

<<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

出版时间：机械工业出版社

作者：刘澜

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 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 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

<<领导力十律>>

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

<<领导力十律>>

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。

<<领导力十律>>

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>>

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>