

《成就领导者气质的13条定律》

图书基本信息

书名：《成就领导者气质的13条定律》

13位ISBN编号：9787504851123

10位ISBN编号：7504851124

出版时间：1970-1

出版社：俞佩如 农村读物出版社 (2008-09出版)

作者：俞佩如

页数：218

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

《成就领导者气质的13条定律》

前言

当团队的重要性越来越频繁地被搬到培训的议题上时，人们开始思考如何才能组建一个团队，如何才能成为团队的领导者。每个人都想成为团队的领导者，带领一支或几支优秀的团队，但是个人的冰川期成为他们无法逾越的障碍。俞佩如女士一直置身于国际军工产品的高科技领域，十年前，她开始运用航空航天的外太空理念，将自己丰富的人生阅历和多维空间的无障碍巧妙地融合在一起，开创管理前沿的向日葵文化。十年如一日，她一直致力于向日葵文化的开拓与完善，致力于向日葵文化的落地开花，在这期间，她先后在中国农业大学、美国斯坦福大学、西北农林科技大学设立向日葵爱心社，精心打造向日葵的模板工程。功夫不负有心人，十年的努力大家有目共睹，十年的成果得到政府和国内外高层的一致好评，经受住了时间的考验。向日葵爱心社作为向日葵文化的一个载体，严格践行着向日葵文化的理念，其十年来的成功运营有力地证明了向日葵文化的全球魂和本土化。书中提到的定律，是俞佩如女士在对爱心社的亲历亲为中提炼出来的领导者所应当具有的品质，其现身说法成为每条定律的力证。为了让每条定律更能体现其商业价值，故采用大家耳熟能详的跨国企业例证和历史典故佐以说明。导引定律：领导者不是给定答案的人，而是在领导者的导引中，和大家一起找到方向的人。导引是一种技能，是一种思维，更是一种无障碍……。仆人化定律：领导者不仅仅意味着地位和权力，更应该注重领导者的服务意识，其卓越的人格魅力才能赢得整个团队的跟随。真正的领导者就是放下架子，乐于服务……。复制定律：领导者是一种文化，是一种可以代代相传的团队精神。领导者在成长和传递的过程中，其实就是等同于生命的延续，复制就是生命影响生命……。关于领导者培养及成长的培训书籍让读者们应接不暇，虽然关注的焦点大同小异，但是每一位作者的立场和侧重点不同。本书中的13定律，处处侧重“以人为本”的理念，强调个体的平等，注重人性的透明、思维的创新。相信书中的定律能帮助你找到成为一位合格领导者的切入点，突破领导者成长的“冰川期”。

《成就领导者气质的13条定律》

内容概要

《成就领导者气质的13条定律》深入浅出地介绍了成就领导者气质的13条定律，如仆人化定律、激情定律、上限定律、导引定律、复制定律等。理解和掌握这些定律，会帮助你尽快成为合格的直至优秀的领导者。

《成就领导者气质的13条定律》

书籍目录

前言写在前面1.导引定律第一节 方向决定成败第二节 学会设定正确的战略方向第三节 学会正确导引2.信任定律第一节 信任是领导者的根基第二节 如何赢得信任第三节 以信任赢得支持第四节 领导者要获得团队的支持3.吸引定律第一节 以人取胜第二节 人脉就是金矿第三节 物以类聚、人以群分第四节 学会吸引人才第五节 留得住人才4.仆人化定律第一节 对下属讲话要有艺术第二节 别给下属太大的压力第三节 领导者应该平易近人第四节 “仆人领导者”的服从精神第五节 领导是为他人服务的第六节 如何成为一名仆人式的领导者5.领导群定律第一节 没有人可以独自成功第二节 掌握网聚人的力量第三节 做好读懂人的功课第四节 建立自己的领导群第五节 领导者不必惧怕授权第六节 有效授权的五大原则6.信心定律第一节 信念铺就成功之路第二节 时刻保持着必胜的信心第三节 先做合格的跟随者第四节 成功领导者的致胜要素7.激情定律第一节 善用鲑鱼效应第二节 激情的三个要素第三节 激情是成功的重要因素第四节 激发团队激情的六大法则第五节 如何维系激情8.上限定律第一节 领导力不同于管理第二节 领导力不是个人英雄主义第三节 教室里培养不出领导力第四节 优秀领导力的表现第五节 提高领导者上限的五个方面9.次序定律第一节 成功源于计划第二节 学会分权第三节 决策是重中之重第四节 集思广益是有序之路10.自控定律第一节 心态的控制是关键中的关键第二节 掌握自己的情绪第三节 尽量做到顺其自然第四节 切勿滥用手中的权力第五节 加强心理素质训练第六节 要正大光明地控制全局第七节 不要让你的命令打折扣11.天时定律第一节 天机决定命运第二节 善于把握机会第三节 抓住时机，一蹴而就第四节 手持利器，见缝插针第五节 领导者要勇于出击12.复制定律第一节 用自己的品格去影响他人第二节 意志与毅力的复制是领导者定律的集成第三节 培养潜在的领导者第四节 要善于把握细节第五节 创造适合于领导者成长的环境第六节 在竞争中和平共处13.永续定律第一节 培养接班人应时刻进行第二节 目光长远是出色领导者的过人之处第三节 打造承接的纽带第四节 让每个人都成为一分子第五节 团队才是领导的重心

章节摘录

第三节 做好读懂人的功课从“初入职场”一直到“告老还乡”，其间数十年的职业生涯，必定会遇上形形色色的人，必定会与成百上千的人打交道，而这些人都是一人一样、各不相同。如何判别各式各样的人的特点，如何与各种不同的人打交道，如何在交往过程中有效地保护自己，诸如这样一些问题，都是领导者从一开始就必须学习和研究的学问。如果在职场上认识不到“研究人”的重要意义，对于和自己打交道的人一知半解，甚至完全不了解，或者即使了解了也不知道应该如何应对，那么迟早会因此吃亏。若运气不好，有可能会彻底栽倒在这上面。不能读懂他人的人就不可能成为领导者，不能分辨好人坏人的人就不可能建立自己的领导群。针对职场的特点和需要，如何“研究人”，包括：首先，从思想上要明确“研究人”的意义，弄清其重要性；进而，通过思考和总结，掌握一套适合自己的方法和理论，并在实践中不断改进和提高。其次，按照自己的判别标准，把职场人际关系圈中的人区分成几个类型：好人、一般人、值得警惕的人、坏人。为什么说“按照自己的标准”区分呢？因为世界上根本就不存在绝对的“好人”或“坏人”。之所以有所谓的“好”、“坏”之分，完全是由于判别标准所致。判别标准也是相对的，不存在绝对性，因人、因时、因地、因事而异。比如，有人认为“对我好的人，就是好人”，有人则认为“大多数人认为是好人的人就是好人”。在北京时认为是好人，但到了上海，则很有可能就会发生变化。不论每个人的判别标准如何不同，但在确定判别标准时，必须把握两个原则：一是“适合自己”的原则。不论别人如何认为，只要自己觉得“这个”标准正确就行。总之，只要自己认同了，那就是标准。二是“经得起实践检验”的原则。如果标准经不起实践经验，“好人”不好，“坏人”不坏，就说明有问题，需要进行调整或改变。再次，区分了类别后，就需要区别对待。对于所谓的“好人”，就要充分信任，将其纳入自己人际关系的“领导群”，经常交心；对于“一般人”，要正常交往，但不可走得太近，保持不即不离的方式；对于“值得警惕的人”，要尽可能保持距离，避免过多接触；对于“坏人”，可以采取“不理睬主义”，也可以采取“斗争”的方式。

第四节 建立自己的领导群领导者能力的高低对于成长是至关重要的。很多朋友曾经在各自的领域里取得了非常骄人的成绩，那只代表你的过去。这个世界不断变化，如果只凭过去的经验做事，那就会如鲁迅《狂人日记》里九斤老太的感慨：“哎，一代不如一代。”指挥家有两种：一种是战场的指挥家。当你的团队大了时，你肯定不能冲到第一线做基础工作，而是要像战场上的指挥家，有着明确的市场布局、人才架构和周密的行动计划。另一种是乐团的指挥家。直销团队成员来自各个阶层，每个人都不是独奏，是在一起合奏。做乐队指挥家真正的奥秘是“倾听”，然后是“分辨”：乐队奏的是高八度还是低八度，一听就分辨出来了。很多人在长不出庄稼的盐碱地猛施肥，就是不懂分辨。有了倾听、分辨的本事外，就是调度了，要为自己的团队建立领导群，懂得授权。什么样的人能进入领导群？对直销业来讲，是有目标、有梦想又有时间的人。领导群是桥梁，是纽带。领导者要有很强的组织意识。直销行业是松散合作，松散合作的团队主要是把业绩创造出来。领导群若能自己组织的话，作为领导人根本就不用管。这要求有很强的培训。一个领导群的人能不能成为领导者，就看其能不能培训、演讲，学、做、教，三者缺一不可。一般来讲，新人进来，前3个月要百分百沟通；后3个月，半沟通半管理；6个月后，用80%的时间进行管理。楚汉相争时，韩信一直得不到项羽的重视，原因就在他为人狂妄。但是，令项羽万万没有想到的是，若干年后，这个曾经让他瞧不上眼的韩信正是打败他的人。如今，在一些高校中，被老师列为差等生的学生不计其数，但是，他们当中有的走入社会后却取得了很大的成就。这些事例都说明了一个问题：识人是一门重要的课程。“千里马常有，而伯乐不常有”，做到真正的“识人”的确不是一件容易的事情。在现代企业中，这样的事情也是层出不穷，管理者为此也很烦恼。那么，如何发现将来的“栋梁之材”呢？企业中的员工形形色色，都在默默无闻地干着自己的本职工作，管理者很难从中识别谁是可以有所作为的员工，这样就给企业培育员工方面带来不小的困难，有时企业培养一名员工，结果这名员工最后却一事无成，既浪费财力也浪费了精力。所以，在识人方面，管理者应多注意以下几种人：1.有独到见解的人在某企业的会议上，管理者提出了企业变革的问题后，很多人站起身来进行反对，因为他们已经对原有的管理制度比较适应，不愿意去尝试新的管理方式，其中不乏企业的高层管理者和创业元老们，公司的总经理为此一筹莫展。而在此会议上，一名新员工站起身来，将自己近一个月的时间内思考的管理变革方案说了出来，方案列举了当前本公司内部的管理缺陷和将来的管理体制，很具有实效性。但是，他的发言被众人的哄堂大笑无情地打断后，总经理也只好顺应“民意”，将此事搁置下来。这名新员工由于自己的方案没有得到重视而离开了这个企业。有独到见解的员工，不论其见解是否正

《成就领导者气质的13条定律》

确，起码说明是在认认真真地为企业做事，对自己的工作是充满激情的。激情是人类进步的阶梯，管理者应该重视每一位有激情的员工，因为他们是有潜力可挖掘的，也是企业应该重点培育的员工。其中，独到的见解是指员工经过认真思考后总结性的语言，包含着大多数人没有想到但很实用的想法。当然，那些不切实际和稀奇古怪的想法当然不属于这个范畴。

2.敢说敢干的人企业中有的员工敢于说出自己的想法，并且很有见解，对企业的发展很有帮助，管理者看到这一点后对其大加培养。然而，当这名员工真正到了领导职位上时，他的所有想法都无法付诸实践当中，原因就在于此人做事优柔寡断、患得患失，使本来很好的想法只能处于空想之中。这样的人才不能算是“栋梁之材”。还有一种员工，他们敢于将自己的想法付诸实践，但是，他们不愿意将自己的想法拿到桌面上来进行讨论，在任何人不知情的情况下就会把事情做完。他们的盲目自信会给企业造成损失。这样的员工也不应该是管理者重点培养的员工。敢说敢干的员工，他们具有良好的理性和感性认知，这才是有望成为企业的中坚力量的群体，管理者应该重点培养他们。

3.有晋升欲望的人有晋升欲望的员工分为两种：一种是不择手段地为自己走向领导岗位做工作，是有野心的员工，他们不会为工作付出更多的精力，只会想着如何通过不正当的手段获取某个职位。还有一种员工也有做领导者的欲望，但是他们所走的途径是通过自己对工作上的付出来获取的。管理者应该清醒地识别这两种员工，对于后一种员工应该多加培养，因为他们对自己的前途充满希望，同时也能将自己的热情最大程度地投入到企业建设中去。有晋升欲望的员工会以主人公的身份对待企业，这也是他们获得进步动力的源泉，是有望成为企业中流砥柱的人物。

4.善学善用的人还有一个发现员工潜力的方法，就是看员工掌握新知识的速度和应用程度。员工掌握新知识的速度快，说明该员工会学习、脑子聪明。员工对新掌握的知识应用程度高，说明其善于适应环境、应变能力强。这样的员工属于善学善用的员工，可想而知，他们的进步速度会是飞快的，他们是企业不可缺少的人才，应加以重点培养。现在的社会是信息高速发达的社会，如果员工不能及时学习和掌握新知识必然会落伍，只依靠经验生存的员工已经不能适应现代企业的发展。管理者通过平常细致的观察，不难发现这样的人才，从而在培养员工方面不至于走偏，造成无谓的资源浪费。

《成就领导者气质的13条定律》

编辑推荐

《成就领导者气质的13条定律》由农村读物出版社。关于领导者培养及成长的培训书籍让读者们应接不暇，虽然关注的焦点大同小异，但是每一位作者的立场和侧重点不同。《成就领导者气质的13条定律》中的13定律，处处侧重“以人为本”的理念，强调个体的平等，注重人性的透明、思维的创新。相信书中的定律能帮助你找到成为一位合格领导者的切入点，突破领导者成长的“冰川期”。

《成就领导者气质的13条定律》

精彩短评

1、看似有理，实则平常不过

《成就领导者气质的13条定律》

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：www.tushu111.com