

<<领导力模型与领导力开发>>

图书基本信息

书名：<<领导力模型与领导力开发>>

13位ISBN编号：9787563516704

10位ISBN编号：7563516700

出版时间：1970-1

出版时间：北京邮电大学出版社

作者：黄勋敬

页数：236

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>

<<领导力模型与领导力开发>>

前言

今天，领导的环境已发生了翻天覆地的变化。

在这个特殊的时代，挑战越来越多：经济全球化，更加突出的不确定性。

面对这些挑战，我们现在更需要有卓越领导人能抓住机会带领我们大家走向辉煌，我们比以往任何时候更依赖每个层级的领导人才迅速执行战略和拥抱变化。

在动荡的环境中，领导人才的挑选和培养比过去任何年代更突出它的战略重要性。

在新的时代环境改变这么快的情况下，企业最需要什么样的领导力？

在我看来，一个好领导必须把握以下三点。

<<领导力模型与领导力开发>>

内容概要

《领导力模型与领导力开发》在介绍领导力模型的概念、重要性及建构方法的基础上，重点总结分析了现行常用领导力模型和知名企业的领导力模型，并就管理者本人和组织内的人力资源开发者如何提升领导力提出了对策。

在“变化是当今唯一不变的主题”的变革年代，如何保持组织的核心竞争优势已经成为一个焦点问题。

近年来，在对成功组织的研究中，除了技术、机制、配套能力等因素外，人们越来越多地将目光集中于另一个关键因素：领导力。

然而，目前许多组织仅仅关注领导力的普遍原则，实践表明，领导力必须同特定组织特定环境结合起来，这就是“领导力模型”概念，即在特定的组织、行业和环境要求下，为支持组织达到既定战略目标，推动组织发展而须具备的最佳行为和领导能力模式总和。

以领导力模型为基础，强化领导力培养，已经成为锻造组织核心竞争力、永葆组织基业长青的重要内容。

《领导力模型与领导力开发》在介绍领导力模型的概念、重要性及建构方法的基础上，重点总结分析了现行常用领导力模型和知名企业的领导力模型，并就管理者本人和组织内的人力资源开发者如何提升领导力提出了对策。

<<领导力模型与领导力开发>>

作者简介

黄勋敬，博士，经济师，中山大学管理学院研究者，供职于中国工商银行广东省分行。

中山大学管理学硕士，华南师范大学心理学博士。

主要研究兴趣包括战略管理、领导力模型、胜任力模型及人才测评、薪酬和绩效考核、国际人力资源管理、人力资本、行为经济（金融）研究等。

曾在国内首度开展了针对商业银行行长的领导力模型的研究与应用推广，并曾参与中国工商银行总行（Hay Group作为咨询顾问）、南方航空公司、粤海集团（香港）等企业的人力资源管理咨询工作。

在业界实践探索结合理论研讨的基础上，曾在《中国人力资源开发》、《管理现代化》、《中外管理》、《金融论坛》、《经理人》、《新资本》等核心或权威期刊发表论文三十余篇，出版《赢在胜任力》等专著三部。

<<领导力模型与领导力开发>>

书籍目录

第一章 领导力危机使领导力模型建构与开发势在必行[IBM全球人力资本调查]领导力危机迫近, 企业增长战略面临风险[翰威特公司关于“领导力最佳雇主”榜]中国内地企业集体缺席一、商业环境的变化使领导力及其模型成为组织成功的关键要素二、建构领导力模型, 开发领导力势在必行第二章 领导力模型的定义与作用一、领导力的定义二、领导力模型定义三、领导力模型的理论基础四、领导力模型的作用第三章 如何构建领导力模型一、领导力建模主要方法二、行为事件访谈法第四章 常用的领导力模型一、史蒂芬·柯维“高效能人士的七个习惯”模型二、詹姆斯·库泽斯的5种领导力10个使命模型三、成功领导者模型(一)成功金字塔第一层(二)成功金字塔第二层(三)成功金字塔第三层(四)成功金字塔第四层(五)成功金字塔第五层四、领导力五力模型(一)前瞻力(二)感召力(三)影响力(四)决断力(五)控制力五、商业银行行长领导力模型(一)行长领导力模型构建的方法和步骤(二)行长领导力模型构建过程(三)商业银行行长领导力模型体系(四)行长主要职责对应所需要的领导力要求(五)商业银行行长独特性分析(六)行长领导力模型验证(七)商业银行行长领导力模型应用第五章 知名企业领导力模型分享一、通用电器(GE)的“四E”领导力模型: 让每个员工发展自我二、培养最佳管理者——美国3M公司的领导力建模与领导力开发(一)构筑领导力开发的基础平台(二)建立领导力开发模型(三)实施领导力开发促进计划三、解读IBM领导力模型, 揭示大象跳舞的秘诀(一)IBM的领导力模型(二)IBM如何打造领导力四、摩托罗拉的“4e's+IE”领导力模型(一)摩托罗拉的领导力模型(二)摩托罗拉的领导力开发第六章 个人提升领导力策略一、决断力的自我培养二、创新力的自我培养三、敏锐力的自我培养四、自控力的自我培养五、控制力的自我培养六、授权与培育下属意识的自我培养七、沟通能力的自我培养八、执行力的自我培养第七章 组织提升领导力水平策略一、确定组织领导力培养和提升的目标二、构建本组织领导力模型, 确定组织领导力培养的内容三、选择领导力培养对象四、选择领导力培养的途径与方法五、领导力培养计划的实施与评价第八章 赢在他乡: 构筑跨文化领导力一、跨文化领导力的挑战二、解读跨文化领导力三、培育跨文化适应力, 为“赢在他乡”奠定基础四、“赢在他乡”之选拔篇: 选拔具有跨文化适应力的外派经理五、“赢在他乡”之培训篇: 培育跨文化领导力六、“赢在他乡”之考评篇: 构建基于KPI和行为评价的考核体系七、“赢在他乡”之薪酬篇: 设计基于类别的绩效导向薪酬体系八、“赢在他乡”之职业规划篇: 构建“双赢”的外派经理职业生涯规划体系附录1 领导风格一、中国企业家的领导风格特征分析二、锻造领导力, 造就独特领导风格附录2 中国国情背景下的有效领导行为研究一、中国企业CEO的领导行为及其对业绩的影响二、基于中国国情的有效领导行为附录3 行为经济学与领导力一、行为决策的心理基础: 理性与非理性共存二、基于行为经济学视角的行为决策三、简要评述附录4 行为金融学的形成与发展一、行为金融学的产生二、行为金融学的理论体系形成与发展三、行为金融学的展望参考文献

<<领导力模型与领导力开发>>

章节摘录

一个组织能否在当今多变的环境中取得成功，在很大程度上取决于领导者胜任能力的高低。有效的领导是任何组织成功的关键。

领导者负责确定一个组织所要做的工作，组织人员从事这些工作，并要保证工作的完成。

可以说，领导的胜任能力直接决定组织发展的前途。

在这种情况下，如何提高领导者的能力和素质，已受到了越来越多组织的关注和重视。

许多组织目前侧重于领导者知识和技能的提升，往往忽视了培养领导者组织所需要的个性特质，而组织所需要的个性特质的集合就是组织所需要的领导力模型。

毫无疑问，领导力模型是决定领导行为及表现最为关键的因素。

领导力模型将领导者的个性特质与组织及岗位任务联系起来，这不仅对提高领导者的个人绩效有积极意义，而且有助于提高整个组织的绩效。

著名的美世人力资源咨询公司(William Mercer)新近在全球领导力的专项调查研究中发现，全球17个行业223名大型企业高管中，大多数人认为未来最重要的挑战是日益增强的竞争压力、对迅速变化的市场作出反应、创新不足、满足顾客的期望四个方面，并认为其所在公司的领导力开发投入不够，不足以有效应对上述挑战。

研究也发现，采取措施进行领导力培养的公司，业绩表现更好。

这项研究结果从国际化视野的角度阐释了领导力及其模型与企业发展的关系，表明了领导力是企业成功的关键因素。

<<领导力模型与领导力开发>>

编辑推荐

《领导力模型与领导力开发》观点新颖，内容全面、系统、翔实，图表丰富、简明、清晰，对组织领导力开发工作者极具参考和实用价值，同时将为有志于提升领导力的管理者提供帮助。

<<领导力模型与领导力开发>>

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>