

<<五型领导者>>

图书基本信息

书名：<<五型领导者>>

13位ISBN编号：9787508629629

10位ISBN编号：7508629620

出版时间：2011-9

出版时间：中信出版社

作者：忻榕,张曼琳,张菱

页数：149

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>

<<五型领导者>>

前言

<<五型领导者>>

内容概要

识人、选人、用人、育人、留人，在以人为本的21世纪，企业最难的是如何才能做到人尽其才。作为领导者，如何才能发挥自己的潜能？
如何获得持续的成就感？
如何领导企业基业长青？

只有了解自己的天赋特质和竞争优势，扬长避短，有针对性地调整行为风格与决策思维，才能让自己的工作角色更游刃有余，从而更有效地与同僚及下属沟通，提升领导力，学会卓越管理。

领导特质分析系统（PDP）是美国南加州大学与科罗拉多大学多位行为科学家在1978年共同创建的。
它把领导者分为五类：老虎、孔雀、考拉、猫头鹰和变色龙。
1800多万案例证明，以正确方法进行测试，PDP准确度高达96%。

《五型领导者:个性化的领导力提升之道》集中阐述PDP系统“个人领导特质分析”模块，详细分析五型领导者个性特质、管理风格、决策方式、沟通模式、领导力优劣势等，并通过知名企业案例，剖析和解读风格对具体行为、决策思维等的关键作用。

<<五型领导者>>

作者简介

忻榕 (Katherine Xin)，中欧国际工商学院管理学教授，《哈佛商业评论》中文版创刊主编、总策划。美国加州大学获得管理学博士学位，曾任教于瑞士洛桑管理学院、南加州大学、香港科技大学等知名学府。

在领导艺术、企业文化、组织能力和战略人力资源管理方面卓有成就，为许多知名公司，如宝马、强生、索尼、丰田、IBM、中国移动、宝钢等提供服务，也是两家企业的创始人之一。

张曼琳 (Marie Chang)，现任台北市成功领袖开发股份有限公司董事长；美国PDP人力资源诊断系统应用及管理培训体系大中华区总代表，美国PDP授权认证培训讲师；香港科大EMBA班与中欧工商学院总经理班PDP团队教练；两岸中华领袖协会创会会长。

在开发有效领导力、组织变革与发展、降低员工流动率、提升组织竞争优势、员工生涯发展、留住组织优秀人才等领域很很高的专业水准和成功经验，为IBM、花旗银行、飞利浦、屈臣氏等多家知名企业提供服务。

张菱，香港科技大学亚洲企业家研究中心副研究员。曾为瑞士洛桑国际管理学院 (IMD) 服务两年多，任IMD中国研究中心副研究员，协助IMD的教授撰写过有关阿里巴巴、招商银行、中远航运及万科等诸多优秀中国企业的案例。

与忻榕教授共同著有《创业的轨迹》和《Made in China》等书。她还曾在经济学人集团旗下的《财务总监》杂志工作两年，并为道琼斯中国服务超过4年。

<<五型领导者>>

书籍目录

前言

第一章 何为“领导特质分析系统”

第二章 爱拼才会赢的“老虎”

老虎型领导特质分析

古代职场的“老虎”

孙子：才略过人的兵家始祖

现代商界的“老虎”

郭广昌：国际化专业投资品牌打造者

潘刚：新乳业格局的开创者

点评

第三章 明天会更好的“孔雀”

孔雀型领导特质分析

古代职场的“孔雀”

孔子：热情开创的教育家

现代商界的“孔雀”

冯仑：地产思想家是怎样炼成的

董明珠：商界铁娘子的前世今生

点评

第四章 和气生财的“考拉”

考拉型领导特质分析

古代职场的“考拉”

老子：耐心隐敛的智者

现代商界的“考拉”

邓华：深谋远虑的IT新锐

吴晓红：随遇而安的外包服务业后起之秀

点评

第五章 精益求精的“猫头鹰”

猫头鹰型领导特质分析

古代职场的“猫头鹰”

包公：民间英雄的古今传奇

现代商界的“猫头鹰”

朱新礼：缔造民族品牌的果汁教父

赵炳贤：致力创建最精致公司的投资人

点评

第六章 适者生存的“变色龙”

变色龙型领导特质分析

古代职场的“变色龙”

诸葛亮：整合资源的尽忠者

现代商界的“变色龙”

李东生：浴火重生的家电大佬

张英：互联网狂人背后的女人

点评

<<五型领导者>>

章节摘录

现代商界的“孔雀”冯仑：地产思想家是怎样炼成的公众和媒体称他为“地产界思想家”，以前的合作伙伴、如今的竞争对手潘石屹说他像个导演，而按他自己的说法，他是“职业董事长”。

同时代的民营企业倒下了一大批，他是如何带领他的公司顽强地生存下来，并且“野蛮生长”的？

20世纪90年代初，冯仑弃政从商，与5位合作伙伴在海南成立了万通的前身。

90年代中期，万通进入迅速扩张阶段，涉足房地产、通信、服装、商业、信息咨询、银行、保险和证券等领域，总资产一度达到70亿元。

90年代后期，5位合伙人相继离去。

2002年，万通成为上市公司先锋股份大股东；2003年，先锋股份更名为万通先锋；2007年，万通先锋更名为万通地产。

截至2008年年底，万通地产总资产接近74亿元。

2009年，万通地产跻身中欧国际工商学院与Wind资讯联合发布的“中国民营上市公司百强排行榜”，名列第76位。

根据个人领导特质分析系统的分析结果，冯仑的“自然本我”是“孔雀”，其特点是具有良好的沟通能力和说服能力，热忱、乐观且富有同理心，是很好的激励者，有个人魅力。

冯仑的第二个性特质是低精确性（高精确性是“猫头鹰”的主要特质），他有创意、不拘于传统、关注大方向和不拘小节，给人以“自由思考者”的印象。

冯仑的另外两个个性特质是：高支配性（“老虎”的主要特质），有决断力、自信心强、志向和目标远大；高耐心性（“考拉”的主要特质），个性随和、具合作倾向，容易相处。

个人领导特质分析系统的分析结果还显示，冯仑“自然本我”的决策风格是直觉型，他通常会依据经验和现有的事实，在与团队成员互动后很快作出决策。

他的工作风格是开拓型，爆发力强、自发性高、富灵活性，工作中擅长临场发挥，表明他的“自然本我”适合从事一线或开拓性的工作。

精神领袖孔雀型的人当中有不少是天生的社会活动家，他们乐于并擅长宣传理想与愿景，冯仑在非常年轻时就显露出这种天赋：他曾是中央党校最年轻的学员，毕业后在中央党校当过讲师，20多岁就在中宣部和国家体改委等机构工作过。

1991年，冯仑与5位合作伙伴开始创业之时，就提出了一个口号——以天下为己任，以企业为本位，创造财富，完善自我。

这个口号事实上描绘了企业的理想与愿景，对于今天的企业来说，在创业之初就确立使命与愿景也许并没什么了不起，但那可是“10万大军下海南”的拓荒淘金年代，“企业文化”对于中国人来说还是一个新名词。

6位伙伴根据年龄及原来职务的高低决定在新创公司中的职位，冯仑因此成为董事长。

但是，从第一天起，冯仑就是万通的精神领袖，这是他的“孔雀”特质所决定的。

“孔雀”乐观、充满激情、富有同理心，加上其擅长激励的特点，能让所处的团队始终保持高度积极向上的精神。

1991至1997年是万通初创及迅速扩张的时期，也是冯仑作为万通精神领袖崭露头角的阶段。

1992年9月3日是万通的第一个生日，已经掘得第一桶金的万通并没有大摆排场以示庆贺，冯仑反而提议将这一天定为万通的“反省日”。

因为这一年的第一个反省会，所以诞生了《披荆斩棘，共赴未来》一文，在那个《公司法》尚未出台的草莽年代，6位年轻的伙伴试图探寻现代企业的治理、组织、行为以及未来之路。

而延续至今、每年一度的“反省会”如同一种宗教仪式，已成为万通企业文化的核心。

1993年，公司改制为股份制企业，正式更名为万通。

作为万通企业文化象征和传播载体的内刊《万通报》开始发行，冯仑撰写了发刊词《击楫誓中流》，指出“毋忘在莒”是万通人的座右铭，“冷眼看世界，击楫誓中流”是万通人的信念。

1995年，万通开始快速扩张，冯仑在《万通报》撰文《守正出奇 以拙胜巧》说，万通要老老实实做生意，不苟且，不媚俗。

<<五型领导者>>

1996年，冯仑提出“四化”理念：资本社会化、公司专业化、经理职业化以及发展本土化，与此同时，万通开始收缩和调整业务。

……当其他民营企业忙着掘金而无暇顾及什么理念和文化时，冯仑却一路反思，一路表达，他所宣扬的种种理念，在当时的许多年轻知识分子中间传播，赋予了万通一道道文化光环，也因此为万通吸引了众多人才。

地产界思想家1997年，万通开始出售所有非核心业务，专注于房地产开发。

同时，其余5位合作伙伴相继离开。

冯仑独自领军的万通经历了三四年时间的调整期。

2000年之后，万通步入稳步成长阶段。

冯仑继续在每年元旦发表新年献词，也继续思考并宣扬他的理想。

不过相比过去，他的理念之中理想主义色彩已有所减淡，而代之以更多现代企业管理概念。

2003年，冯仑的新年献词标题为《学习万科好榜样》，提出要“学先进，傍大款，走正道”。

那一年，万科将学习标杆由新鸿基改为美国的帕尔迪，同年，万通也决定将业务模式由香港模式转变为美国模式，从传统的综合性开发商转型为专业房地产投资公司。

如果说万科是万通要学的“先进”，那么，天津泰达就是万通所傍的“大款”——2004年，万通引入国有的泰达集团作为战略投资者，泰达通过认购万通地产定向增发的27.8%的股权，成为万通的第一大股东。

这一交易不仅让万通地产的账面上增加了3个多亿的现金，而且，泰达在天津拥有的超过5 000亩土地储备和强有力的政府背景，也成了万通的优势之一。

2005年，冯仑的新年献词标题为《决胜未来的力量》，提出企业要决胜于未来，需要依靠四种力量：制度、核心价值观、组织形态和创新，以及毅力。

2006年的新年献词标题是《傻根精神永放光芒》，在文中，冯仑强调了创新对于转型之中的万通的重要性。

2008年，冯仑的新年献词标题是《欢呼企业公民的时代》，提出了企业公民三要素：公司战略、公司治理和核心价值观。

曾有媒体评论说，万通的规模与万通的名声未成正比。

或许这可以解读为：万通的名声远播并不完全基于它的业务规模，而是更多地借了冯仑个人的名气。

随着被称为“冯子仑语”的冯仑语录广为传播，随着以冯仑为主打形象的电子杂志《风马牛》创刊，随着冯仑在新浪写博客，随着他所著的《野蛮生长》一书出版，冯仑逐渐完成了从万通人精神领袖到公众心目中思想家的升级。

而所有这一切，无不彰显了冯仑的“孔雀”特质：擅长表达思想，乐于宣扬理想，并以此影响周围的人。

的确，“孔雀”很容易因此特质脱颖而出，成为登高一呼的领袖。

“孔雀”的缺憾有记者问过冯仑，如果不搞房地产开发，会做什么？

冯仑回答：知名文化人。

冯仑没有开玩笑。

他对于宣扬理念和理想有极大的热忱，万通的内刊、新年献词、“反省会”这些企业内部的媒介，远不足以承载他的这种热忱，所以才会有电子杂志、博客和《野蛮生长》的问世。

所有这些都表明，冯仑对于自身的“孔雀”特质非常欣赏，并愿意将这种特质发挥到极致。

的确，个人领导特质分析系统的分析结果显示，冯仑经过调整的“别人眼中的我”仍然是“孔雀”，而且高表达性特质的强度得到进一步加强。

“孔雀”的特点之一是乐观，这对于一个领导者来说至关重要。

但在有些情形下，“孔雀”可能理想主义色彩太重，或许会导致“孔雀”的宏大理想在实施过程中受阻；“孔雀”作决策时热忱而具煽动性，但有时难免流于滔滔雄辩。

冯仑的决策模式更多是基于直觉，而且，他的低精确性决定了日常管理不是他的特长，如果没有执行力很强的幕僚帮助他处理日常事务，他可能就会缺乏实际作为。

2000年，万通推出网上定制住宅业务——筑巢网。

<<五型领导者>>

冯仑宣布，万通要做房地产业的戴尔，要用信息时代的模式和技术手段改变国内传统房地产业的商业模式，像戴尔在网上卖电脑那样在网上卖房子，并为筑巢网定下了5年后销售额达到100亿元的目标。如今，10年已经过去，筑巢网的销售有多少？

不得而知。

事实上，有关筑巢网的公开信息，2005年之后已经非常稀少。

2004年，万通引入战略投资者泰达时，冯仑曾表示，万通可能不是最大的，但几年后会成为最具赢利能力的公司。

不过，目前看来，万通离这个目标依然遥远。

“口号可以产生激励，口号可以产生创业期特别需要的冲动，但口号不是一个可以正常经营和建设的东西，而正常经营和建设恰恰是企业最需要的。

”这是冯仑的语录。

冯仑的确具备成为伟大思想家的潜质，但选择成为商人限制了他这种潜质的发挥，对于社会和他个人而言，这可能都是一种缺憾。

<<五型领导者>>

媒体关注与评论

理解他人——发挥自己优势——提升领导力，这是管理者推动组织进步的一般经验。

这本书介绍的案例，能帮助读者深入地理解企业运作的规律，找到适合自己的切入方式。

——王石 万科集团董事长做企业最重要的是懂人，但是看懂人需要智慧和历练。

很高兴忻榕教授通过PDP分析把我的个性特质表述的异常精准！

——冯仑 万通集团董事局主席人人都可以找到成功的路，关键是要发挥你的优势，选择好你热爱的舞台。

本书汇聚了许多企业家成长的故事，他们都在自己最富热情的领域取得了成就，值得一读！

——郭广昌 复星集团董事长苏格拉底说：“认识你自己”，老子说：“知人者智，自知者明”。

但是认识自我、拥有“明智”又何其难！

在探索自我认知的过程中，借助科学有效的工具非常必要，PDP就是其中一个很简单有效的工具。

——杨国安 中欧国际工商学院教授我是“老虎”型！

善用自己的优势、关注自己的短板、并借力团队的优势组合，这是创业成功的必要条件。

这本书通过丰富生动的案例，展现了创业者成功的轨迹，剖析了他们的个性特质在发展个人领导力的作用，对每个渴望成功的人士来说都很有借鉴意义，不可不看！

——赵一弘 碧生源控股有限公司董事长在企业领导力发展的过程中，巧用个人天赋来挖掘人才的潜力是一个重要的课题。

这本通过个性特质来分析领导力的书籍很值得我们在企业管理中借鉴。

——洪杰 华润万家总经理

<<五型领导者>>

编辑推荐

《五型领导者:个性化的领导力提升之道》：国内首部关于领导特质分析系统的著作，众多顶尖行为科学家共同创建，30多年来全球1800多万管理者参与，世界500强领导特质分析及人才运用首选管理工具，中欧国际工商学院教授广泛应用并推荐，王石、冯仑、郭广昌、杨国安等联袂推荐！

<<五型领导者>>

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>