第一图书网, tushu007.com

<<无障碍领导>>

图书基本信息

书名：<<无障碍领导>>

13位ISBN编号：9787802072428

10位ISBN编号：7802072425

出版时间：2005-7

出版时间：经济管理出版社

作者：杰奎琳·穆尔

页数：281

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

在《无障碍领导》一书，作者一直在致力于探讨谈话是如何和为什么成了伟大领导人的基础的。
他们集中力量研究了领导通过双向谈话进行沟通，以及这些谈话对组织战略的直接影响。
他们强调了不舒服的谈话的重要性，并向读者提供了一个把辩论、讨论和对话联系起来的考虑周到的框架，以便让管理者们理解领导沟通的完整周期。
　本书最重要的方面之一是它强调了价值观念。
在在后安然和后马可尼时代，无障碍领导把我们带回到以价值观念为基础的领导人员的极端重要性的认识上。
杰奎琳和史蒂文提醒我们说，作为领导人，可靠性是领导人信用的基础。
古希腊哲学家亚里士多德说过，说服他人的人具有三个方面的品质：理性、怜悯和气质。
理性是一套令人信服的合理的的论点，如今对于这些论点的内容绝大多数管理人员都是很清楚的。
怜悯涉及情感，随着我们结情感智慧及其与领导人员关系方面问题的兴趣的日渐深厚，我们开始理解亚里士多德看做是说服力的这第二项要素——怜悯在领导其他人时的重要性。
气质问题被亚里士多德看做是说服力的最根本的东西，它给予了讲话人最有力的支持，让讲话人以此去影响他人。
在如何交流的问题上，管理人员必须不断地增加气质要求。
换言之，管理者的伦理态度对他们在领导作用的影响上是极为重要的。

作者简介

杰奎琳·穆尔，高级记者，她在《金融时报》工作过16年，当时她在新闻和特写编辑部工作，并负责世界股票市场专栏。
她是商业旅游专栏的发起编辑，《金融时报》观察专栏的首创作者和编辑，并且是报纸最后几页商务专栏的首创作者和编辑。
此外，她与他人合作为克兰菲尔德管理学院设计了首次研讨会并共同讲授了MBA计划的促进技术课程。
她还担任过新闻培训中心的主任。

史蒂文·桑西诺，专门研究战略领导人和引导变革方面的得奖导师和作家。
他是伦敦商学院管理研究中心的研究员，并且是学院的主要教育计划之一的主任。
他主要在电信、医药和金融服务业方面为一些全球性机构提供咨询服务。

<<无障碍领导>>

书籍目录

前言序言 价值导向的新文艺复兴观：无障碍领导议程第一章 什么是无障碍领导？
笔比剑更有力量吗？
领导就是谈话，谈话就是领导“少一些谈话，多一些行动”底线症状 什么是无障碍领导？
领导的身份问题 我们为什么需要一种新的领导理论？
无障碍领导包括哪些内容？
结束语第二章 辩论、讨论和对话 作为辩论、讨论和对话的关键性谈话 无障碍领导：极重要的定义 把三个阶段结合为一体 关键性谈话的动态：尾声 结束语第一部分 辩论：提出设想 第三章 辩论：听取双方意见 展开辩论 辩论中存在的危险 辩论是什么，它有什么用？
提出设想 对看见的事物进行过滤 五点辩论策略 形成最佳商业案例 从正式的辩论过程中学到的东西 选择适合的传送渠道 开放所有传播渠道 要预计到会有阻力 倾听新出现的论点 现在请稍等一下 改变思想 结束语 第四章 辩论：交流策略 无人接收 开展辩论 利用辩论阶段的三种方法 组织的沟通策略的目的何在？
选择合适的沟通渠道 开放所有渠道 利害相关团体势力大增 听取新出现的论点 结束语第二部分 讨论：对设想进行争论 第五章 讨论：变革的政治 不确定性的政治 ……第三部分 对话：倾听见解

章节摘录

什么是无障碍领导? 我们关于领导的主要技能和任务的观点是受我们对组织性质的看法推动的，这种观点是经过多年对什么是领导以及领导者工作的环境这些相关联问 题的研究之后形成的。

在无障碍领导问题上，我们认为真实的领导行为，即高层领导人的所作 所为完全在于他们说什么。

我们认为，经济学家与合同和条约有联系，而组 织与谈话有联系。

我们认为不可能对未来战略的抽象概念进行控制，我们惟 一能够控制，或者说“影响”的是现在的谈话。

这就意味着领导在与人进行 “产生行动效果的谈话”（action conversation）时，要确保谈话的效果， 这种谈话建造了一条双方都能前进的路。

这就自然导致了“什么是谈话?” 的问题。

能把谈话的行动和艺术真的看成战略性动作吗?我们认为无障碍领 导回答了这个问题；高层领导人有意识地、有针对性地进行的谈话能够而且 必须是一种战略性动作。

领导的身份问题 再把“谈话的联系”观点向前推进一步，无障碍领导建立在这样一些相关的概念基础上：领导的身份就是管理者，领导就是对价值的管理。

现在， 人们流行的概念认为，管理就是“控制”或者“权力在别人之上”。

我们认 为，人的身份是不能控制的，更不用说组织身份了。

在今天动乱的和极为混 乱的商海里，管理人员实际上惟一能做的事就是影响现状，也许仅仅是把它 搅动一下，也许连现状也影响不了。

我们能够影响的只有我们自己的感官： 我们是谁?这就对大多数业界管理人员提出一个自相矛盾的问题：“我是负 责人，而你告诉我说我负不了责?” 为了解释领导的这种自相矛盾性，无障碍领导从战略性领导、改变管理 和复杂性理论等方面交错编织了一些核心思想。

围绕着辩论、讨论和对话的 主要产生行动效果的谈话（action conversation），我们为一时的和日常的 高层管理人员的行为建立了一种创新论点。

总之，这本书就是要对无障碍领 导的观点在可信的领导方面的两个主要问题进行探索： 1. 我到底在和谁谈话? 2. 他们到底从我这里需要什么? 我们将利用无障碍统一体，即下一章里要讲的辩论一讨论一对话模型作 为书中的主要动态框架，并且在书中还要反复讲到下边三个不言明的主题： 领导人作为改变的动因。

领导人的人际关系能力。

改变方法对领导人工作的意义。

作为变革动因的领导人 我们认为，董事会一级的高层管理人员不能把变革的责任推给本组织内 的下层管理人员。

将变革一直贯彻到底直至取得最后成功的责任属于高层领 导团队。

可我们经常见到的情况是，企业利用项目经理或其他没有强制执行 手段的监督执行人员推进变革。

媒体关注与评论

“在（《无障碍领导》一书中，杰奎琳·穆尔（Jacqueline Moore）和史蒂文·桑西诺（StevenSonsino）一直在致力于探讨谈话是如何和为什么成了伟大领导人的基础的。
他们集中力量研究了领导通过双向谈话进行沟通，以及这些谈话对组织战略的直接影响。
他们强调了不舒服的谈话的重要性，并向读者提供了一个把辩论．讨论和对话联系起来的考虑周到的框架，以便让管理者们理解领导沟通的完整周期。
”——杰伊·康格（Jay A.Conger）伦敦商学院组织行为学教授

“3M公司百年的进步是有很多原因的，但其成功的主要原因是由于3M的人。
本公司在全世界的所有企业都一直受恩惠于一代又一代的有想像力的，勤奋的员工。
鼓励试验和发明，这种不可动摇的信念培育了使3M得以成名的创新产品和技术。
我们还认真听取客户的意见——包括商业伙伴和客户——然后，努力研制满足他们需要的产品。
帮助客户寻求解决办法是我们企业文化的重要组成部分。
在《无障碍领导》一书中，杰奎琳·穆尔和史蒂文·桑西诺讲述了创新精神，明确了领导的创新方法，这些都非常简明朴实。
他们有沟通方法方面的详尽知识，这种方法使各层次的人员与人员．组织与组织之间的沟通能发挥作用。
通过这种详尽的知识，他们为我们分析并明确了沟通的方法，全世界的高层管理人员都将从中受益，我们尤其要敦促世界上那些最复杂的行业中的男女同仁们读一读这本书，按书中提示的建议去试一试，试用一些新的思想。
想像力是无边界的，合作是无界线的。
这些正是领导者所关心的。
”——凯·格伦兹（Kay Grenz）圣保罗3M公司负责人力资源的副总裁

“若把领导当做控制像音响效果一样对待，当无障碍领导显示出放大器、单向音壁、信息显示和特别效果的作用时，才算接触到了领导问题的实质。
它将对你的强势领导信仰构成挑战，因为它形成了有说服力的论据，即领导就是通过谈话来确定价值．意义和方向的。
沟通技巧，无论是倾听还是使用咄咄逼人的语言，在关于领导的大多数解释中都被低估了。
穆尔和桑西诺将实践．学术研究和案例研究融合为一体来表明领导者使用辩论和讨论影响本组织的变革是多么有效。
”——托马斯·A.普格尔（Thomas A. Pugel），纽约大学

“杰奎琳·穆尔和史蒂文·桑西诺用这本书支持这样的观点，即领导就是剧场，有效的领导者就是剧作家，编辑、剧场明星．舞台监督和导演，他们改变和设计自己想要的谈话，重复和实现别人的日常行动。
从价值导向的新文化复兴观思想中我们可以认识到，我们如何通过他们的表演剧场来体验领导者的伦理。
这就是穆尔和桑西诺从独白演出到对话表演的动作，也是被他们称之为热烈兴奋地倾听的重要性。
”——戴维·M.博吉（David M.Boje）新墨西哥州大学生管理学教授

第一图书网, tushu007.com

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