

<<危机下.领导怎么办>>

图书基本信息

书名：<<危机下.领导怎么办>>

13位ISBN编号：9787515313757

10位ISBN编号：7515313757

出版时间：2013-3

出版时间：科蒂茨 中国青年出版社 (2013-03出版)

作者：托马斯·科蒂茨

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>

<<危机下.领导怎么办>>

前言

大多领导，无论来自公共部门还是私人部门，都会面对某种形式的危机。

传统领导力通常会面对权力、金钱或地位方面的危机。

但当领导者在可能致命的环境中进行领导时，会发生什么呢？

情况依旧如此吗？

《危机下，领导怎么办》一书分析了危机环境，并且提出了一种全新的理论，来帮助你更好地理解如何在生死关头及日常生活中进行卓越领导。

托马斯·科蒂茨将那些在危机逼近时被选为领导者的人们定义为危机领导者。

在极端环境下，领导力以及领导者的生命都要承担巨大风险，而这一切都是为了别人能够存活下来。

随着科蒂茨深入阐释危机领导力概念，你会渐渐了解在危及生命的环境中领导不仅需要向他人传达一种能够成功的自信。

一个带大家脱离险境的承诺以及一种一切都会好的观念，同时。

还要完成几乎不可能完成的任务。

以上这些准则也同样适用于商界、政界及其他任何需要面临挑战的团队。

在2001年“9·11”事件发生时，许多人都亲眼目睹了消防队员们冲进世贸大厦的火海中救人的场景。

当救火单位赶到时，他们面临着一个令人畏惧的任务：从距离地面90层高的冒着熊熊大火的房间中营救出约25000人来。

消防队队长带领着消防队队员们爬上110层高的、狭窄的办公楼楼梯，希望营救出那些此时此刻最需要帮助的人们。

每一个消防员，无论肩负何种任务，在执行这次大胆的营救行动时，都处于危机之中。

在恐怖袭击开始后仅仅一个小时内，世贸中心的南塔便倒塌了，上级立刻命令消防队队员们前往北塔紧急疏散人员。

在撤离的过程中，一名中尉让他的消防中队留在了9层，同时指引其他消防单位抵达安全地带。

与此同时，一名上尉带领着他的云梯消防队帮助一名不能自己走下楼梯的妇女安全撤离。

以上这些领导力的故事和那天发生的数不清的故事一起激励着我们，同时，使我们对危机领导者的性格特征产生了好奇。

我们在“9·11”事件中所看到的，是人们在非同寻常的历史时刻做着寻常的事情。

这本书的目的就是教你如何在日常生活中应用这些技能。

这些危机的环境把领导者在完成平常的甚至是不可能完成的任务中所担当的角色放大了，让我们对真正的领导力有了全新的认识。

科蒂茨的研究为人们了解危机领导力的重要特征提供了第一手资料。

这样的研究此前几乎没有人做过，因为调查该话题意味着将研究者置于危机下，但这样的调查却对理解处于充满危机的环境下的领导力起到了至关重要的作用。

公共服务部门工作（如警察、防暴队员、特别行动小组成员以及消防队队员等。

——译者注）的人员需要比别人更深刻地理解领导力。

科蒂茨的研究表明，作为一名富有经验的领导，通常会将自己置身于更大的危险之中，目的是保护经验较少的人们安全。

这种精神，和人们看到的其他的无私领导力一起，给我们的社会增添了巨大的公共价值。

这本书定义了危机领导力，并且分析了危机环境及日常事务中领导力所表现出的突发行为类型。

在极端环境下，科蒂茨认为危机领导力存在四项前提。

第一，这些特殊的任务是在极端环境中展开的。

在那样的环境中，担当领导的人会自发地努力完成任务，除此之外，他（她）还会主动地快速审视周遭环境并且领会新的信息。

有效的领导力需要在不断变换的危机环境中学习，并快速做出决定。

第二，领导者和追随者应该共同分担危机。

<<危机下.领导怎么办>>

这种共同分担的危机为领导者赢得信任，而这种信任对领导者而言意义深远且影响重大。

第三，尽量缩小领导者和追随者生活方式上的差距。

领导者和追随者在薪资上的差异往往很小，且经常被其他价值所覆盖。

第四，科蒂茨坚持认为追随者要求领导者的能力能够达到某一水平。

这些前提对处于任何行业的领导者来说都至关重要。

科蒂茨提出了其他有关领导力的大部分书籍所没有关注到的内容，那就是当一个人的真实品性被调动起来去进行领导时。

会发生什么。

危机下，在某些紧张时刻，领导力经常就自然而然地产生了，几乎没有时间抱怨环境、指责他人或自怨自艾。

以上三种消极做法往往是危机领导者所承受不起的。

与此相反，科蒂茨强调，领导者要平静地应对、关注外界，理解不断变化的环境，力求找到恢复常态的方法。

此时，领导力以另一种方法展现：为人们指明目标。

指出方向，使人们产生动力。

科蒂茨解释说，领导力的真正内涵是帮助他人成功。

无论你是紧急情况下的负责人、军官，还是商界人士，在你的职业生涯中，你都有在危机下领导的可能。

科蒂茨非同寻常的故事将给你灵感，并告诉你想要在充满挑战的环境中发挥出有效的领导力应具备的特征。

他还总结出了想要在这些环境中存活下来所必需的重要的心理和生理技能。

《危机下，领导怎么办》是一本实用的指南，告诉你在你生命中最重要的时刻该如何领导。

<<危机下.领导怎么办>>

内容概要

《危机下,领导怎么办》内容简介：危机下领导者的本色是注入骨髓的、充满灵魂的责任、担当、勇气和悲悯。

对于领导者而言，危机不常有；但危机意识需常在。

科尔迪茨教授的书是写给每一位领导者的，帮助领导者理解如何在生死关头及日常生活中进行卓有成效的领导。

随着中国社会结构和利益格局的不断分化和多元化，社会关系日益复杂，社会矛盾进入高发期，政府传统的管理机制面临着挑战，社会管理正在逐步由传统的行政管制向协同服务转变。

如何在危机前、危机中、危机后（包括自然灾害、社会危机乃至心理危机）进行有效的处理、解决和疏导，甚至“以患为利”，把危机变为转机，不仅体现了我们的执政思维、执政能力，还直接决定了该区域的稳定，甚至影响整个社会的品质和质量。

<<危机下.领导怎么办>>

作者简介

作者：（美国）托马斯·科蒂茨（Thomas A.Kolditz）译者：路大虎 路言春 常梦秋 刘迪迪 托马斯·科尔迪茨教授，美国著名领导力专家，西点军校行为科学与领导力系负责人。托马斯·科尔迪茨教授及其领导力研发团队不但为西点军校学生讲授领导力，而且为美国商业界、政界人士培训领导力和危机管理。近年来，托马斯·科尔迪茨教授担任天势世纪（北京）公司教育顾问和战略合作伙伴。对中国某些地方政府进行危机领导力培训，旨在帮助中国政界、商界组织提升危机领导力。

<<危机下.领导怎么办>>

书籍目录

前言 / 1 原版序 / 5 危机领导力是每一位领导者的人生必修课 / 13 第1章 危机领导者的关键特征 / 1 危机领导才能排序 / 1 危机领导者是被内在激励了的 / 3 危机领导者坚持持续不断地学习 / 5 危机领导者愿意把风险和他们的追随者们共享 / 5 危机领导者和他们的追随者拥有同样的生活方式, 没有特殊 / 8 危机领导者自身拥有强大的能力, 同时善于激发追随者, 赢得高度信任和忠诚 / 11 能力在危机下尤为关键 / 11 危机下要求领导者和追随者之间相互信任 / 14 危机下要求领导者和团队之间互相忠诚 / 18 审视你自身的领导才能 / 20 总结 / 22 第2章 危机领导者的经验 / 25 从交易型领导转变成改变型领导 / 25 商界领袖从危机领导者身上能够学到什么 / 27 经验一: 激励和学习一起发力时, 效力最大 / 29 经验二: 分担风险能够加强可信度并能够提高领导者在危机下的效能 / 31 经验三: 你的生活方式告诉了追随者你的价值观是什么 / 35 经验四: 开发能力的时候, 你也在开发信任和忠诚 / 42 经验五: 极端的危机, 不论是对公司还是对个人, 都能揭示出领导者和追随者真实的性格特征 / 43 经验六: 你的履历和家世都是没用的 / 47 经验七: 利用你自身的品质改变生命或让你的行动激发大家 / 49 经验八: 领导力有效性是跟情景有关的 / 53 经验九: 最好的领导者是想成为充满激情的领导者 / 57 如何将危机领导力运用到你的组织中 / 60 总结 / 61 第3章 危机领导力模式 / 65 界定真正领导力 / 66 危机领导力模式是基于价值观的吗 / 68 任何时候都要认识到人类生命的内在价值 / 71 危机领导者的性格: 予他人以目标、动机和方向 / 72 危机领导力对领导人发展有何意味 / 74 将理论应用到实际工作中去: 危机领导者的发展 / 75 教导未来领导者养成与追随者相同的生活方式 / 91 开展挑战生理的训练项目 / 92 常规的领导者发展模式已经落后了吗 / 93 一种鼓舞人心的领导者培养方法 / 95 如何在你的组织里培养未来的领导者 / 102 总结 / 103 第4章 从危机中学习情绪、恐惧和领导力 / 105 探测危机下恐惧的深度 / 106 危机下为什么要平复情绪 / 115 控制情绪不是危机下领导者的好策略 / 116 放下身段做领导 / 117 领导者应该怎样处理和克服恐惧 / 119 推卸责任的危险: 指责不是一种有效的领导方法 / 122 失败主义的危险: 放弃不是好的领导方法 / 126 如何处理危机下的情绪 / 127 总结 / 129 第5章 在不幸中领导: 学会应对损失 / 133 死亡环境下领导的要点: 表示尊重 / 136 如何处理死亡事件 / 137 告诉下属, 什么事你必须立刻知道 / 137 不幸发生时优秀领导力的价值 / 149 当团队发生不幸时, 你如何进行领导 / 153 总结 / 154 第6章 建立培养领导者的团队 / 155 团队对培养未来领导者具有特殊的价值 / 156 在团队中学习领导力: 不是公平竞争, 而是吸取危机经验 / 157 危机领导力的实验室 / 158 西点军校如何选择学员领导人 / 161 怎样组建一个精英团队 / 164 精英团队的领导培养者 / 170 团队发展和体制阻力 / 183 以极端方式建设领导培养者团队 / 185 总结 / 187 第7章 危机领导者的体力发展要求 / 191 身体状态良好是领导者的优势之一 / 193 危机领导者需要随时都保持身体状态良好 / 194 优秀领导者身体素质的三个特征 / 196 把力量、平衡性和灵活性结合起来完成你的身体锻炼 / 202 结论 / 205

<<危机下.领导怎么办>>

章节摘录

版权页：几乎不依靠人力资源的基础管理工具就能管理下属的领导者是很少见的。这里提到的人力资源的基础管理工具包括报酬、奖金、工作条件、工作保障、福利等。每个领导者都应当保证当所能提供的优势受到威胁或在困难时期中这些优势被取消时，组织仍然能有序运作。

随和并不是解决之道。

大多数伊拉克被俘获的士兵把他们的长官描述成不好接近的，但并不是危险的。事实上，许多长官是基于政治原因被提拔上来的，他们的士兵并不认为他们的领导才能或战斗才能有多厉害。

有个战俘这样对我说：“军官们根本毫无经验。但是好像有个什么政府条文，说普通士兵们如果能去军事学院学习6个月，那么毕业后就能被提拔为军官……他们有的是阿拉伯复兴社会党的党员，只要是这个党的成员，就能被提拔成军官，不需要任何专门训练。”

伊拉克士兵们说他们时不时就会向他们的长官请假（或者贿赂他们的长官），希望能够每个月回家待上10天。

这种情形使得军官和入伍士兵之间几乎没有什么尊重可言，即使他们之间的关系并非咄咄逼人，有时候甚至是友好或愉快的，但就是没有尊重可言。

令人大为惊奇的是，士兵们害怕被报复的恐惧往往并非来自伊拉克军队中的领导者。一些伊拉克战俘说，如果他们的长官非逼着他们战斗，他们就会把他们的长官杀死，然后去投降。这种情形当然不仅仅是发生在伊拉克军队里，实际上，越战快结束时的美国军队也出现过前线领导强迫手下战斗而士兵们不情愿的现象。

在一篇名为“美国军队的凝聚和瓦解”的文章中，作者保罗·萨维奇（Paul Savage）和理查德·加布里埃尔（Richard Gabriel）详细地阐述了无纪律是如何转变成暴力的。利用国防部的资料，他们发现在战争的最后4年（1969—1972年间），有“788个带爆炸装置袭击”，针对美军领导者且非敌方所为——一般被称为士兵（用手榴弹等杀伤性炸弹）杀伤军官的行为。这些袭击导致86人死亡、714人受伤，且大部分都是美国军官。

领导者在温和环境中可以强迫他人，但是在危机环境中，强迫性的命令并不起作用。领导者应该努力让组织不要成为只依靠物质奖励激励人们来工作的组织，那样的话，组织及其员工之间有的只是一种交易。

一旦组织中的人们感觉受到了威胁，这样的策略就会失效。

<<危机下.领导怎么办>>

编辑推荐

《危机下,领导怎么办》是由中国青年出版社出版。

<<危机下.领导怎么办>>

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>