

《优势领导力》

图书基本信息

《优势领导力》

内容概要

《优势领导力》

作者简介

书籍目录

致中国读者信 11

权威推荐 13

序言 拥有头衔与成为受人爱戴的领导有着天壤之别 19

管理人员职业发展停滞不前，90% 在于他们缺乏情商！导致他们事业受阻的前三个原因分别是：无法应对变革、无法实现团队合作和缺乏人际关系。

时刻保持清醒头脑，知道自己所处位置 20

从“实践”中找到自己的位置 23

高情商沟通，迅速提升领导效率 29

高情商是一种生活方式 32

把人际关系视为成功的要素 39

实战1 管理就是沟通、沟通、再沟通 41

赞扬别人需要勇气、同情和技巧吗？答案是需要。当你表现得态度明确、开诚布公、富有同情心、对情况了如指掌，多数人都会愿意与你对话。

365 天面对面沟通 43

匿名反馈带来的14 个问题 47

匿名未必真实 50

365 天面对面沟通的五大步骤 53

最有效的反馈：及时表达赞扬和认可 65

将面对面沟通带入你的生活 68

实战2 与同事或顾客建立深入的关系 73

你最有价值的货币是人际关系，是情商，是与他人建立联系的能力。不知你是否发现，在某个行业内成为领头羊的，一定是那些率先使人际关系改善最显著的企业。

“高IQ 公司”为什么客户流失严重？ 75

工作场所的情感作用 78

“情商”是最有价值的硬通货 85

在挑战性的环境中建立人际关系 87

具备与人深度交往的能力 103

实战3 关系之本：深入而真诚的沟通 107

当顾客为点一杯还是两杯咖啡犹豫时，你会主动为顾客提供“一杯半”咖啡的服务吗？

客户需要进行一场对话，而不是产品介绍或展销。

联络，当务之急！ 109

与客户建立联系，而不仅仅是达成交易 110

对话就是关系！ 118

学会关注个人，而不是公司 123

做“可靠的朋友”和“优质的资源” 139

深入挖掘关系潜力，请用开采式对话 143

实战4 塑造有责任感的人 149

构建一种重视首创精神、善于解决问题、行动快捷高效、勇于承担风险的责任文化。谁是你的世界上最伟大的推动者和鼓励者？就是你自己。

当工作出了差错，谁该为此负责？ 152

让人丧失斗志的“受害者”身份 161

激发责任感= 激发行动力 164

用“开采式对话”建立责任循环 170

大声地告诉每个人：我在这里！ 185

实战5 实现全员参与和包容 189

员工的参与和包容不是认知问题，而是情感问题。如果你想成为一名卓越的领导者，你必须具备与员工和客户建立深入关系的能力，否则，你就得降低自己的目标。

《优势领导力》

没有员工参与，何来执行力？ 191

员工不积极，原因何在？ 200

“包容”不是程序，而是真心 202

我们之间是彼此关联的网 207

几种值得尝试的团队实践 219

与他人建立深层次关系，你准备好了吗？ 224

实战6 如何理解和利用自身的领导潜能 229

如果领导者无法迅速而真诚地发掘自己的内在特性，他的领导就是无效的。

没有人知晓全部答案，领导也一样 231

深度聆听和建立人际关系的能力 237

对话就是人与人之间的一种联系 244

提出的问题就是要解决的问题 249

让我们并肩前行 263

结语 突破自我，做优势领导者！ 269

致谢 276

《优势领导力》

精彩短评

1、软实力大放异彩的时候，生活开始变得和谐。

《优势领导力》

精彩书评

1、这本书讲了领导力中的沟通以及责任等。但是你很难看到作者是按照人们主题来组织整本书的。并且在书中讲一下很多和标题无关的事情。比如在讲解沟通重要性的过程中，花了很大的篇幅讲整个人力面试的过程以及细致到具体面试提问的问题。这些适合于在一本人力资源的书里。作者讲完沟通讲责任，讲完责任讲包容。很难理解作者的思路。作者可能有很多实战经验，但是给出来的案例又让我觉得没有说服力。并且每个把案例进行深入的分析。

2、是奔着标题读这本书的，通常所说的领导力五力模型，强调的都是领导者的感召力、前瞻力、影响力、决断力、控制力，这也是我最初以为的本书会重点提及的内容，事实上，本书重点在说沟通和组织管理。“管理就是沟通、沟通、再沟通。”很同意作者的这一观点，以前做项目管理，一半以上的时间都用于项目沟通而不是实际事务，关于沟通，真正的问题是如何有效沟通。作者主张“面对面沟通”，并及时反馈，以达到良好的沟通效果，认为匿名反馈不利于解决问题。作为女性，斯科特更注重管理中“柔”的一面，体现在客户关系维护及组织氛围建设方面。“永远也不要为了追求发展而忘记对客户人性化的关怀”，“与客户建立联系，而不仅仅是达成交易”，“让人感到温暖、可靠、可信、熟悉的关系”，书中提到的这些感性词汇，其实常常被“以客户为中心”的企业挂在嘴边，但往往真正做到的很少，我也一直质疑这些是否真的有效。与客户之间的关系，感性之外还必须考虑到双方的利益，毕竟企业是以盈利为目的的，维系客户关系的成本与客户的利润回报之间肯定需要一种平衡。在招聘方面，斯科特也强调关注候选人的情感特征，而不是单纯考虑能力因素，也就是情商和智商并重，以此选择合适的同事，还是以“柔”为主。以柔克刚，实现领导者优势领导力，有四两拨千斤的韵味，却也因此缺少点“刚”性，或者说“狼”性，这是个人感觉不足的地方，怎么说，管理的艺术需要刚柔并济，我所认识的一些高管，即使是女性，也是柔中带刚。作为培训公司创始人，斯科特与很多跨国公司高管有过交集，书中引用了大量案例，于管理类书籍而言很有实用价值，适合新升任领导职位的管理者参考，或者是对管理有兴趣的员工拓展知识面。对于企业高层而言，内容可能有些浅显，而且书中内容多少有点缺乏新意的味道，算是老生长谈，估计意义不大。当然仅个人观点。

《优势领导力》

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