

<<领导力的秘密>>

图书基本信息

## <<领导力的秘密>>

### 前言

在管理的世界里，一切都有可能发生！

这就是为什么二三十多年来，我还只是一名管理学的学习者、实践者和倡导者。

这也是在这本书再版时，我要这么激动地为它撰写前言的缘故。

自从2004年首次出版之后。

它就被翻译成了二十多种语言，在全球有几十万的销量。

显然，这本书就“管理”这个重要话题所展开的论述引起了大家的共鸣。

当我得知本书的作者是肯·布兰佳(Ken Blanchard)和马克·米勒(Mark Miller)时，我就深信，本书的销量一定不俗。

原因在于：在过去的四十年里，肯·布兰佳一直在思考并且编写有关管理学的书籍，其中有《一分钟经理人》(The One Minute Manager)、《管理艺术和一分钟管理技巧》(Leadership and the One Minute Manager)、《共好》(Gung Ho！

)、《卓越的领导》(Leading at a Higher Level)、《顾客也疯狂》(如Raving Fans)、《鲸鱼哲学》(Whale Done！

)等等。

我相信你听说过这些著作(我也希望你能够阅读其中的一些)。

肯·布兰佳的书已经卖出了一十多万本——并且这个数字还在持续增长。

他还曾经有四部著作同时出现在《商业周刊》(Business Week)的畅销书排行榜上，很少有人能够取得这样了不起的成就。

可以说，肯·布兰佳为构建现代管理模式做出了巨大贡献。

马克·米勒的职业生涯则是另一种轨迹。

在过去的三十年里，他都在美陶最大的快餐连锁店之一——chick-fil-A公司的管理层任职。

chick-fil-A的总部位于二乔治亚州亚特兰大市，是一家有着一千四百多家分店的快餐公司，年销售额超过30亿美元。

日前，马克是培训和发展部的副主任。

我曾两次应邀参加这家公司的年度会议，并发表讲话。

公司的员工都能理解我的话。

在这个机构里，人人都懂得管理者的秘密。

这就是他们取得成功的核心。

我要对你提出的建议非常简单——学习《领导力的秘密》，然后加以运用。

如果你这么做了，那么你的管理工作和你的生活将会随之发生改变。

——约翰·麦克斯韦尔(John C. Maxwell) 著名作家、演讲家以及管理家

## <<领导力的秘密>>

### 内容概要

管理是什么？

管理是发号施令吗？

管理是控制吗？

.....如果你还在为这个问题而困惑，请听听肯·布兰佳如何为您解答这个问题。

本书中，主人公德比所管理的团队业绩糟糕，下属散漫懈怠，而她自己却忙得焦头烂额.....此时，意外得到的和总裁杰夫面谈的机会让他深受启发。

他将所学的管理智慧应用在与下属的相处中，从而一步步解开了优秀管理者的秘密，并成功诠释了“服务型管理者”的概念，那就是：善于倾听和观察；展望未来，为团队制定目标；把合适的人放在合适的位置上，让下属得到提升和发展；持续地改革和学习以提高能力，重视结果和人际关系并真诚待人；坚守价值观。

作者通过一个充满启发性的商业寓言，提出了一个全新的管理思想——服务型管理理念，将复杂的管理智慧变得简单、通俗，全书语言简洁、明晰，是一本难得的经典管理图书。

## <<领导力的秘密>>

### 作者简介

肯·布兰佳，享誉全球的管理大师、演说家、商业咨询顾问和畅销书作家，被誉为当今最具洞察力和思想力度的商界精英之一。

由于在管理、演讲领域的卓越贡献，布兰佳博士被授予多项奖项，其国际管理委员会（IMC）授予的“威尔伯·麦克菲勒奖”，更使他在管理史上和彼得·德鲁克、爱德华·戴明齐名。

作为一名作家，他出版了多部经典畅销书，包括《一分钟经理人》（One Minute Manager）、《共好》（Gung Ho！

）、《神奇的团队合作》（High Five！

）、《顾客也疯狂》（Raving

Fans）、《鲸鱼哲学》（Whale

Done！

）等。

他与斯宾塞·约翰逊合著的《一分钟经理人》在全美畅销了22年，销量超过1500万册，并先后被翻译成27种语言出版，影响了整整两代经理人。

马克·米勒，美国实战型管理大师，Chick-fil-A公司副总裁。

Chick-fil-A是美国最大的快餐连锁店之一，拥有1400多家分店，马克·米勒已在该公司服务了25年，主要负责员工培训和发展企划工作。

## <<领导力的秘密>>

### 书籍目录

- 第一章 管理的困惑
- 第二章 最佳聆听者
- 第三章 领导力的秘密
- 第四章 全新尝试
- 第五章 愿景的力量
- 第六章 让下属成长起来
- 第七章 找对人，做对事
- 第八章 最成功的团队会议
- 第九章 持续改革
- 第十章 结果不是唯一
- 第十一章 信任是管理的基石
- 第十二章 谁是最伟大的服务型领导
- 第十三章 最后总结
- 第十四章 找到继任者

## &lt;&lt;领导力的秘密&gt;&gt;

## 章节摘录

第二次培训的时间终于到了。

德比准时来到了杰夫的办公室。

和她预料得一样，杰夫来得也很准时。

“自从我们第一次会面之后，事情进展得如何？”

杰夫问道。

“我想，还可以吧。

不过我的团队依然存在业绩上的问题。

我试着努力成为一名更好的倾听者，我也试着更加了解团队里的每一个人。

“这些都做得不错！”

杰夫给予了她一个肯定的微笑。

“我们今天从哪儿开始呢？”

杰夫问道。

“我原以为我们会按照某一种方式或者程序进行下去。

不过，如果没有这样的程序，那么我们就从我上次提出的问题开始吧。

德比说道。

“好的，你的问题是成为一个优秀的管理者的秘密。

就像我上次告诉你的那样，这是一个非常棒的问题。

但是，在我们深入谈论这个问题之前，你不妨先告诉我，你为什么想要了解这个问题？”

“这样我就能够成为一个优秀的管理者了。”

德比脱口而出。

杰夫从他的书桌上拿出一张纸，说道：“这是你申请加入培训计划的表格。

在‘管理者是什么？’

‘这个问题上，你的回答是‘管理者就是处于权威位置的人，并对自己下达的指令所造成的结果负责’。

德比点了点头，说道：“对我而言，很显然是这样。

“德比，事实上，真正的管理者与他在团队中的职位高低没有任何关系。

在这个世界上，有很多人并没有担任管理者这样的职位，但是他们每时每刻都在领导。

相反，也有很多人虽然担任管理者的职位，但是他们并没有发挥领导的作用。

杰夫后面的这个例子深深地刺痛了德比，因为她知道，自己就是这一类人。

她自己虽然处于管理者的位置，但是根据团队成员的表现来看，很明显，她并没有发挥领导者的作用。

德比犹豫了一会儿，问道：“如果管理者和所处的职位无关，那么，它的定义到底是什么呢？”

“我用一张图片来解释给你听。

杰夫一边说，一边走向那块白板。

“领导就像是一座冰山。

这座冰山主要有两个部分组成：在水上你能看见的那一部分和水下你看不见的那一部分。

我先来考考你五年级的科学知识，冰山露在水面上的那一部分有多少能为人们所见？”

德比想了一会，答道：“我想，当时上这个课的时候，我逃课了。

然后他们都笑了起来。

接着，德比说：“我猜，这个数字应该不到20%吧。”

“猜对了。

这同样也适用于领导。

领导更多的是关于人们看不见的那一部分，而不是人们看得见的那一部分。

德比对杰夫的这个解释感到困惑，“请继续说。”

她说道。

“我们不妨画一下我们刚才所讨论的。”

## &lt;&lt;领导力的秘密&gt;&gt;

”杰夫一边说，一边在白板上画了起来。

“在水面以下，是一个领导者的特质（CHARACTER）。

在水面以上，是一个领导者的技能（SKILLS）——他/她所采取的行动和措施。

换一种方式说，领导是由两个因素组成的：本质和行动。

”“让我们想想一百年前。

很多船在航行到北部海域时，都撞上了冰山。

在这么多的悲剧中，是什么导致船沉没了？

是那些见得到的冰山——还是那些见不到、在水面下的冰山？

”德比回答道：“是那些在水面下的冰山吧。

”“对，”杰夫说，“特质——或者缺少特质依然是当今世上大多数领导者所存在的主要问题。

领导者的技能对于进行有效的领导非常关键，但是领导的特质也非常重要。

很多领导者认为，只要他们拥有这些技能，他们就能成为有效的领导者；也有的领导者则认为，他们只要发展自己的特质就能成为优秀的领导者。

这两种观点都是错误的。

要成为优秀的领导者，既需要技能，又需要特质。

”“我明白了。

”德比回答道。

“作为一个组织，我们尽可能地挑选那些既有技能又有特质的人。

但是如果只能从两者当中选一个的话，我们在这个问题上已经做出了一个关键的决定。

这就是为什么你今天会在这儿的缘故。

”“这个决定是什么呢？

”德比问道。

“我们会挑选那些拥有特质的人，让他们发展自己的技能。

”德比飞快地做了一些笔记。

看来，我马上就能知道那个问题的答案了，德比心中暗暗想着。

“那么，杰夫，成为一个伟大的领导者的秘密是什么呢？

”德比问道。

“秘密就是，伟大的领导者是——服务于他人的。

”杰夫有意识地顿了顿。

“服务于他人？

这指的是什么呢？

”德比用满带怀疑的语气问道，“领导者不是为他人服务的——他们是领导他人的！

而且，这与冰山有什么关系呢？

”“为他人服务的想法能够很好地用‘冰山’这个比喻体现出来，无论是露在水面上，还是水面下的冰山。

让我来解释一下，一个领导者的动机或者意图是一个关于特质的问题。

也就是说，不是体现在表面上的。

领导者——无论他们的技术水平如何——都必须不停地问自己，‘我为什么要领导？

’如果一个领导者的目的是为组织和属下服务，而不是为自己服务的话，那么他的表现就会完全不一样。

你必须时时刻刻问自己的一个关键问题是，‘我是一个自我服务型领导，还是一个为他人服务型领导？

’”“我不明白。

”德比坦率地说出了自己的困惑。

德比继续说道：“我没有办法把这个温暖而又让人困惑的‘为他人服务’的想法传达给我的团队。

假设我的动机是好的，我也有为他人服务的特质，但是我该做什么来进行很好的领导呢？

”“这就是我们刚才所说的，露在冰山上的那一部分。

这也是我们在接下来的几个月内要提到的内容。

## <<领导力的秘密>>

我们会一起看看，'为他人服务'这个想法如何能够影响你作为一个领导者。

我相信那些选择你作为领导者的人认为你有一颗为他人服务的心。

否则的话，他们也不会叫你担任领导者。

所以，在这次的培训中，我们的重点是，一方面提高你的领导技能，一方面帮助你寻找为团队和组织服务的方式。

” “感谢您对我这么有信心。

但是，'为他人服务'听起来概念很广。

事实上，我想我可能要花上一生的时间来思考怎么为他人服务。

” “是的。

我想，我们已经有了一个突破！

” 杰夫开心地说道。

“我说了什么？

我突破了什么？

” 德比问道。

“你刚才说，你要花一生的时间来研究这个问题。

这是非常正确的。

要成为优秀的领导者不是一朝一夕的事。

他们需要在自己的一生中，每天都不断地获取进步。

这条路没有尽头。

你也不可能到达。

你总会不停地发现新的方式为他人服务。

每一次你为他人提供服务，你的领导技能就会提高，你也会成为一个更加优秀的领导者。

” “这听上去很难。

要是为他人服务的话，一个领导者可能要有成千上万的事情要做。

” “是的，要做的事是有很多，不过可以归纳为几个方面。

” “几个方面？

” 德比感觉看到了希望。

“是的，我想，要成为一个优秀的管理者，主要从五个方面为他人服务。

” 德比紧紧地握着笔，问道：“是哪五个方面？

” “我们一次谈一个方面，从下次的见面开始吧，” 杰夫说道，“今天，我想要给你布置第一项任务。

在下一次见面前的这段时间里，你试着为自己的属下服务。

不仅仅是一些了不起的事，也可以是一些小事。

将此记录下来，我们下一次见面的时候来聊一聊。

德比带着满腹的疑问离开了杰夫的办公室，但是，直觉告诉她，她将会以全新的方式看待自己作为领导者的这个角色。

<<领导力的秘密>>

媒体关注与评论

<<领导力的秘密>>

编辑推荐

<<领导力的秘密>>

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>