

<<领导力大检讨>>

图书基本信息

书名：<<领导力大检讨>>

13位ISBN编号：9787807473855

10位ISBN编号：7807473851

出版时间：2008-12

出版时间：海天出版社

作者：李洪青

页数：319

字数：350000

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>

<<领导力大检讨>>

前言

强大的企业背后一定有一批颇具才能的领导者，他们有责任心、有良知。

对于一个卓有成效的领导者，他们的责任感、良知是其推动社会、企业和个人发展的最大力量，是领导力的核心要素。

任何良知和责任感的缺失都会危害自身——近期爆发的“毒奶粉事件”就是一个最好的例子。

这次毒奶粉事件，最重要的也最被人忽视的一点就是——这是一起典型的“领导者社会责任感缺失”事件，几乎是全行业的集体犯罪行为。

他们的产品几乎都扛着“名优产品”、“质量免检”的标志，赫然陈列在大小超市的货架上，从繁华都市到偏远农村，全部覆盖，消费对象都是襁褓中的婴儿，只要购买，无一幸免。

糖衣毒品，何其毒也！

有些领导者站出来开脱说“不知情”，谁会相信？

“领导者社会责任感缺失”至少说明：整个行业的参与者“道德和良知的沦丧”——有一家捣鬼，你可以说那是“奸商”，可是，整个行业日复一日地在生产毒药给孩子吃，这叫什么？

这叫有意识犯罪。

上至老总、下到员工，都心怀鬼胎、不约而同，但又都心照不宣地干着犯罪的勾当，古今中外，也算是闻所未闻。

任何开脱者站出来说三道四都是欲盖弥彰，都是遮羞行为，都是掩耳盗铃。

牛根生在奶粉事件后讲道：“责任在谁？”

我们每个人都逃脱不了干系。

有人说他一点都不知道这事。

是的，在此之前，除了那些故意添加三聚氰胺的害群之马以及他们的帮凶，其他人有谁知道暗藏在宝宝肾脏里的这颗‘定时炸弹’？

然而，‘不知道’这三个字绝对不能成为自我开脱的理由，因为无知本身就是一种犯罪！

……我在这里郑重宣布：如果这件事情处理得不好，我这个董事长将引咎辞职。

”

<<领导力大检讨>>

内容概要

中国企业的领导者应该静下心来，把目标瞄向未来，而不是关注眼前的得失。

领导力的提升，应该首先锁定在自己的职业道德、社会责任、良知；领导力的比拼，应该比谁更有社会责任，比谁更有职业精神，比谁有更多爱心，比谁有更多良知。

一个领导者所领导的企业，即使你创造了惊天财富，这财富如果是建立在消费者的苦难上，其价值将不堪一提，这样的领导者终必“老鼠过街，人人喊打”。

领导力的提升是一个复杂的过程，其中包含了新旧观念的冲突、领导思维的改变以及对日常领导行为的检讨……由于对领导行为缺乏检讨和把握，他们一开始时就不够耐心，或者独断专行，甚至铤而走险。

那些制假造假、坑民害民的企业领导就是这副嘴脸。

一个成功的企业就如同一个成功的人。

他们的成功，事实上就是做人的成功，当然，成功的方式有各自的差异，但是都有共同的规律可循，其最为核心的要素就是先从自己的良知开始，从社会责任开始，任何脱离责任与良知的经营者都是人民的公敌。

本书上篇从五个方面总结和阐述领导力，如：检讨领导用权、检讨领导用人、检讨领导行为、检讨领导修身以及创造未来的领导者，让更多的领导者在检讨中成长。

本书的下篇为领导力提升的八个方面：决断、百分百参与、诚实、负责任、自我表达、创造、合作伙伴、冒险精神、承诺。

书中运用大量案例来阐明观点，可读性和实用性都很强，绝不仅仅是对现有理论著述的简单附加。同时，本书重在帮您在最短的时间内提高自己的领导水平，言简意赅，深入浅出。

同时，本书也提供了一些简单的途径，帮助领导者修正他们的工作甚至处世方式，扩展他们关于自身发展的思路，并逐步介绍高效的工作方法。

本书对于企业管理中某些常见而以往少有人论及的内容，作了特别的阐述，相信这本书能引起广大读者的兴趣。

在使读者获得相关专业知识的的同时，也能够产生阅读的快乐，既掌握领导学的普遍规律，又能把握时代潮流的推进方向。

<<领导力大检讨>>

作者简介

李洪青系领导力、执行力、团队协作力、沟通力等训练专家，现任合众-3A企业管理顾问公司副总经理、高级顾问师。

历任：合众资源管理机构董事、艾菲尔（深圳）企业管理顾问有限公司董事长、中国企业管理培训中心特聘教授、《企业管理》杂志社高级培训专家、中国

<<领导力大检讨>>

书籍目录

上篇 检讨领导力 第一章 检讨领导用权 一、大权旁落 二、授权不当 三、用权有法 第二章 检讨领导用人 一、用人不当 二、当用不用 三、用人有度 第三章 检讨领导行为 一、检讨领导力修炼 二、决策不当失良机 三、赏罚不明起纷争 第四章 检讨领导修身 一、言而无信 二、唯我独尊 三、祸从口出 第五章 创造未来的领导者 一、复合型领导 二、自我领导 三、你可以做得更好

下篇 领导力八大元素 第一章 决断 一、决断的特征 二、决断短板 三、实施战略决断 四、决断成功八步法 五、团队决断效能 第二章 百分百参与 一、全身心投入 二、不朽的信念 三、积极领导 四、带领与引导 五、卓越领导力的培育 第三章 诚实 一、不诚无物，无实不立 二、诚实管理，以信取利 三、诚实是不朽的竞争力 四、诚实力缔造价值 五、领导者的诚信建设 第四章 负责任 一、责任需要主动担当 二、组织与责任 三、经营员工的责任心 四、责任感与情感强度 五、责任感决定员工忠诚 第五章 自我表达 一、语言表达技巧 二、有效沟通技能 三、非语言沟通 四、与员工的沟通技巧 五、自我表达测试 第六章 创造合作伙伴 一、双赢弈局 二、合作中的人际关系 三、竞合游戏 四、团队内部合作 五、规避合作陷阱 第七章 冒险精神 一、冒险而富 二、冒险精神 三、以自己为对手 四、冒险法则 五、要冒尖就必须冒险 第八章 承诺 一、言必信，信必行 二、组织承诺 三、职业承诺 四、承诺是债也是责 五、承诺的基础后记 什么是真正的领导力

<<领导力大检讨>>

章节摘录

在管理实践中，对企业中个人实施有效的激励，首先要以对人的认识为基础。从一般意义上说，凡是能够促进人们工作或调动人们工作积极性的因素，都可称为激励因素。通过对不同类型人的分析，找到他们的激励因素，有针对性地进行激励，激励措施才能最有效。同时要注意控制激励的成本，分析激励的支出收益比，追求最大限度的利益。随着社会生产力水平的提高，人类自身发展的激励因素也在不断地变化。在不同的组织结构中，在不同的文化背景下，甚至在每个人的不同发展阶段，激励因素也会有所不同。

对激励因素的分析，将有助于设计有效的激励机制。

被《华尔街日报》、《商业周刊》、《财富》杂志评为“亚洲管理最好的公司之一”的香港制造业龙头J公司在深圳工厂的雇员，绝大多数是内地的打工妹，也有一些技术人员和管理人员，公司对待这两类雇员的激励做法是截然不同的。

打工妹从事的工作只是简单的装配，公司按照她们工作量的完成情况给予薪酬，除此并无其他奖励。而对于那些技术人员和管理人员，公司除提供高工资外，还有许多福利待遇，如低租金的公寓、各种福利保险等，同时还有许多培训的机会。

更重要的是，公司要他们提出希望得到的奖励，并尽量给予满足。

公司采取这两种截然不同的激励措施是有其道理的。

从打工妹的个人需求来讲，采用物质激励会更有效。

从公司利益考虑，从事简单劳动的打工妹，创造的价值较低，人力市场供应充足，对于她们采用物质激励是适用的和经济的。

相反，高层次的技术人员和管理人员，来自于内在精神方面对成就的需要更多些，而且他们是企业价值的重要创造者，公司希望将他们留住。

因此，公司除尽量提供优厚的物质待遇外，还注重精神激励（如优秀员工奖）和工作激励（如晋升、授予更重要的工作），创造宽松的工作环境，提供有挑战性的工作来满足这些人的需要。

奖惩一定要有别，因岗位、职责、贡献大小对不同的员工进行多种方式的奖赏是优秀的激励机制不可或缺的重要环节。

只有如此，才能满足不同员工的生活和精神层次上的不同需要，才能让奖赏真正起到激励作用。

<<领导力大检讨>>

后记

现在，该到了我们为这本书做总结的时候，通过对以上的全方位论述，我们可以得出，企业领导力的提升，一定是有形的流程、制度，以及无形文化的影响力共同作用的结果。

到底什么是领导？

领导就是赋予他人表现的舞台，让人高效、愉快、正确地做事并取得成果的过程。

自己做事，与别人做相同的事，那都不是领导。

领导力与管理规模领导十人与领导千人，在领导条件和采取的方式上是截然不同的。

小企业可以注重现场管理，发现问题及时纠偏，也可以倾听每个人的抱怨；企业大了，管理方式也要做相应调整，领导者即使发现品质、技术等问题，也只能找主管干部按程序理清问题，再部署解决。

因此，对领导力的判断，不可简单以态度行为而定，而应以管理的规模范围来定。

对基层管理者和高层决策者的要求应当不同，毕竟，日常作业管理与公司营运策略不可混为一谈。

松下幸之助说过：“当我的员工有100名时，我要站在员工最前面指挥部属；当员工增加到1000人时，我必须站在员工的中间，恳求员工鼎力相助；当员工达万人时，我只要站在员工后面，心存感激即可

。”所以，领导方式与企业的发展是需要匹配的。

领导力与企业发展阶段一个优秀的领导者应根据公司发展的不同阶段、规模大小、管理对象，随时调整自己的领导风格和方法。

企业初创期，领导者要多注重亲情化管理。

随着公司不断壮大，要逐步向制度化方向转移。

有很多企业虽然发展了，但领导者的管理风格仍然一成不变，企业处于他的绝对控制之下，停留在家族化管理阶段，没有建立一个职业化的氛围，导致无法吸引和留住优秀人才，结果越大越乱，最后要么崩溃，要么回归小企业阶段。

高科技企业面对的是一个多变、快速、竞争激烈的环境；传统企业面对的则是相对稳定、发展缓慢的市场，两者在领导要求上是不一样的。

前者需要更多地激发团队活力，鼓励创新，注重单个团队的能力和大系统的效率，敏锐抓住每一个赢利机会；而后者利润空间较小，需要深入、全面、严格的管理来减少消耗，降低成本，赢利是靠全方面节省出来的。

领导力与制度制度、文化才是公司运作的推动力。

这个推动力包括组织结构、权力分配、作业流程和追求卓越、鼓励创业、重视人培养人的企业文化。

如果一个领导者大谈品质第一，却没有系统、坚决地执行管理；大谈信任授权，却不能尊重下属应当分享的权力，随意打乱管理层级；大谈创新研发，却无相应的过程控制，实际上，他是习惯于个人表现。

这种方式比较适合小企业和不复杂的管理状态。

<<领导力大检讨>>

媒体关注与评论

企业家身上应该流着道德的血液，而不能只流淌利润的血液。

一个企业要做大做强，必须关心社会，承担必要的社会责任。

——温家宝总理奶制品事件再次教育了我们，任何私利都不能凌驾于公众利益之上，企业经营要以德为本，损人利己即自取灭亡。

另外，发展不能超越自己的能力，安全永远比速度重要。

从古至今，谁都不能脱离社会责任谈发展，社会责任是企业存在的前提，是企业价值的体现，是市场信誉的积累，更是我们创建世界名牌企业的基石。

——万向集团董事局主席鲁冠球致员工的一封信责任在谁？

我们每个人都逃脱不了干系。

有人说他一点都不知道这事。

是的，在此之前，除了那些故意添加三聚氰胺的害群之马以及他们的帮凶，其他人有谁知道暗藏在宝宝肾脏里的这颗“定时炸弹”？

然而，“不知道”这三个字绝对不能成为自我开脱的理由，因为无知本身就是一种犯罪！

我在这里郑重宣布：如果这件事情处理得不好，我这个董事长将引咎辞职。

——蒙牛集团老总牛根生在员工大会上的讲话许多企业管理实践者分享了他们的观点，虽然变化不断，但是领导者的图像却是清楚和明晰的。

未来的成功领导者应该是那些能够创造组织系统以塑造员工和利益相关者（如顾客和供应商）忠诚度的人。

这种新型领导，不仅适合商业企业，也适合其他类型的组织，也就是能时时处处考虑相关利益者。

那些置他人利益与生命而不顾的领导者，最终只能“搬起石头砸自己的脚”，只有让别人活，你才能活得更好。

——合众-3A企业管理顾问公司副总经理李洪青

<<领导力大检讨>>

编辑推荐

《领导力大检讨》也提供了一些简单的途径，帮助领导者修正他们的工作甚至处世方式，扩展他们关于自身发展的思路，并逐步介绍高效的工作方法。

名人文化大讲堂致力于整合国内外智慧资源，为企业和个人传递管理智慧，被誉为“成长型企业的外脑和教练”机构。

名人文化大讲堂汇集了众多资深的企业管理精英、职业咨询师、专业培训师及知名院校教授、学者。为客户企业量身订做培训体系，并提供系统的管理咨询与培训：根据客户的自身特点及其在团队凝聚力、有效沟通、员工潜能开发等需求侧重点的不同，灵活设计培训内容，开展户外、室内相结合的体验式培训，帮助企业提升竞争力。

“诚信、务实、高效、创新”是名人文化大讲堂一贯的经营理念。其服务范围涉及管理培训、管理教育、管理咨询、管理类书籍、音像制品等相关领域。

<<领导力大检讨>>

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>