

## <<以业绩为导向的领导>>

### 图书基本信息

书名：<<以业绩为导向的领导>>

13位ISBN编号：9787509612415

10位ISBN编号：7509612411

出版时间：2011-4

出版时间：经济管理出版社

作者：（英）布洛赫，（英）威特立 著，杨琳 译

页数：186

译者：杨琳

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>

## <<以业绩为导向的领导>>

### 内容概要

苏珊·布洛赫等的《以业绩为导向的领导》旨在培养你的个人领导技能，并展示该技能的战略重要性。用与人打交道的技能来武装你，这个技能将和你的技术背景、市场知识一起，使你成为一个全面的领导者。

这本书是一本个人学习手册，其中的指南和问题可以直接应用于你所工作的团队。书中的内容植根于最新的调查结果和生活中的真实经验，告诉你如何才能有效地运营一个公司、一个部门或一个团队。其中包括一些经历过这些挑战并克服了这些挑战的商业领袖的真实故事。

## <<以业绩为导向的领导>>

### 书籍目录

#### 简介

#### 第一章 他们在谈论你——领导者如何影响其员工

“我到底在这儿干什么？”

(也许我根本就无法胜任这项工作？)

)”

“我没意识到在升到顶层之前好好准备自己是如此之重要”

“实际一点吧，爸、妈，这是现代世界”

“在男人的世界里，女人当主管是极为艰难的”

#### 第二章 你的行为就是金钱——你的所为和公司经营业绩之间的联系

不同的行为方式和领导方式会产生不同的效果吗？

我可以改变吗？

我的个性也会发生变化吗？

“要是就好了”和“我应该

我们从成功中而不是错误中学习

我需要改变自己的个性吗？

#### 第三章 给自己照张全身相——你现在是个什么样的领导？

六种领导风格

如何描画你的领导风格图

情商

#### 第四章 照相馆洗出来的照片——你的团队成员是怎么看你的

自我意识和给他人以发挥空间

#### 第五章 运用3-D法来评估你的领导方式，运用充分的自我意识来发展领导能力

根据问卷得出的得分图

信念支配行为

当其他方法都不管用的时候，听听你的孩子有什么要说的

感觉是可以传染的(你可以使别人的自我感觉非常好或非常坏)

3-D发展法

#### 第六章 我不是完美的——那又怎么样？

发展由最真诚的愿望开始

我需要改变有关“内心的抗拒”需要注意的几点

要接受指导吗？

需要注意的方面和一些警告

#### 第七章 衡量你的进步

反馈：与你的团队进行持续不断的双向反馈需要注意的几点

#### 第八章 你在舞台上，但并没有在表演——了解

领导角色的公共性质

你的团队和你一起成长

#### 第九章 我比以前有所提高了吗？

——如何实践

全面的领导

如何与你的老板打交道

<<以业绩为导向的领导>>

谈判中的全面领导

第十章 永远不要停止提高你自己

全面领导力：让你自己得到充分的发挥

结束语

注释

## <<以业绩为导向的领导>>

### 章节摘录

如何将你天性里识人之明的潜力发挥出来，这在某种程度上与民主型领导是相同的（见下文），其关键是放下恐惧心理。

我们经常会在某一领域压制某一下属或某一同事施展他们的才能，因为我们觉得这会威胁到我们自己。

我们的心里有一个小小的声音在说：“我不能让吉尔挑头做这个项目，因为我有项目管理的经验，其他人会以为她比我更好；我要当小组里惟一有项目管理经验的人。

”我们用这种毫不遮掩的方式来表达我们的内心，可以看出这种反应是由于我们害怕自身能力的不足，是由于我们有一种不安全感。

我们下意识地觉得要限制吉尔的发展，因而也限制了团队的发展，限制了你自己的发展（因为你可以从她身上学到东西，并获得挖出她的潜力的美名），这是一种不理性的本能。

如果她得到了发展的机会，我们自己就会多一个竞争者，受到威胁。

问题在于当你压制一个下属发展的愿望时，你的表现却很有欺骗性，你运用了自己的权威性，你在增加或至少在巩固你的影响力。

这其实是一种假象，因为你的员工是自愿工作的，他们工作的动力和对公司的贡献对于完成你向董事会承诺的战略性目标有着重大的影响，所以对于那位刚刚被你否定的员工个人来说，你的影响力是增强了，但从更广的角度来看，你的影响力实际是减弱了，你有可能失去了创造更好的业绩、令公司股东高兴的机会。

.....

<<以业绩为导向的领导>>

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>