第一图书网, tushu007.com

<<CEO思考法>>

图书基本信息

书名：<<CEO思考法>>

13位ISBN编号：9787544239851

10位ISBN编号：7544239853

出版时间：2008-1

出版时间：南海出版公司

作者：哈里·阿尔德

页数：210

译者：姜文波

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

内容概要

《CEO思考法》通过对150位顶级CEO的对面访谈，总结出CEO思考法的核心内容和简单易行的领导力模式，帮助你开启右脑思维，挖掘出自己潜藏的领导力，成为最后的赢家！
领导者不看财务报表，而是靠预感找到企业发展的愿景；领导者不看候选者的简历，而凭直觉作出人事决策；领导者不是殚精竭虑地苦思对策，而是等着灵感主动上门；领导者不会呆坐在办公室中，而是在生活的每时每刻发掘创意……领导者的每一次决策和行动，都有右脑思维活跃的身影；领导者卓然超群之处，就在于他们善用右脑！
右脑思维并非领导者独有，而是每个人与生俱来的本能；领导者并非天生，只要善用右脑每个人都可以成为优秀的CEO。

作者简介

哈里·阿尔德博士，享誉国际的咨询专家、学术名人和演说家，在成功学方面有丰富的研究成果。

阿尔德博士一直致力于研究与商业组织相关的领域，为全球知名公司培训企业管理人才，最大程度开发企业员工的潜能。

他还著有多本管理学和神经语言程式学方面的书。

书籍目录

前言第1章 领导者有何特殊之处一个大家愿意追随的人揭开领导力的神秘面纱对领导力的新看法第2章 领导力源于内心领导风格和领导品质领导者做什么你怎样利用自己的大脑利用直觉和创造力个人目标和商业目标的作用你的思维风格内心远见的力量走在时代的前面相信愿景标准的大脑硬件第3章 领导者的直觉判断未来没有蓝图借助他人的创意抓住一闪即逝的创意时刻准备着迎接创意信赖直觉传达你的创意第4章 解决问题与作出决策思考问题了解自己的思维方式压力之下的决策把问题留到第二天来处理战略性思考解决操作性问题作出真正重要的决策第5章 像领导者一样生活工作与休闲展示真我风采是工作还是领导休闲心、态工作环境休闲模式中的创造个人的思维生物钟旅程中的非凡创意休闲娱乐中的领导者生活方式中的领导第6章 保持联系走动管理利用他人的创意像顾客那样思考走动管理的弊端在公司外的曝光跨越文化界限对新创意保持开放接触不同的观点一种思维方式第7章 选才与赋能确定关键人选直觉与专业招聘领导最高团队赋能求业绩第8章 领导商业潮流领导者生活方式的一种模式未来的商业领袖和商业组织人力资源因素双面思维左右脑的合作关系

章节摘录

第1章 领导者有何特殊之处　　我们每个人都有成为领导者的潜力。
有很多人已经在领导着一个家庭、一个小组或者一个团队；除了在一个正式的等级体系中担任领导之外，我们也可以通过自己的创意和影响力来成为领导者。
我们总能在电视上看到很多政治领袖或其他团体的领导者，但我们与领导者的联系却主要发生在工作场合中。
本书主要介绍那些管理着各种商业组织（有些商业组织的规模相当庞大）的商业领袖。
这些受访的商业领袖绝大多数都认同：领导者是后天造就的，而不是天生的。
关于领导力的实质，他们中有些人有着相当成熟的观点——阅读本书，你将听到这些声音。
正如我们将要看到的，这些商业领袖有关领导力的经验之谈，不仅具有普遍意义，而且也十分简单，我们每个人都很容易进行学习和效仿。
　　一个大家愿意追随的人　　如果你要领导一家资产达几十亿英镑的企业，要赢得数千人的尊重，仅充当其中的普通一员是不够的，因为有很多人的技术水平和专业技能会令你相形见绌，让你看起来相当业余。
领导者必须是大家愿意追随的人。
要赢得一群追随者——一群甘愿听命于你的人，领导者的所作所为必须有能力促使人们追随。
在领导者身上，一定有某种东西可以激发追随者的信任、尊重或钦佩——尽管作为追随者，我们并不是总能确切地说出这种东西是什么。
这种让平凡变成特殊的东西，这种让管理者成为领导者的东西，这种可以揭开罩在这些最高层领导者脸上的神秘面纱的东西，就是一种与众不同的差别，不管这种差别是什么，它必定影响重大。
这种差别正是本书探寻的焦点。
　　要培养出富有创造性的领导力，绝不仅仅是掌握某些技巧和方法的问题——正因如此，才会有这么多管理者未能成为真正的领导者。
这也正是本书与众不同的地方——本书并不是要给大家带来一些新技巧，也不想提出一个庄严的新理论。
这倒不是说理论和技巧没有用处——理论和技巧其实十分重要。
但我们大多数人都知道，有时候，即使运用最时髦的方法，或者仿效最优秀的典范，我们仍旧会感到缺了点儿什么。
有时候，尽管接受了全面的训练，也听取了来自管理专家的建议，我们反倒觉得自己在退步。
技巧训练无法造就一个领导者——你不可能像训练会计师或者机械师一样，训练出领导者。
　　这其中还掩藏着更深层的奥秘。
真正让我们在某领域表现卓越的东西，远远超出了我们的理解和控制——我们甚至意识不到。
是什么让一个演员成为巨星？
是什么让一个运动员成为真正的冠军？
又是什么让一个平凡的从政者成为政治领袖？
人们有一种不自觉的能力模式，这不能完全用知识、技能或者智力来解释。
那些你真正擅长的事情，在你看来是自然而然的——你就是弄不明白，为什么别人要对此大惊小怪。
对于那些最顶尖的运动员和艺术家，还有最优秀的科学家以及商业领袖来说，也是这个道理。
他们看似占据了某个特殊的位置，或者开创了一个崭新的领域。
但是，揭示他们的秘密不能只靠表面的分析。
我们不能单纯地分析像管理技巧或个人品质这样的某个局部，而必须要以整体的方式来审视这些领导

者——要把他们作为完整的人。
关于领导力的至关重要的技巧，技能、态度和生活方式，不仅在领导者身上有鲜明的体现，在我们每个人身上也都有不同程度的体现。
只不过我所访问的这些领导者们恰好致力于领导力和商业目标，而不是其他人擅长的另外一些领域。
我的研究以一些英国薪资最高的商业领袖为主要对象，但我却发现，他们获得这样的优势，并不是因为他们有格外聪明的大脑或者十分特殊的遗传基因。
我研究得出的领导力要素，大多是每个普通人都可以仿效和运用的。
除了一个包含了很多简单因素的特殊优势之外，这些领导者在其他各个方面都很普通。
而这个特殊优势虽然简单，却很容易被那些一心向着顶峰攀登的管理者们忽视。
揭开领导力的神秘面纱　　领导者们真的有那么特殊吗？
在谈到领导力与个人能力时，曾是撒切尔夫人的内阁成员、现任有线与无线电信公司董事长的洛德·扬讲了一个生动的故事：刚刚进入中学时，他曾对五年级的学长们无比敬畏。
学长们似乎掌握了更多的知识，拥有了更多的智慧，他们的水平似乎是低年级的同学无法企及的。
但是随着学习生活一年年过去，随着年级的增高和影响力的提升，当他自己最终也成为了五年级的学生时，却吃惊地发现，那些学长们原来非常普通，有些甚至很平庸。
他们已不再是他从前心目中的偶像。
他很高兴自己能够坚持自我，没有成为他们中任何人的影子。
随着在商业领域中拓展事业，洛德·扬一次又一次地发现，那些身居高位的人，只不过是远远看起来有些特殊罢了。
他先是成了一个管理者，随后又升职为一个常务董事，在这期间，他一再地感受到那种平庸，正如五年级时发现学长们平庸一样，早年形成的对领导者的敬畏很快就烟消云散了？
这个故事会让我们大多数人立刻就想到自己的经历。
当已经年过八旬的洛德·扬进入撒切尔夫人的内阁后，这种体验就更强烈了：他原本处于相对默默无闻的商业领域中，如今却发现，原来政府内阁中那些看似十分神秘的政要们也都很普通。
政治领袖们的高度已经不再像以前远观或仰视时那样令人目眩——文其实就像再次升人五年级一样！
对领导力的新看法　　在20世纪下半叶，我们的社会发生了翻天覆地的巨大变化，这使得科学技术和社会巨变的所有细节——从无处不在的微芯片到意识形态的变迁，都成为了任何一项严肃的经济、政治或商业研究所必需的前提和背景。
几乎没有哪个领域能避开这种巨变。
对于今后的管理者来说，唯一可以确定的就是今后还会有更多的变化。
不过，管理科学的发展似乎未能跟上其他科学和技术领域发展的脚步——作为一名管理者和培训师，至少我是这样认为的。
这并不是说我们缺少纷繁的概念和万能的理论。
只是在大多数情况下，这些所谓的时代“新气象”——管理学概念和理论——要么是重新包装起来的常识，要么就是似乎可以获得卓越能力的简洁公式。
对于前者，那不过是每个中层管理者可能都提过的建议——他们还以为自己发明了新的行业术语；至于后者，一旦离开了产生它的工厂、企业或国家，那些公式就变得不再适用。
所以说，有些所谓的新观念其实早就已经过时了。
对于领导力而言，“真正能影响到结果的重要差别”似乎是一些难以捉摸的特征，而不是体系、结构、系统或策略这样的东西。
如果你打算弄清楚领导力究竟是什么——或者更进一步说，你想成为领导者，就必须了解这些特征。
充分利用大脑的两个半球　　在观察和研究管理者的实际作为时，管理大师亨利·明茨伯格认识到，那些极其复杂并且也是最关键的管理过程，“大多是以右脑的活动为特征的”。
在《右脑管理者》一书中我已经说明，对于管理者的效力而言，富有创造性和直觉判断力的右脑，与

于逻辑和理性的左脑同样重要。
在那本书里，我还说明了，如何有效地利用右脑促成管理者业绩上的突破和飞跃，而不仅仅是渐进的业绩提高。
那么，接下来我的任务就是要更多地了解最优秀的管理者——最高层领导者的行为，以及他们是如何思考的——特别是他们怎样全面均衡地利用自己的左右脑。
我想知道，究竟是什么让这些人展示出热情、勇气等与卓越领导力紧密相关的优秀品质。
　　有关分析、正式计划以及系统方法等的作用，在其他的很多书里已有详尽的阐述。
而我想要做的是，最直接地了解直觉或所谓的“本能感觉”在这些顶级商业领袖的生活中扮演着怎样的角色。
除了《右脑管理者》，我还写了一本以神经语言程式学（NLP）为主题的书，利用已知的大脑机理方面的知识，以及心理学和其他学科领域中取得的重大进展，再一次探讨了这些问题。
比如，在体育教练工作中运用态度和心理方法，往往会超前于管理学，所以可以借鉴这些方法。
　　曾任新能源和工业技术发展组织总干事的杰弗里·钱德勒爵士认为，在管理工作中，直觉与理性分析一样重要，尤其是在与人打交道时：“因为同理性分析上的失误相比（这样的失误，你是可以在离开办公室之前纠正的），在人际关系上的失误或许更容易导致商业灾难，所以确保不让没有经过这种磨炼的管理者登上最高领导职位，这可能是很必要的。
”　　我为这项有关领导力的研究增添了一个重要的新特色。
我跟这些商业领袖们交谈，是把他们看做完整的人——尽管人们苛求他们只扮演好商业角色，但在公司之外，他们都还有着别的生活。
这种方法（最准确的定义就是整体分析）可以给我们一些有趣而深入的认识，让我们了解这些最高层的领导者是怎样领导他们的商业组织的。
　　谁是领导者　　至于我所采访的这些领导者是否都是优秀的，或者是否都可作为有志高升者的最好榜样，我想一定会有人表示怀疑。
此外，在这些领袖们的领导下，英国的企业与其他国家的竞争对手相比究竟是否表现出色，这也会让一些人置疑。
在本书中，我有意避开了这样的争论，因为不管是好是坏，这些董事长和首席执行官们毕竟已经大权在握、身在其位了。
他们就是我们的商业领袖，这是事实。
我的研究就是要揭示，为什么是他们而非别人坐在这样的位子上。
他们是领导者，这一事实不言而喻；他们各自领导着不同规模和复杂性的商业组织，其中有些人早已是资深的领导者，手下有着数万名的员工。
我用一上午的时间采访了特斯科超市连锁公司的迈克尔·威姆斯。
作为公司的零售经理（既不是董事长，也不是首席执行官），他领导着大约10万名员工。
马克斯一斯宾塞有限公司的副董事长兼常务董事基思·奥茨所负责的商店数量，甚至要比大多数常务董事管理的员工还多。
即使是那些经营着小公司的受访者（采访他们是为了让这次研究具有足够的代表性），也绝对有资格以领导者的身份进入本书。
毫无疑问，他们当中有些人将来一定会成为大公司的领导人。
　　管理者和领导者　　有些教科书以领导力为主题，长篇累牍地努力阐释管理者和领导者之间的区别。
我不想在这种区分上浪费时间，也不会给这两者各下一个严格的定义。
在一些大公司里，很多中层或高层管理者要比执行总裁拥有更多的追随者；而在我拜访的这些高层管理者当中，很多人也有自己的上司。
我很高兴把他们全都称做管理者。
随着企业组织规模的扩大和追随者人数的增加，领导力这一因素会变得更加重要，如果不是好的领导者，你就不可能成为好的管理者——无论你管理的是一个团队、一个部门，还是一个商业组织。

这就是我所说的管理时必需的领导力因素。
　　曾任英国铁路公司董事长的彼得，帕克爵士，曾为提高领导力而学习和实践。
像我一样，他也反对这种对管理者和领导者的生硬区分，同时还进一步证实了我的一个结论——领导（或管理）的方式是多样的，这取决于管理者怎样思考。
在区分领导者和管理者时，亨利·明茨伯格所举出的二者之间的差别，几乎全都与左右脑的差别紧密相关（我和其他一些研究者已经证实，左右脑的这些差别对于思考和行为是至关重要的）。
比如他认为：　　管理者执行——领导者改革　　管理者模仿——领导者创新　　管理者接受现状——领导者挑战现实　　很显然，管理者不能忽视其管理角色的特性。
这种真正领导力的关键要素，正是本书研究的目标。
与其纠缠于这两个术语而左右为难，我觉得不如简单地区分出优秀的领导者和蹩脚的领导者，或者是出色的管理者和平庸的管理者。
　　在权力走廊之外　　本书并不局限于董事会会议室或者公司的办公室，也不局限于所谓的“办公时间”。
可能在有些人眼里，领导者始终在处理重大的战略问题或者恼人的人事纠纷，但同时也有下面这些可能：他们独自扬帆在自己喜欢的航道上；早晨散一会儿步，就有了价值百万英镑的完美创意，或者打好了一个精彩演讲或报告的腹稿；或者度假期间与陌生人的一次偶然谈话，结果给公司带来了一次重大的革新。
这些个人领悟以及孕育了这些领悟的生活方式，向我们提供了很多有关领导者本身及其领导方式的信息。
　　我有意将自己的采访限定于商业领导者。
英国铁路公司的前董事长彼得·帕克爵士认为，管理企业不同于军事指挥，企业领导者也不同于政治领导人或宗教领袖——一个商界巨头既没有选举所赋予的权力，也没有神赐的权力；他必须靠自己来树立起自己的权威。
那么，这就不可避免地引出了这样一个问题：“人们为什么要追随他？”这些工商业界的最高管理者，不管他们的个性和角色如何多种多样，他们的确代表着大多数人（主要是普通员工）心目中的领导者形象。
在我采访的这些领导者当中，有些人还在商界之外的其他领域——比如政界或体育界——担任着或者曾经担任过领导职位。
比如杰克·罗厄尔，在接受我的采访时，他不仅领导着金色奇迹公司，同时管理着英格兰英式橄榄球联合会队。
那么，在发掘他们在领导位置上取得成功的奥秘时，我就不仅可以进行领域间的对比，还可以考察一些领导力的共同因素。
　　我的早期研究所依据的领导者群体要比这一次广泛得多。
比如，我的神经语言程式学研究涵盖了几乎所有职业中的杰出人物。
作为一个从业多年的管理培训师，我有条件获得并利用数百名管理者（其中很多人来自工商界之外）的经验。
不管你想要在哪个领域里成为领导者，本书所揭示的这些领导力的基本特征，对你都会很有帮助。
　　真正的领导者有一种特殊优势，尤其是从长远来看。
我们不仅能够找出这种优势，而且最终会发现，原来就像升入五年级一样，这种优势其实没什么了不起。
领导者拥有和我们一样的头脑和天赋，只不过他们是用一种特殊的方式利用它们。
这就是领导者的特殊之处。
　　……

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