

《领导力十律》

图书基本信息

书名：《领导力十律》

13位ISBN编号：9787111428220

10位ISBN编号：7111428226

出版时间：2013-7

出版社：机械工业出版社

作者：刘澜

页数：400

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

《领导力十律》

前言

《领导力十律》

内容概要

这本书的主要论点可以用一句话来概括：领导力的关键不在于你“是什么”，不在于你“有什么”，而在于你“做什么”。

不管你是总经理或者CEO，还是学校校长、医院院长，或者局长、市长，这只说明你有所谓的“领导职位”，并不说明你有领导力。

你有MBA文凭？你有很高的智商？你有很高的情商？你有正直、诚实、勇敢、公正这些品质？有这些当然是好事，但是也不说明你有领导力。

卓有成效的领导者的共同点，不是他们“是什么”，不是他们“有什么”，而是他们“做什么”。他们做这十件事情，是为“领导力十律”：

承担责任；

解决难题；

密切联系群众；

讲故事；

当老师；

从失败中学习；

反思；

深思；

认识自己；

成为自己。

如果你做这十件事情，你就是在发挥领导力；如果你持之以恒地做这十件事情，你就是在修炼领导力；如果你能够得心应手地做这十件事情，你就成了卓有成效的领导者。

《领导力十律》

作者简介

刘澜
专注于领导力的研究、培训和咨询，担任正道领导力中心首席顾问，曾经担任《世界经理人》杂志总编辑、长江商学院案例研究中心副主任、某企业副总经理等职务。刘澜拥有北京大学学士和硕士学位及哈佛大学硕士学位。

在《领导力十律》之前，刘澜出版有《领导力沉思录》《管理十律》等多部广受欢迎的中文管理著作。其英文著作《领导力对话录》由著名出版公司Wiley出版，并被翻译为韩文出版。

刘澜是受到哈佛商学院年度领导力论坛邀请的唯一中国领导力专家。

刘澜应邀为多家高校举办的EMBA、总裁班等讲授领导力课程，并为多家知名企业的高管提供领导力内训。

《领导力十律》

书籍目录

前言 领导力是你做什么	
领导力不在于你“是什么” VII
领导力不在于你“有什么” IX
领导力在于你“做什么” X
第一律 承担责任 1
领导力不是职位 3
领导力是责任 6
领导力的初级定义 9
领导力和品质的关系 11
领导力像爱情 15
承担责任的行动指南 19
我对你的“最佳建议” 24
第二律 解决难题 27
领导和管理的区别 29
实现变革与维持秩序 31
挑战性难题与技术性问题（一） 34
挑战性难题与技术性问题（二） 38
领导、管理和处理 43
领导力的高级定义 47
从核心出发看领导力 49
领导力的危险 51
领导力的任务、策略与修炼 54
第三律 密切联系群众 59
领导者和追随者的关系 61
CEO病 64
走动式管理 68
向外走动式管理 74
倾听 77
主动倾听 83
培养唱反调的人 86
领导者要被喜欢吗 89
第四律 讲故事 95
讲故事的人和组织 97
故事为什么重要 100
经理人讲故事 103
“我是谁”的故事 108
“我们是谁”的故事 113
“我们向何处去”的故事 121
“我们为什么要改变”的故事 124
用道具“讲”故事 129
用行动“讲”故事 132
对领导者讲故事的九点建议 136
第五律 当老师 145
领导者是老师 147
经理人当老师的五个层次 151
管教 153
说教 156

《领导力十律》

身教	160
请教	166
传教	171
经理人当老师的五项原则	178
中国经理人当老师的例子和建议	189
第六律 从失败中学习	197
领导者从失败中学习	199
人们为什么难以从失败中学习	206
改变对失败的看法	210
从失败中学习的组织流程	215
从领导者做起	225
你的行动清单	229
第七律 反思	231
经验需要反思	233
反思的七个步骤与核心特征	236
反思的主要方式	243
反思的两大类别	251
引导他人反思	254
在组织层面的反思	259
你的反思问题是什么	264
第八律 深思	267
思考决定成功	269
决策思考	273
系统思考	279
整合思考	289
隐喻思考（一）：我们以隐喻思考	300
隐喻思考（二）：我们用隐喻管理	304
隐喻思考（三）：以隐喻发挥领导力	309
请思考这些思考题	315
第九律 认识自己	319
认识自己的难题	321
认识自己的擅长	326
认识自己的热爱	330
认识自己的机会	332
认识自己的愿景	334
认识自己的价值观	337
从认识自己到成为自己	344
第十律 成为自己	345
别做他人	347
追寻热爱	351
坚守原则	355
整合角色	358
自我更新	364
领导力与人生	369
后记 成功、疯狂、领导力	373
“领导力”的历史性	373
中国的“领导力”	374
领导力与疯狂	375
参考书目	379

《领导力十律》

作者介绍 385

《领导力十律》

章节摘录

领导和管理有什么区别 从“领导革命”和“管理设备”这两个极端的例子，我们可以看出领导和管理的一个核心区别：领导是实现变革，管理是维持秩序。库泽斯和波斯纳以调查的方式来研究领导力。他们在没有对领导力进行定义的前提下，让受访人讲述自己的卓越领导力事例。也就是让受访人讲述自己心目中的领导力事迹。他们发现：我们所收集的每一个卓越领导力个人事迹中都有某种挑战存在。挑战可能是一个全新的产品、一种前沿的服务、一条新的法律规定……或是要创建一家新工厂或新企业。无论挑战是什么，所有的案例都要从现状出发进行改革。没有人在保持现状的前提下实现了目标。所有的领导力都挑战了现状。也就是说，人们普遍认为：领导是挑战现状，实现变革，而“革命”指的就是彻头彻尾、翻天覆地的变革，尽管其中必然有管理的成分，但是它的本质和核心是变革，所以我们说“领导革命”。而管理指的是维持事物的秩序，保障一个组织、一个项目、一个事物的正常运转。对于设备，我们的目标就是维持其正常运转，所以我们说“管理设备”。

经理人的双重责任 对于“企业”和“团队”，我们既要维持它的正常运转，又要带领它与时俱进、实现变革，所以我们既要领导企业和团队，又要管理企业和团队。对于一家企业，如果我们只管理，不领导，只想着怎么维持它的正常运转，那么它就会像一台设备一样，运转一段时间之后就报废了。领导力大师、哈佛商学院教授约翰·科特就这样评价美国的许多企业，尤其是大企业：“组织中有很多人擅长管理，但是他们缺乏领导力。”这是所谓的“大企业病”的一个症状：只知道维持运转，忽视了进行适应环境变化的变革。也就是说，当我们说“领导企业”和“管理企业”时，说的不是一回事，而是两件事。但是，这两件事不是截然分开的。而且，做两件事的往往是同一个人。因此，经理人的责任重大：既要管理，又要领导。既要维持你的企业、你的团队的正常运作，又要带领你的企业和团队挑战现状，实现变革。

实现变革与维持秩序 领导是实现变革，管理是维持秩序，这是领导和管理的核心区别之一。约翰·科特在1990年出版的《变革的力量》一书，为明确这个区别做出了关键的贡献。对于领导和管理的区分，有两种广为流行的观点。一种观点是：管理是领导的执行过程。也就是说，领导是决策过程，管理是执行过程。另一种观点正好相反，认为领导是管理执行过程的一部分。几乎每一本管理学的教科书，都会提到所谓的管理的四大职能，即计划、组织、领导、控制，就是这种观点的体现。科特则认为：管理和领导都是完整的行为体系，而不是属于对方的一个部分。管理和领导是各自不同的活动，都可以分为三个过程。 P30-32

后记

成功、疯狂、领导力 “领导力”的历史性 管理大师德鲁克曾经说，“个人成功”是个新近才有的概念。因为在历史上，农民的儿子是农民，铁匠的儿子是铁匠，没有通过个人奋斗取得成功这回事。可以印证德鲁克的话是：所谓的“成功学”的确是最近一两百年才在美国兴起，而流传到中国则是最近三十年的事情。有趣的是，德鲁克本人在谈论领导力时，似乎忘记了领导力跟成功一样，是个历史概念。德鲁克说，古希腊人色诺芬的《居鲁士的教育》，是第一本系统讲述领导力的著作，也是迄今为止最好的领导力著作。领导力学者凯斯·格林特则说，最早在当时和现在都有巨大影响力的领导力著作是《孙子兵法》。而《孙子兵法》成书的时间，很可能比《居鲁士的教育》还要早上一百多年。然而，德鲁克和格林特的说法都不严谨。英文中“领导者”(leader)一词迟至1300年才出现，“领导力”(leadership)一词的出现则要等到1821年。也就是说，在1300年之前，也许有研究军事领导者的著作，也许有研究政治领导者的著作，也许有研究宗教领导者的著作，甚至也许有研究商业领导者的著作，但是肯定没有专门研究“领导者”或者“领导力”的著作。为什么人们迟至1300年才发现军事领导者、政治领导者、宗教领导者这些人，担任的都是类似的角色呢？为什么要到19世纪初期，人们才会开始讨论这些角色共有的抽象特性(也就是领导力)呢？彼得·凯斯等三位学者在《领导力的哲学》一文中，试图回答上面第二个问题，认为这个变化是时代背景带来的：……大英帝国正进入其顶峰时期，奴隶制尚未废除，工业革命正轰轰烈烈地进行，狄更斯即将出版其“社会改革小说”系列中的第一本《雾都孤儿》(1837年)。换句话说，社会及其领导角色的传统结构，正处于混乱时期。具体就领导力而言，英雄的观念影响巨大。在浪漫派时期，文学和艺术经历了一个重大变化：建立了艺术家是英雄的观念。“创造者”这个以前专用于上帝的概念，现在用到了“像上帝一样的”艺术家身上。1840年(仅仅在“领导力”这个词的使用第一次有记录之后19年)在托马斯·卡莱尔所做的著名演讲《论英雄、英雄崇拜及历史上的英雄业绩》中，英雄的观念被大大扩展了。为什么在19世纪初期，英语世界开始讨论领导力？这个问题比答案更加重要。这个问题促使我们问这样一个问题：为什么在今天，中国人开始讨论领导者和领导力？中国的“领导力”我不知道什么时候中国人开始讲“领导力”。我的推测是它跟“成功学”一样，也是最近三十年的事情。最近三十年的中国，就跟19世纪初的英国一样，“社会及其领导角色的传统结构，正处于混乱时期”。简单地说，过去30年，中国社会在大转型。一方面，转型这个过程本身呼唤领导力；另一方面，转型的一个趋势就是从以权力为中心转型到以领导力为中心——这个趋势现在才刚刚开始。最近30年的社会转型，使得我们开始相信个人“可以”通过奋斗取得成功，个人“需要”通过奋斗才能成功。同样，我们开始相信我们“可以”发挥领导力，我们“需要”发挥领导力。2007年，一家房地产业的上市公司请我去给他们的高管讲讲管理。背景是当时政府对房地产业采取了一些调控措施，房地产业的日子一时不太好过，于是该公司想：我们现在是不是要重视一下管理了？过去一些年，主要有两个原因，使得房地产企业相对而言不太想管理和领导力的事情：一是市场需求旺盛，它们站在了能把猪吹起来的风口上；二是决定它们竞争能力的主要是政府关系。但是，事情总是会变化的。在更大的范围内观察，道理也是一样。尽管在过去很多年，历史时势决定了中国人不多想领导力，但是历史的未来趋势也很明显。一方面，中国社会的各个部门和各种社会组织，会越来越多地想：我们现在是不是要重视一下领导力了？另一方面，越来越多的中国人会发现：我也可以成为领导者，成为自己生活甚至这个世界的塑造者；而且，我必须成为领导者，必须成为塑造自己生活甚至这个世界的人。越来越多的中国人会发现，成为领导者将更多取决于自己的选择、努力和修炼，而非你是居民还是农民，你有怎样的家庭出身和政治面貌……越来越多的中国人会相信：成为领导者的关键将越来越不在于你“是什么”，不在于“你有什么”，而在于你“做什么”。现在还只是开始。领导力与疯狂 “疯狂”也是一个历史概念。著名学者福柯揭示了从中世纪直到当前，人们对“疯狂”的看法的戏剧性变化。在现代社会，发疯被看作疾病，但在中世纪，发疯通常被认为是无害的，一些人甚至认为发疯者在知觉方面“天赋异禀”。管理大师马奇认为，疯狂与天才是领导力中的根本难题之一。许多组织提拔干部，往往都选择的是保守的专家，而非有创造性的天才。但是，在天才和疯狂之间没有明确的界线——我们如何区分那是有创造性的天才，还是胡言乱语的疯子？本书的中心论点是，领导力是动员群众解决难题，而解决难题要求改变现有的方式。问题是：新方式有许多可能性，我们如何知道哪一种是对的？我们如何知道哪一种是天才的想法，哪一种只是疯言疯语？答案是：我们常常不知道。许多后来被认为是天才的主意，最初都被看作疯子的呓语。因此，发挥领导力，往往会看起来有些

《领导力十律》

疯狂。我们甚至可以说：领导者必须要有些疯狂。（是的，我知道这样说有些疯狂。）领导者必须要有些疯狂。相信自己能够塑造自己，相信讲故事可以改变世界，相信自己的失败是上天的恩赐，相信学习的最好方式是教别人，相信富士康的问题在于两个隐喻……这些都是有些疯狂的念头。领导者必须要有些疯狂，这样才会想要改变现状，才会想象未来的新的可能性，才会坚信我们可以靠行动创造新的现实。但是，领导者不能完全疯狂：必须要密切联系群众，而不能单枪匹马地挑战风车；必须要反思和质疑自己，而不能过度沉迷于已有的假设；必须要深思问题，而不能满足于最明显的那个答案……本书多次以乔布斯为例。乔布斯曾经经历的被逐出公司的失败，似乎可以归结于过度疯狂。而他回归苹果之后取得的巨大成功，也许可以归结于他找到了疯狂的适当剂量。但在乔布斯看来，这个世界依然缺乏疯狂。1997年，重返苹果的他推出了这个著名的广告：致疯狂的人。他们特立独行。他们桀骜不驯。他们惹是生非。他们格格不入。他们用与众不同的眼光看待事物。他们不喜欢墨守成规。他们也不愿安于现状。你可以认同他们，反对他们，颂扬或是诋毁他们。但唯独不能漠视他们。因为他们改变了寻常事物。他们推动人类向前迈进。或许他们是别人眼里的疯子，但他们却是我们眼中的天才。因为只有那些疯狂到以为自己能够改变世界的人……才能真正改变世界。这本书，可以说是“致有些疯狂的人”。他们竟然想要承担责任。他们竟然想要解决难题。他们竟然想要改变现状。他们竟然想要成为自己。在这个充满了危险的世界里，他们竟然想要发挥领导力。而且，他们竟然看到了这些危险，却依然相信自己能够做到。亲爱的读者，我祝福你们。 刘澜 2013年5月

《领导力十律》

编辑推荐

《领导力十律》编辑推荐：站在巨人肩上的原创思想，来自经典课程的实战指南。刘澜最新管理力作！

《领导力十律》

名人推荐

刘澜先生潜心研究管理与领导力，常为企业现场培训，为个人领导力的塑造与提升、企业核心团队的打造提供专业指引和落地辅导。《领导力十律》之行文如刘澜先生的授课，娓娓道来，寓领导艺术于生动案例之中，令人爱不释手。期待此书成为管理者必读的经典书籍。——张峰 北大纵横管理咨询集团 执行董事刘澜老师是国内研究和传播领导力的知名专家，应邀为本公司主讲的“领导力的八项修炼”课程深受参训高管们的好评，大家都认为刘老师功底扎实、视野宽广。而且刘老师的案例研究和大师访谈独具特色。我相信，《领导力十律》是企业高层管理者修炼领导力的好帮手。——吴学军 深圳市爱施德股份有限公司 副总裁刘澜老师是国内一直专注于领导力研究并有自己独特思想的学者，他乐于分享自己研究和感悟的成果。他为呷哺呷哺研发和讲授的“卓越组织的领导力”课程，给参与者以很好的启迪，超越了我们的期望，获得了大家很好的评价和反馈。——应仲秋 呷哺呷哺餐饮管理有限公司 人力资源副总裁中高层管理人员的领导力发展一直是管理难题，但这又关系到公司是否能在行业中持续保持领先地位。刘澜老师在领导力发展及其企业实操方面的研究和分享既深刻又独到，为我们理解和发展领导力打开了一扇独特的窗，很有启发！——陈聪 东莞市都市丽人实业有限公司 人力行政中心总监刘澜老师在领导力领域的研究成就非凡、堪称典范，是我们课堂最受欢迎的领导力专家，其原创的“领导力的八项修炼”经典课程深受学员的喜爱。——徐克太 杭州赛格企业管理咨询有限公司 总经理

《领导力十律》

精彩短评

- 1、看领导做workshop推荐的必读书就知道企业文化和自身画风搭不搭，而我。。。果然也是要离开这个公司了
- 2、领导力十律，每一律都那么精彩，每一律都让你读得非常过瘾，让你觉得这一定是书中最精彩的部分。而等你进入下一章，常常又给你新的惊喜！如何发挥领导力，如何做个出色的领导，读了这本书，心中自有答案！
- 3、这本书我买了，在某东，因为在微博里面徐小平推荐此书。但是里面都是些没有实质性内容的空扯淡，没用。他要有这么强悍的领导力，早就是李嘉诚第二了。一个不成功的领导，能说出什么真本事来？再也不相信徐小平了。现在什么都要靠炒作。借助名人。
- 4、这本书非常的实用，对于认识领导概念，提升领导能力有具体明确的指导。以前看过刘澜很多本书，这本书对领导力有更高度的概括，很有帮助。就是定价高了点，要有简装版就更好了。但是摆在书架上倒是挺舒服的。
- 5、前三章尤其好
- 6、老板推荐
- 7、这本书，才是真正的领导力指南。领导力十律是成为领导者的指南：1 承担责任，2 解决难题，3 密切联系群众，4 讲故事，5 当老师，6 从失败中学习，7 反思，8 深思，9 认识自己，10 成为自己。

1、这本书中的论点论据都不新鲜且有说服力，价值和价格完全不匹配。

2、领导与领导力常被混为一谈，误以为领导就是领导力，其实领导与领导力有着本质的区别。关于领导与领导力，杨思卓曾有过一个精彩的比喻。他把领导人比作指挥家，他认为指挥全团演奏的能力就是领导力；但如果小提琴演奏手成为指挥家之后，常常离开指挥的位子去弹奏小提琴的话，他就不具备领导力了。这个比喻，把领导与领导力做了很好的诠释。刘澜在《领导力十律》中把领导力定义为动员群众解决难题。可见，刘澜和杨思卓不约而同地对把动员群众作为考量领导力的一个重要因素。在领导的位置上，如果不具备动员群众解决难题的能力，就不具备领导力。可见，领导力并不是只要在领导的职位上就自然而然具有的能力。领导力的提升需要学习、需要总结、需要自我思考。刘澜强调，领导力不是在于你是什么，而是在于你做什么。做比什么都重要。怎么做才能成为一名具备卓越领导力的领导呢。他认为要做好十件事情，这十件事情是从以下逻辑关系递进的：首先要具备领导力的基本素质：承担责任、解决难题、密切联系群众，这三条说明了什么是领导力；其次是领导力的提升和修炼：讲故事、当老师、从失败中学习、反思、深思；最后达到领导力的新境界：认识自己、成为自己。作者为把这十条规律解释得透彻明白，在书中列举了大量中外企业的例子，来佐证这十律。或者说，从这些例证和管理学著述中，作者加上自己的思考和总结，抽其精华，浓缩成了领导力的十个规律。这十条规律可以单独成立，但其又互相融合，你中有我，我中有你，例如：作者在“从失败中学习”的规律中讲到，领导者讲述失败的经历，不光可以让团队成员从中学习经验和教训，也可以达到密切联系群众的目的。因此，领导者在运用这十律时要互为补充，灵活运用，才能达到提高领导力的新境界。领导力的研习是每位领导者应该必做的功课之一，看过许多CEO的讲话，有的讲来言之凿凿，打动人心；有的只有淡然无味，无法共鸣——其实这就是不会讲故事。讲故事这也是领导力的表现之一。在谈论领导时，不得不说一下管理。对于管理和领导的区别，领导力大师本尼斯说：领导是做正确的事，管理是正确地做事；德鲁克说：管理是解决技术性问题，领导是解决决策性问题。由此可看出，管理和领导有着本质区别。大多情况下，企业的领导者更多的是担任管理的职能，而对领导的责任承担过少。或者说，领导者们大多也混淆了领导与管理的区别。就如一个指挥家总是去占用小提琴手的位置，一位领导者总去替下属谈判客户一样，人为地造成了混乱。就如作者所说，领导力如同爱情，能真真切切地感受它的存在，但是又不能说清楚、谈明白，但有无领导力，却能从带领的团队状况看出来，这个和爱情一样，无法隐藏。

3、话说，这本书里作者引用的大都是欧美的例子吧？笔下生花，倒是看得人心驰神往。可惜外国的公司制度再成熟，外国和中国的国情也不可能一样啊（ _ ）以前看过的一个故事。一个新建的化工厂把某个镉大米的产地的水土祸害的一塌糊涂.....世代以种粮为生的村里人却只能去外面买米吃，家家户户不能打水喝得到十几里以外去担水喝。得了怪病的村里人不是没发现村里的变故和那家化工厂有关，但是为了村子里的人还能到化工厂工作领工资，他们就那么一直缄默着。对，居然一直没有人想到去越级上访的 ~~~ 真人真事！试想一下，在欧美这种事儿可能存在吗，不吵不闹的被压迫！？不说换做了城里人，哪怕是那个村子里能有个受教育程度比较高的人，这种事都不能发生。所以说，有些无耻流的人会说些什么“知识越多越反动”之类的话。确实，对这种无耻流的人而言，可不就是那样吗——对付那些没有知识没有见识的人，即他们使没有任何的领导艺术，但是只要他们手中还握有权力，就够了；而人的知识一多了，见识也就跟着多了，就能有个更多的想法，有了自己的主见，不再人云亦云的，他们可就不好摆弄了。做领导的，也就会很难办了。另一件事儿。前段时间，我妈托一个认识的警察办件小事儿，至少在她看来是对方举手之劳的问题。去托人办事的时候，她还特地送了对方一个玉摆件。就我而言，我妈的眼光不是很好，总是上当，这个看上去很像样的玉摆件，指不好是不是B货C货的.....但东西也不是卖家白送的，也花了我妈大几百的。最后的结果是，——对方把摆件打碎了给送回来了。我妈不明白，但是我知道(—” —)那是对方以为我妈在玉摆件里头塞了钱，怎么也找不出来干的。都什么时候了？怎么她的心态到现在，还停留在上个世纪80、90年代国企老大哥的氛围里!!!.....那个时代的人，心还不像现在这么大，送点儿水果香烟请吃请喝就够了，用不着想方设法的塞钱。可现在这个年头，普通民警“举手之劳”一次就要二百多元的一条烟，在他们派出所的门口就有专门回收这些烟酒糖茶的摊子，转手间现钱就落了袋。当然，即使在中国这样的国情下经商当老板，也绝不是只要“胆大脸厚心黑”就能成事儿的，也确实还需要一些御下的手段。之前不也有贪官被揭发出，居然在运用现代企管MBA知识管理“情妇团队”吗？可见，即使是只能

《领导力十律》

在某种特定环境下使用的方法，只要拥有灵活的思维，生活中就无处不可应用；不管是怎样应用面狭窄的冷门知识，到了最后也都是能“技近于道”的升华到“万法归一”的程度的。大大的开本，捧在手上有种沉甸甸的感觉。纸是那种微微发黄的护眼纸，字较大，间距不紧凑，看着不累眼。可以看出，作者很是下了一番功夫的，尽管只是全盘引用了国外的学术观点，但大量的真实案例，加上作者很会讲故事，就连我这种没有任何专业知识，对理论性东西一点儿兴趣也无的人，也能看得饶有兴味。作者认为，【作为领导者，最基础的要求就是要主动承担起责任；作为领导者，最大的目标就是要成为自己，为自己创造出更好的人生和更好的自己】。领导力应该是【承担责任，动员群众解决问题】的能力；领导者就应该是【应该承担做出艰难决策的责任、承担失败的责任、承担防患于未然的责任】的人。说到领导者，容易让人与管理者混淆。不过近年来学术界基本得到共识，领导与管理有明显区别，【领导是解决挑战性问题，管理是解决技术性问题；解决技术性问题是为了维持已有的秩序，而要解决挑战性难题就必须变革。即领导是实现变革，而管理是维持秩序；管理是解决常规性问题，而领导是解决决策性问题】。全书以十律为中心，每律之下又分若干细则，按次序层层叠加，是一种递进的关系。前一律是后一律的基础；后一律又是前一律从量变到质变的结果。为读者提供了一个切实可行的成为“领导者”的系统修炼方案。那么，是不是所有人都适合当领导？都能修炼领导力呢？显然不是——就个人看来，不是所有人都能修炼领导力的，更不是所有人都适合当领导的。或而是出于本身的性情，或者是先天缺乏某些素质。不是什么都能“先天不足后天补”的！很明显，当领导者就如是。我的母亲就是最好的例子。我的母亲，是一个交际行动力都很强的人，她能够成为一个强干的下属，但是却没法成为一个很好的上司。她渴望着与众不同，渴望着得到人们的注意甚至是尊敬，渴望着得到亲人朋友们的关怀，但言谈举止甚至是衣着打扮都还停留在她过往最辉煌的岁月...上个世纪的80、90年代那个不以说大话为耻的风气里.....这种和周遭环境的格格不入，却使得周围的人不得不对她敬而远之。她那不是“病”，也不是“魔障了”，只是现实的打击让她沉浸在过往的辉煌中不可自拔，却在追求时下物质生活的过程中逐渐扭曲甚而走向极端。母亲不适合当领导的十个理由：【承担责任】她是一个权利欲操控欲强，但没有责任心或者责任心不强的人。她或许会成为一个好的领导，但是她不会成为领袖，她没那个心理素质；【解决难题】她不能遇到突发事件，如果这样脑子马上会乱作一团，直接暴露出她那种色厉内荏的天性，让人对她失望透顶；【密切联系群众】据说，苹果、谷歌等世界知名公司能得到迅猛发展，是因为他们将盈利的百分之七十用来支付员工酬劳，以及奖励员工的创新。员工分享发展的红利后，迸发出极大的创造力.....如此说来，想让更多的人支持你，你必须和他们共享利益，而不是独吞。可是她有着超乎寻常强烈的掌控欲和独占欲，从小时候起就习惯了一个人单干，这大概是从第一次替大人买东西跑腿发现了少花的钱能够落到自己的袋里，并彻底独霸了这个方法后形成的；【讲故事】在讲故事的过程中，智慧得以形成，知识得以分享。只是她从不讲故事，也很少讲道理。她只是提出要求，认为对方理应做到，似乎认为她能无条件的统御人心，所有人都是欠她的，她说什么别人就得是什么；【当老师】一个领导者不管再亲和，在与人交谈的时候，不知不觉之中也会习惯性的主导谈话，而且这种主导不该是强势的表现，而是带着“随风潜入夜，润物细无声”的意味。也就是说，那已经是一种说话的艺术了，属于一种语言的掌控能力范畴。——真应该让她听听她自己与人通话的录音！她倒是习惯性的掌控一切了，颇有几分大家庭长辈的颐指气使，倚老卖老的口气，好像话筒那边的都是她的小奴才，应该受着她的。她从不擅长循循善诱，更没那种意愿，家长式的作风思想僵化，既不启发也不引导，似乎认为每个人都该是不用教就会的，她完全没必要在别人身上浪费丁点儿的时间精力；【从失败中学习】她总是在后悔，但从来都不愿去想，为什么这种令人后悔的事儿会发生在她的身上。所以，记吃不记打什么的，真心没什么好奇怪的；【反思】一个领导者岂有不经常反思自己擅长什么、机会是什么、价值观和愿景是什么的道理？可叹这个词却和她无缘。错的永远是别人，永远是别人不好，她只会是受害者。推卸责任，转嫁责任，倒是一个比一个溜儿；【深思】这个词和她绝缘。想得太多她会感觉难堪，所以她从不去想那些对自己不利的过往，她更擅长修改自己记忆里对自己不利的东西，将之调校到成令自己愉悦的画面；【认识自己】她从来没认清过自己，她看到的只是自己想要的，而不是自己能够做到的；【成为自己】这个过于哲学性了，不只是我妈，我自己都做不到，我相信我身旁的绝大多数人也做不到。如果一个人做到了这一点，那么他就有成为一个名人的潜质。PS.【】内的或摘自原书，或来自网上，非原创。

4、领导力就像爱情一样,人人都能感受到它的存在,但是没有人能准确定义它。或者说这样,每个人都有自己的定义。真正的领导力就像真正的爱情的一样,又很难找到。这本书会告诉你,通过以下十件事情

《领导力十律》

你可以读懂领导力，是为“领导力十律”：1.承担责任；2.解决难题；3.密切联系群众；4.讲故事；5.当老师；6.从失败中学习；7.反思；8.深思；9.认识自己；10.成为自己。

5、在当今我们的生活中，许多人会把公司的高层管理者、各级政府的高级官员称为领导，甚至在一些“妻管严”的家庭中，丈夫在与妻子商量一些家庭杂事时，也会开玩笑地对妻子说一些“领导，请指示”之类的俏皮话。这里的领导，意味着一种权威、一种威望。但领导力呢，是否也意味着是一种组织赋予的权威？答案显然不是。理论上，对于某一术语的认识通常首先给它一个合理的定义，但如同爱情一般，领导力只可意会不可言传。领导力理论大师沃伦·本尼斯说，“领导力就像美，它难以定义，但当你看到时，你就知道”。是的，学术界对领导力有太多定义，但至今没有能得到各方公认的较为完善的定义。所以领导力学者贝克认为，“尽管对领导力的研究持续了上百年，现在仍然能发现错误的模式和错误的观念”。那么有哪些错误呢？近期，领导力学者刘澜出版了他的新著《领导力十律》，分析目前国内公众对领导力的错误认识，并从中提炼出他对领导力的全新认识。据他的分析，国人普遍认识的领导力无非有以下几种：领导力就是职位、领导力就是品质、领导力就是权力、领导力就是魅力等等。这些从字义上的认识也许没错，但这种惯性思维破坏了对新术语的认识。沃伦·本尼斯在《领导的轨迹》中讲到，他哥哥是当地的小混混，总有一些孩子跟在他后面，他从他哥哥身上看到了领导力的潜质。你能说，这与职位有关吗？最常见的非法性组织，如黑社会、恐怖组织，它的头目通常也是一位卓有成效的领导者。你能说它与品性有关吗？也有一些学者分析领导力与基因之间的关系，但最终的结果还是失败。毕竟，领导力是后天学习得到的。领导魅力看似是领导者的光环，但却成了领导者的负担。那么，领导力到底是什么？刘澜给出的答案是“领导力就是承担责任，解决问题”。一般说来，责任与权力密切相关，但领导力与权力没有多大关系，并不意味着与责任无关。刘澜认为，领导者应该承担做出艰难决策的责任、承担失败的责任、承担防患于未然的责任。这里说到了领导者，那么显然大家都会想到管理者，管理者与领导者的区别也是学界上的一大争议所在，但近些年来基本上得到共识。沃伦·本尼斯、约翰·科特及其约翰·伯格都谈到这两者的区别，认为领导是实现变革，而管理是维持秩序。在解决问题这一出发点上，刘澜也认为领导与管理有明显区别：领导是解决挑战性难题，管理是解决技术性问题；解决技术性问题是为了维持已有的秩序，而要解决挑战性难题就必须变革。用德鲁克老先生在《卓有成效的管理者》中的解释，就是管理是解决常规性问题，而领导是解决决策性问题。领导力更深层的定义，是“承担责任，动员群众解决问题”。《领导力十律》就是从这一观点上引出领导力的长期与短期两大任务、认清局势、建立联盟、积聚小胜、控制时机等四种策略、密切联系群众、讲故事、当老师、从失败中学习、反思、深思、认识自己、成为自己等八项修炼，其中领导力的八项修炼是全书的主要内容，前三种是动员群众的修炼、第四至第六种是解决问题的修炼、最后两种是自我修炼。用笔者所给出的定义是：领导力是通过动员群众解决问题，并最终达到自我修炼的过程。显然，对领导力的八项修炼的概述和分析，刘澜是很下了一番功夫的，他比较研究了大量真实案例，引用了一些重量级学术权威的观点。比如在《深思》这一章节，他分析了四种思考的工具，即决策思考、系统思考、整合思考和隐喻思考。决策思考以德鲁克在《卓有成效的管理者》的有效决策为例，分析问题的两种分类，即一般问题和例外问题，并分析两种问题的区别；系统思考是以彼得·圣吉的学习型组织理论为基础，分析系统思考的三要素及其系统思考的两个重要模型（成长上限、舍本逐末）；整合思考是加拿大多伦多大学罗特曼商学院院长罗杰·马丁在《整合思维》中所阐述的观点，并借用了玛丽·福列特的建设性冲突理论；隐喻思考则利用了弗雷德里克·泰勒的“组织是机器”理论、加雷斯·摩根的《组织的形象》理论和鲍曼、迪尔的《组织重构》中的理论。本书最后两章说到了领导力如何通过认识自己而成就自己，这是哲学问题了。在古希腊阿波罗神庙的墙上刻着“认识自己”这样的神谕。既然苏格拉底认识到了自己的无知从而成为最有智慧的人，那在领导力上，领导者岂有不经常反思自己擅长什么、机会是什么、价值观和愿景是什么的道理？本文发表于2013年7月27日上海证券报未经本人允许，请勿非法转载！

《领导力十律》

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