

<<释放领导力>>

图书基本信息

书名：<<释放领导力>>

13位ISBN编号：9787543645189

10位ISBN编号：7543645181

出版时间：2009-3

出版时间：青岛出版社

作者：约翰·胡佛

页数：232

译者：李华

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>

## <<释放领导力>>

### 内容概要

《释放领导力》要求我们不要试图去泯灭员工个性，它使我们相信只有在符合员工意愿以及他们独特个性的条件下，他们的工作才能创出佳绩，它有望打破一统美国几十年的“一刀切”的管理模式；《释放领导力》还提供了一种建设有效领导团队的实用的新方法，它推崇与众不同的自然的领导个性而绝非贬低它。每个人内心深处都渴望做一名自由领导者，《释放领导力》教会你如何冲破牢笼，将你的能力发挥到极致。

## <<释放领导力>>

### 作者简介

约翰·胡佛博士曾在华特迪士尼公司和麦格罗·希尔出版公司成功运用了本书中的领导策略。他还帮助过几十位客户，包括波音航空公司、达美航空公司、希尔顿饭店、摩托罗拉公司、普印力公司、三洋费希尔公司和施乐公司。他共编著了六部著作，包括《如何与笨老板共处》和《我爱笨老板》。

## <<释放领导力>>

### 书籍目录

序言引言第一部分 企业文化与领导艺术第一章 正视企业文化第二章 人人具备领导力第三章 个性：看不见的手第二部分 计算组合个性第四章 领导类型和领导动力表第五章 项目预测表第六章 管理团队第七章 恐惧因素第三部分 领导类型第八章 控制型第九章 服从型第十章 社交型第十一章 稳重型第四部分 领导动力第十二章 勇气第十三章 信心第十四章 专注第十五章 热情与价值观

## &lt;&lt;释放领导力&gt;&gt;

## 章节摘录

第一部分 企业文化与领导艺术 第一章 正视企业文化 《神龙帕夫》是一首我们大家都熟悉的歌曲，故事中的神龙帕夫更为我们的子孙辈们所熟知，然而，有没有人想过这个问题：当杰克“再也不找帕夫玩了”之后又发生了什么？

杰克为了“其他玩具”抛弃了帕夫，我们从歌曲中可以听到帕夫“伤心地耷拉着脑袋”，“他绿色的鳞甲雨点般散落”，“他不再沿着那条樱桃巷玩耍了”，“也不再勇敢，只是充满哀愁地缩进了水下洞穴”。

但龙是永生的，还记得吗？

所以，这故事还没有结束。

杰克长大后获得了MBA学位，并成了一名高级主管——为了客户和团队成员，为了享受生活，他尽可能让自己采取劳逸结合的工作方法，所以根本无暇顾及孩提时的神龙伙伴。

与此同时，帕夫也在洞里苦思冥想、焦躁不安，他的悲伤化为愤怒，愤怒又变成怨恨，没过多久，帕夫满脑子里都是复仇的念头，他要为自己讨个说法。

帕夫并非所有时间都在洞里枯坐，他也上网去搜索企业得以发展兴旺的原因，以便找到阻碍企业发展的方法。

他身负摧毁企业的使命走出洞穴，因为那时企业的主管们已经忘记了如何娱乐，忘记了如何让客户满意以及如何培养热情的团队成员。

帕夫听说自己太有名了，就把名字改成了奥格。

奥格运用神力变成了一个无所不在的精灵，现在就住在西方社会每一个企业的阴暗角落里。

他是夜行动物，所以他总是白天睡觉，而且神不知鬼不觉（除了他的鼾声，但人们似乎都没听见）。当办公室走廊里漆黑一片、空无一人时，他就会大摇大摆地走出来，为躲避老板而工作到凌晨一两点钟的员工都能听见那些奇怪的“午夜”怪声，知道他们还有“同伴”。

一条饱食终日的龙 尽管并非奥格的每一顿配餐都能反映企业领导的最佳意图，但他却倍受关照。

他在网上调查得知，在一些使企业成功的特例中，表现最出色的企业总是让人人都参与领导工作，最优秀的公司认为人人都要有领导力，领导不应只成为少数几个人的工作，在大多数经济效益好的企业里，领导职责必须尽可能在企业上下得到共同使用和支配，而不应仅作为一种监管劳动、预测利润的方式。

奥格搞清楚了，如果想放慢企业发展速度，降低工作效果及效率，阻止企业改革的话，就必须遏止团队成员领导潜力的发挥。

奥格的研究也表明变革不可避免，最成功的企业总是能提前预见变化，灵活应对变化并利用这种变化，使之向有利于自己的方向发展。

他们会提前适应起伏波动的国内外市场的变化。

正因为把领导能力作为每个人日常工作职责的一部分，企业才能在关键时刻矗立在改革最前沿并及时采取应对措施。

为了完成这些目标，企业投资几十亿进行项目改革，不断改善生产过程，运用全新领导技能以及推行各种旨在提高个人或企业业绩的培训发展计划。

这本是好事，但胃口大开的奥格却把项目改革、生产过程的持续改善、全新领导技能，以及任何有利于提高个人或企业业绩的培训发展计划都通通吞进了肚子。

作为企业制胜法宝的项目改革变成了奥格夜游漆黑办公室时的夜宵。

天明之前，这个酒足饭饱的家伙大摇大摆地回到角落里，身子一蜷，打着饱嗝昏昏睡去。

第二天清晨，企业惰性代替了项目管理改革，生产过程的持续改善问题变成了没完没了的会议，所有的主管、经理们开始不耐烦地在椅子边上来回穿梭，客户服务像以往一样成了一件行不通的事情，内部客户尚且不能有效地彼此沟通，更不用说同企业外部客户之间的沟通了，最后一次回应外部客户的电话是在1996年的第二季度的某一时间，总之，企业像往常那样对客户不友好，这一切都是奥格惹的祸。

## &lt;&lt;释放领导力&gt;&gt;

有没有企业文化？

简单的回答是“有。”

”复杂的回答就是“有很多！”

”不管你喜不喜欢，任何时候只要有两个人或更多的人联合做事，就会有企业文化产生大多数人认为企业文化是集体的、隐晦的、难以表达的信仰、价值、模式等等。

在上个世纪最后的25年里，是詹姆斯·贝拉斯戈、沃伦·本尼斯、吉姆·科林斯、史蒂芬·柯维、彼得·德鲁克、加里斯·摩根、彼得·圣吉和玛格丽特。

魏特利教会了我们这些概念。

我们同意这些说法，但我们把这种企业文化称之为奥格——企业龙。

如果你设法推动或维持与企业文化背道而驰的改革，尽管这很难，但顶多能持续到奥格再次饥饿的时候。

你付给咨询顾问多少钱无所谓，或是培训计划有多么如火如荼，多么富有启迪意义也无所谓，改革的尝试只会进入奥格的消化道里以失败告终，仅靠投资发展企业文化无济于事，光参加培训和发展项目也很难成就大事，你要昂首挺胸，手握拳头，向空中挥舞并高喊：“奥格！”

”因为它睡得很沉听不见。

改革是什么呢？

试着增加百分之十的利润或节省百分之十的成本，这就是改革。

那么减少营业额和人才流失呢？

那也是改革。

任何改进或偏离你现在做法的事情都是改革，你主动改变企业、改变业绩或结果的任何尝试都是积极的，现在我们只要按照自己所规划的方式去坚持工作就可以了，因为任何一位业内人士都知道，有时他们可以随心所欲地工作，但更多时候却不能如愿以偿。

是悲观怀疑的企业文化吗？

改革真会带来非凡的效果吗？

肯定会。

有没有培训与发展计划？

当然有。

是不是很多企业的改革都经受住了时间的考验？

的确如此。

很多企业管理中有没有表现出色的领导力？

毫无疑问，有。

你为何读这本书？

可能是因为你不能用“是”来明确地回答与你企业相关的这四个问题，亦或是因为你已经拥有一家业绩颇丰的超级企业，但仍然希望它能好上加好。

每个走在改革前沿的人一开始都要面临不利形势，今晚奥格就会因饥肠辘辘而醒过来了，团队成员接触或参加的每一个项目改革，每一项生产过程的持续改善，全新领导技能和客户服务培训，内外交流项目和美国职业安全与健康协会举办的服从研讨会等等，顶头上司要么忽略这些活动根本不参与，要么就是干脆不支持，这都将成为让奥格胃口大增的美食。

许多处在领导岗位的人都以为把员工送出去培训就算完成任务了，他们不明白其实自己的领导工作才刚刚开始，而且永远也干不完。

当一个项目改革刚刚起步就不得不放弃时，人们就不会热切盼望第二次改革了；当人们燃起的希望落空时，下一次甚至是再往后，人们就很难再有工作积极性了，就像蚕结茧一样，悲观怀疑的情绪也是日积月累所致的。

随着时间的推移，这层心理隔膜越厚就越难捅破。

作为咨询顾问，我们知道面对一屋子的中层管理人员或主管时应该说些什么，说自己是“一群想帮助你们改变现状的人”。

好吧，吵人的鼾声从哪里来？

## <<释放领导力>>

从哪个阴暗的角落？

是谁呢？

从经理和高管们暗黄的面色和空虚的眼神里可以看出，那是奥格，他还好好活着，在会见了无数的咨询顾问，进行了无数的项目管理改革之后，他们已经变成了行尸走肉。

我们不要责怪他们，你也不想做一个与工作环境格格不入的人吧？

经典的管理理论让我们相信融入工作环境的最快方式是提高效率，毕竟时间就是金钱，做中层经理职位很久的人一眼就可以从他们已被磨平的处世方式上看起来，新来的雇员还棱角分明。

奥格为什么会产生悲观怀疑的心理？

奥格之所以会悲观怀疑是因为他以为杰克·佩帕会和他永远玩下去，但杰克没有这样做，于是奥格很恼火，后果很严重——每次当进行项目改革、持续改善工作过程、领导培训项目、客户服务研讨会、内外沟通项目的做法未使企业有任何起色的时候，企业员工就会生气失望而且变得越来越愤世嫉俗。

这是谁的错？

老板会责备工作缺乏活力的团队成员，团队成员则把这一切归咎于他们的笨老板：我们知道错出在哪里，因为我们一直在和一群没有活力的人和笨老板一起工作！

其实，我们自己就是那群缺乏干劲的人和那个愚蠢的老板，在我们事业的不同阶段，我们一直扮演着压迫者和被压迫者的角色。

像奥格一样，我们也以为我们信任的人永远不会抛弃我们，但不幸的事还是发生了。

有的人学会了克服，有些人例如奥格找到了平衡点，而我们则背上装满疑惑的思想包袱开始寻找答案。

。

.....

## <<释放领导力>>

### 媒体关注与评论

“这是一本有关领导风格的杰作，有它的独到之处。  
我相信这本书一定会广泛流传，成为任何一家企业领导者的指南。

”  
——丹尼尔·帕克，贝克·帕克有限公司全球高级人才网总裁 “大多数公司都充斥着许多不称职的人。

在历史的长河中，我们一直在奋力逆流而上，却不知如何回转，如何挖掘人们与生俱来的能力，如何顺流而下寻找积极的变化并取得新成绩。

《释放领导力》一书深入探索了组合领导的世大力量，是那些志在创建一个管理有效、运行顺利的企业人士的必读之物。

”  
——乔·卡洛卫，《凝聚一体》作者 “《释放领导力》是那些为合适的团队挑选合适的人选，从事合适的项目，从而取得最佳业绩的经理人的必读之书。

”  
——本杰明·乔丹博士，范德尔大学工程学院信息管理系首席教授



## <<释放领导力>>

### 编辑推荐

在当前的企业管理中，似乎管理者的思维始终纠缠在《一分钟管理》和《谁动了我的奶酪》的管理模式中。

因此该到了“管理革命”的时候了。

《释放领导力》认为企业的个性就是员工的组合个性，应将员工的个性、特长、积极性与管理者对企业的期望值或企业的需要恰当结合起来，亦即将每位员工的成长与企业过去的经历、现在的决定和未来的发展联系起来，从而释放出企业里积存已久的巨大的领导潜能，打破一统几十年的“一刀切”的管理模式。

领导力是旋转的圆圈，而不是直上直下的梯子，要改变传统金丰塔式的固守自我领域的领导方式，就必须有意识地采用深思熟虑、目的明确、方法得当的“领导体系”，用这个“领导体系”将每一位员工的特长与企业的最需结合起来。

“团队组合”领导体系就是为达到这一目的而设计的——为每位员工独特的才华和能力提供展示的平台，从而使企业达到前所未有的繁荣。

不靠运气，也不靠机遇，更不靠上级的命令，而是依靠规划出色、监督有力的领导体系。

<<释放领导力>>

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>