

<<终极领导力>>

图书基本信息

书名：<<终极领导力>>

13位ISBN编号：9787300106366

10位ISBN编号：7300106366

出版时间：2009-6

出版时间：中国人民大学出版社

作者：拉塞尔·帕尔默

页数：189

译者：梁彩云

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>

## <<终极领导力>>

### 内容概要

拉塞尔·帕尔默 (Russell E. Palmer) 年仅37岁时就成为了德勤会计师事务所的CEO, 也是“四大”会计师事务所历史上最年轻的CEO。

在27年成功的职业生涯之后, 他成为了沃顿商学院的院长, 把沃顿商学院由一个名不见经传的商学院变成了连续多年全美排名第一的商学院。

目前, 他成功地运作着自己的投资公司。

帕尔默的三次职业转换都由于非凡的领导力而大获成功。

他在本书中总结了自己的经验和教训, 提炼出练就“终极领导力”的若干原则:

- 坚定不移地保持公正和正直。

- 激发员工潜能, 给他们提供广泛试验、犯错和改进的机会。
- 超前思考, 但不让领导目标与员工期望脱节。
- 平常时期未雨绸缪, 危急时刻迅速决策。

帕尔默用大量的例子说明, 在不同类型的组织中, 怎样灵活运用这些原则去获得成功。合伙企业、学术组织、非营利组织、政府部门等各类组织的领导者, 都能从本书中获益。

## <<终极领导力>>

### 作者简介

拉塞尔·帕尔默是帕尔默集团这个设在宾夕法尼亚州费城的企业投资机构的主席兼CEO。在成立自己的公司之前，他担任了7年沃顿商学院的院长职位，而在此之前，他担任了10年Touche Ross会计师事务所（现在是德勤会计师事务所）和咨询机构的执行合伙人兼CEO。他在成为Touche Ross的CEO时年仅37岁，是“四大”会计师事务所历史上最年轻的CEO。

在经历了27年的会计师和咨询顾问的职业生涯之后，帕尔默先生成为沃顿商学院的院长。作为第十任院长，以及第一任来自私人企业的院长，他在自己开设的领导课程中和MBA学员们分享自己的管理经验。他非常有艺术性地吸引了超过100位新教师加盟学院，开设了新的高级经理培训课程，并且为学校筹集了超过1.25亿美元的资金。当他退休的时候，沃顿商学院已经被公认在本科商务教育中排名第一，并跻身于MBA教育前三名。

在如今的帕尔默集团的职业生涯当中，他已经收购了超过30家机构，大部分都是教育领域的。所有的这些收购都是成功的投资，其最近一次脱手的是一家私人学校集团，销售价格达到1.2亿美元。

帕尔默先生在外部的商业社团中也很活跃，他为12家纽约证券交易所的会员机构提供服务，包括美国霍尼韦尔国际公司、弗莱森电信公司、五月百货公司、固特异轮胎公司以及以色列伯利恒钢铁公司（Bethlehem Steel Corporation）。他是宾夕法尼亚大学的名誉理事，是国家立宪中心的理事，同时还是史密森尼国家博物馆委员会的委员。

帕尔默先生以优秀毕业生的身份毕业于密歇根州立大学，拥有文科学士学位，并获得多个荣誉学位。他撰写了大量作品，并且四处演讲。他的文章和评论经常刊登在《商业周刊》、《纽约时报》和《会计师之家》等知名刊物上。

## &lt;&lt;终极领导力&gt;&gt;

## 书籍目录

第1部分 揭开成功领导的秘密 第1章 领导原则：成功领导的基本原则 1.1 本书的目标读者 1.2 成功领导的基本原则 1.3 本书的结构 1.4 领导VS.管理 第2章 领导力的多种内涵 2.1 指挥和控制型组织 2.2 合伙式组织 2.3 企业式组织 2.4 学术领域 2.5 圆桌会议和其他类似机构 2.6 非营利组织 2.7 军事机构 2.8 政府机构 2.9 手术室 2.10 危机中的组织 第2部分 把握领导力的内涵 第3章 自上而下型的组织：模仿这种组织并不简单 3.1 组织类型：自上而下型的组织 3.2 自上而下型的领导：军事化领导 3.3 自上而下型的领导方式和富士施乐公司的变革 3.4 自上而下型领导方式的不足 3.5 在其他类型的组织中领导 第4章 合伙式的组织：领导你的合伙人 4.1 组织类型：合伙式组织 4.2 领导合伙式组织的潜在不足 4.3 在其他组织中进行领导 第5章 危机中的组织：化危机为机会 5.1 组织类型：危机中的组织 5.2 在危机中进行领导的潜在不足 5.3 其他方式 第6章 组织变革：转变组织文化 6.1 组织类型：变革中的组织 6.2 领导者如何变革组织 6.3 三种变革 6.4 制定战略的四个要求 6.5 人才战略 6.6 大陆航空转型的经验和教训 6.7 并购和组织变革 6.8 领导变革的潜在不足 6.9 在其他环境中领导 第7章 企业式组织：和他人分享你的愿景 7.1 组织类型：企业式组织 7.2 沃顿之后的生活 7.3 职业教育机构的生意 7.4 退出战略 7.5 当企业领导失败的时候：错误和潜在的不足 7.6 在其他环境中领导 7.7 领导能力和企业家的社会地位 第8章 学术机构：学习沃顿的经验 8.1 组织类型：学术机构 8.2 教师优先 8.3 合理安排课程 8.4 活跃高级经理培训课程 8.5 优化融资 8.6 实现计划 8.7 学术领导的潜在不足 8.8 在其他组织环境中领导 8.9 聆听教师的心声 第9章 民族文化和环境：在全球经营环境中领导 9.1 环境：不同的民族文化 9.2 文化和领导类型：GLOBE项目 9.3 打造全球领导者；霍尼韦尔方式 9.4 微笑：最好的药物 9.5 成功的一种工具：二八法则 9.6 一些主要民族文化的特征 9.7 在不同民族文化环境中领导的潜在不足 第3部分 对领导力更加广泛的见解 第10章 领导力的核心：激励员工 10.1 激励的重要性 10.2 激励员工 10.3 建立对未来的信心 10.4 将员工置于战略当中 10.5 亲自沟通 10.6 精简管理机构 10.7 阻止势力斗争 10.8 尊重不同意见 10.9 在你的员工中建立信心 10.10 将薪酬体系和战略计划联系在一起 10.11 留住优秀人才 第11章 综合运用领导原则 11.1 正直 11.2 执行 11.3 准备好变革的机会 11.4 在危机中领导你的追随者 11.5 释放追随者的潜能 11.6 培养创新 11.7 追随者的愿望和组织的战略计划 11.8 优秀的判断力 11.9 树立信心 11.10 回报追随者 11.11 预先计划，但不要太超前于追随者 11.12 和每个人沟通与交流 11.13 领导力的标志 11.14 领导力产生差别 11.15 关于领导力的最后思考

## <<终极领导力>>

### 章节摘录

1第1章 企业式组织：和他人分享你的愿景企业领导者所面临的挑战就是将投资者、顾问、客户和供应方的观点紧密联系在一起。

这是一个协商的过程。

这是企业家为了他们能在商业模式中成功经营所必须付出的，尽管他们可能是独立作出决策的 1

1.1组织类型：企业式组织 1.2沃顿之后的生活 1.3职业教育机构的生意（1） 1.3职业教育机构的生意（2） 1.4退出战略 1.5当企业领导失败的时候：错误... 1.6在其他环境中领导 1.7领导能力和企业家的社会地位 小结 2第2章 学术机构：学习沃顿的经验在学校中进行领导是一个复杂的过程。

与我以前领导的Touche Ross相比，学校的人员数量要多很多。

在使事情以集体利益为出发点进展的过程中，我发现其他人可能会觉得他们的优势被埋没了。

2.1组织类型：学术机构 2.2教师优先 2.3合理安排课程 2.4活跃高级经理培训课程 2.5优化融资 2.6实现计划 2.7学术领导的潜在不足 2.8在其他组织环境中领导 小结 .....

<<终极领导力>>

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:<http://www.tushu007.com>