

<<服务型领导>>

图书基本信息

书名：<<服务型领导>>

13位ISBN编号：9787115138514

10位ISBN编号：7115138516

出版时间：2006-3

出版单位：人民邮电出版社

作者：斯皮尔斯

页数：204

字数：260000

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>

## <<服务型领导>>

### 内容概要

本书创造性地把“领导者”和“服务者”联系在一起，形成了“服务型领导”的概念。来自各个行业和领域的11位杰出领导学专家，围绕“服务型领导”的核心理念，阐述了服务型领导的角色和奉行的管理模式，介绍了服务型领导的10大典型特征、董事长的双重服务型领导角色、服务型领导在组织合作中的作用等。

本书为领导者提供了全新的视角、全新的理念和全新的模式，为读者提供了新的知识、启发和灵感，这些理念具有很强的实践意义，可以直接参照使用。

企业家、职业经理人、管理专业师生以及对领导理论和实践感兴趣的读者将从本书获益良多。

## <<服务型领导>>

### 作者简介

拉里·C斯皮尔斯 (Larry C.Spears)于1990年被任命为格林利夫服务型领导研究中心的总裁兼CEO。他还是一位作者和编辑，曾编辑或与他人合作编辑了服务型领导方面的9部图书，发表了300多篇文章、短文和书评。

在他的领导下，格林利夫服务型领导研究中心无论在规模，还是在影

## &lt;&lt;服务型领导&gt;&gt;

## 书籍目录

第1章 谁应当成为服务型领导者	1	第2章 理解和实践服务型领导	72.1 领导即服务理念	92.2
服务型领导理念的巨大影响	122.3	服务型领导和文化传统	162.4	未来发展趋势
董事长的双重服务型领导角色	193.1	转变为新型组织	203.2	忠诚于主人：服务者的第一原则
领导者的自我约束	243.4	从负责责任的个人到负责责任的董事会	283.5	董事长：从服务型领导者到服务型领导群体
313.6	本章要点	34	第4章 爱心与工作	37
第5章 服务型领导与公益机构	535.1	服务型领导者的特征	535.2	服务型领导和公益机构的道德责任
555.3	结论	65	第6章 历史长河中的正确道路	676.1
基金行业和先锋集团	676.2	历史回顾	696.3	卓越的里程碑
70	第7章 合作的本质与服务型领导的作用	837.1	播撒种子	837.2
生根发芽	847.3	开花结果	93	第8章 服务型领导的10大特征
998.1	善于倾听：服务型领导的基础	1008.2	有同理心：换位思考的艺术	1028.3
善于抚慰心灵：保持高昂士气	1048.4	自我认知：了解自己感知世界	1058.5	善于说服他人：以终为始
1078.6	有全局观念：站得高，看得远	1098.7	有远见卓识：指明前进的道路	1108.8
管家精神：责任心和共同管理	1138.9	愿意培养他人：致力于人的成长	1148.10	建设社区
1168.11	本章要点：服务型领导的10大特征相辅相成	119	第9章 远见卓识——领导者的核心特征	1259.1
复杂环境中的远见卓识	1269.2	远见和愿景的作用	1309.3	多层次视角——行动的指南
1309.4	高屋建瓴：用更高效的模式领导	1349.5	远见和选择的力量	1369.6
混乱中的秩序	1389.7	子孙后代未来的守护神	1409.8	响应为他人服务的号召
140	第10章 服务型领导、宽容和社会正义	14310.1	服务型领导	14410.2
寻找领导力失效的答案	14510.3	托尔斯泰关于倾听和理解的观点	14810.4	服务型领导、宽容和社会正义
15010.5	结论	153	第11章 服务型领导者——从英雄到主人	157
编著者简介	179	文章作者简介	181	推荐书目
191	词汇表	195	译后记	205

## &lt;&lt;服务型领导&gt;&gt;

## 章节摘录

多年来,我认真地阅读了格林利夫的作品,认真思考,从中挑选出服务型领导者最重要的10大特征。

这些特征在服务型领导的成长过程中起着关键作用。

1.善于倾听(Listening) 传统观点认为,领导者应当具有沟通和决策能力。

同样,倾听能力对于服务型领导者也很重要。

善于倾听有利于沟通和决策能力的提升。

服务型领导者努力识别并明确群体的意愿,这意味着服务型领导者要耐心地倾听他人所言(而不是自己喋喋不休!)

除了倾听他人的口头所言,领导者还要能够倾听他人的无声语言,如肢体语言、外在的精神和思想状态。

倾听,再加上定期的反馈,是服务型领导者成长的基本条件。

2.有同理心(Empathy) 服务型领导者要尽力理解他人,从对方的立场思考问题。

每个人都有自己独特的精神状态和需求,都渴望得到他人的认同和理解。

领导者要善意地对待同事,不要抵制他们,即使在不能接受他们的行为和业绩表现的时候也应如此。

最成功的服务型领导者不但善于倾听,而且还具有同理心。

3.善于抚慰心灵(Hearing) 学会安慰和抚慰精神创伤是改变和统一团队思想的非常有力的武器。

能够把自己和其他人恢复到正常的精神状态是服务型领导者的一项优秀品质。

很多人受到各种感情伤害,甚至精神崩溃。

服务型领导者应意识到,他们可以帮助那些心力憔悴或伤心的人恢复心智。

《领导即服务》一书指出:“追求健全人格是领导者和其下属共同的愿望, 4.自我认知(Awareness) 自我认知,尤其是自我意识,能使服务型领导者表现得更加优秀。但是,要做出培养自我认知的努力,还是会面临很大的困难——你从来不知道你会认知到什么。

自我认知也能帮助人理解有关道德和价值观的问题。

自我认知促使领导者更完整全面地看问题。

作者认为:“自我认知并非苦恼时给予慰藉,恰恰相反,自我认知打破了人的平静生活,使人警醒。

精明能干的领导者通常保持高度警觉,并能理智,保持清醒的头脑。

他们内心平静,并不去寻求外在的慰藉。

” 5.有说服力(Persuasion) 在组织中,服务型领导者主要通过说服他人,而不是仰仗职位赋予的权力进行决策,这是服务型领导者的又一重要特征。

服务型领导者注重以理服人,而不是强迫他人服从自己的指令。

这一特殊特征是服务型领导和传统的权威式领导之间最明显的区别之一。

服务型领导者擅长于使团队达成共识。

服务型领导者能够卓有成效地工作。

强调说服而不是压制,格林利夫非常崇尚这种决策理念。

6.有全局观念(Conceptualization) 服务型领导者应有描绘伟大梦想的能力。

全局观念意味着一个人必须超越日常的琐碎的工作进行思考。

很多管理者需要通过掌握专业知识和实践才能获得这种能力。

传统型管理者着眼于短期运营目标,那些想成为服务型领导者的管理者则需要拓展自己的思路,以更广阔的视野进行概念化思维,有远见卓识。

在组织中,董事会或理事会成员应当具有全局观念。

然而遗憾的是,董事会成员有时会沉溺于组织的日常运营活动不能自拔(这一点应当被阻止!)

## <<服务型领导>>

，从而不能关注有远见的愿景和目标。

理事们的导向性思维方式应当是高度概念化的，员工的视角应当是操作性的，而有效的CEO和领导者的视角需要两者兼备。

服务型领导者需要寻求概念化思维和日常操作性事务的微妙平衡，既关注宏观的战略，也关注操作执行的细节。

## <<服务型领导>>

### 媒体关注与评论

“服务型领导”已成为领导学的一个新词汇，许多著名领导学专家创建了一种全新的领导学理论，论述了人的成长、责任和爱心等品质。

——沃伦·本尼斯 著名领导学专家 美国南加利福尼亚大学马歇尔商学院教授 《论领导力》(On Leadership)作者 30年来，格林利夫对领导学理论产生了深远的影响。

如果客观评价一种领导学理论的价值，阅读和研究他的著作的读者数量就是最好的衡量指标。

——彼得·圣吉 《第一项修炼》(The Fifth Discipline)作者 任何人都可以成为服务型领导。

所有人都可以主动实践服务型领导，而不必当被任命为领导时才这样做。

但他首先必须具有道德权威，服务型领导的精神内核即是道德权威。

我们欣赏格林利夫研究中心对社会的巨大贡献，感谢他们长期以来为我们高擎服务型领导的火炬。

——史蒂芬·柯维 《高效能人士的7个习惯》(The Seven Habits of Highly Effective People)作者 我相信，越来越多的领导者正成为服务型领导。

《领导力的核心》(The Heart of Leadership)作者

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>