应能力没有人天生是内行活到老，学到老物竞天择，适者生存第20章 培养他人的意识和能力前进的最佳方式是与他人一道前进培养他人，从我做起你有接班人吗参考文献

章节摘录

谁是领导者 公司作为一个盈利性的经济组织，其存在的根本目的在于通过卓越的经营获得卓越的经营成果，以达到公司持续发展、资本不断增值的目标。

经营，顾名思义，是指公司的经济运营，它涵盖了公司一切用来适应环境、创造机会、满足顾客、达到目标的活动及其过程。

在这一不断循环的过程中，公司的高层领导者和管理者是最为重要的两类角色，他们的实际表现最终决定了公司的经营成果。

在许多人眼里，领导者就是处于公司组织结构金字塔最顶端、“高高在上”的极少数人，而管理者则是位于金字塔中层的那部分人。

这种看法既不确切，也不全面。

在现代公司组织中，如果某个人对公司有重大的贡献，并能影响一群或一类人从而对公司的经营能力及最终的经营绩效施加重要的影响，那么他就是一位领导者。

在一个卓越的公司中，领导者往往是一群人，而不只是一个人或少数几个人，少数的高层领导者，如总裁、CEO等之所以更受关注，主要是因为他们所处的特殊位置。

虽然绝大多数的领导者在绝大多数时候都占据着重要的领导岗位，但这二者之间并没有本质上的——对应关系。

许多公司的优秀员工虽然并不处在高层领导岗位，但他们却在许多工作中发挥着领导者的作用和影响，是实际上的领导者。

虽然本书讨论的主要是公司中高层的领导者，但范围并不局限于此，书中提到的管理思想、原则和技能同样适用于在组织中发挥领导作用的优秀中基层管理者和普通员工。

领导者的本质特点： 在一个公司，领导者往往是一群人，而不只是一个人或少数几个人。

判断一个人是否属于公司领导者群体的标准主要在于他（她）对公司经营能力和经营绩效的影响，以及对组织中其他人员的影响方式和程度。

虽然从广义上来看，公司所有的员工都是公司经营的一部分，并发挥一定的影响和作用，但就个体而言，中高层的领导者或管理者对公司的作用和影响更为广泛、更为深远。

处于组织结构金字塔顶端的公司总裁、CEO、事业部总经理、关键部门的经理或主管等，他们是影响公司整体绩效和成果的决策的主要制定者和执行者，同时也拥有更广泛的分配和使用资源的权利，因而往往对公司的信誉、利润、生存和发展起着至关重要乃至决定性的作用，并承担更大的责任。

之所以以个人对公司的贡献及其影响作为标准来区分公司实际上的领导者与非领导者，意在以此将一些在公司中占据着重要的领导岗位却不谋其政的碌碌无为者排除在外，他们并不具备佩戴闪耀着光环的“领导者”这顶帽子。

公司中总有一些人由于所占据的位子而自然而然成为许多人的上司，但他们个人及其行为对其下属及其他人群的影响与其所在的位置并不相称，同时也不能对组织的经营能力和绩效表现产生重要的影响，严格意义上并不能称为领导者。

事实上，在员工的心目中，他们也只不过是任其位不（难）谋其政的装点物或绊脚石。

<<修为>>

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>