

<<领导的艺术>>

图书基本信息

书名：<<领导的艺术>>

13位ISBN编号：9787504723116

10位ISBN编号：7504723118

出版时间：2005-7

出版时间：第1版 (2005年6月1日)

作者：于保政

页数：494

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>

<<领导的艺术>>

内容概要

《领导的艺术：领导者必知的实战技巧》紧跟时代潮流，既满足社会发展的现实需要，也关注组织演变的未来需求。

论述的内容都是各级领导者所实际面对和需要迫切解决的现实问题，方法简单，适用面广，历史与现实结合评析，告诉领导者如何拥有领导的艺术。

<<领导的艺术>>

书籍目录

第一章 领导是一门特殊的艺术我们必须弄清一点：理想和道德观作为准则在政治活动中无疑是重要的，但作为方法却几乎毫不生效。

宗教改革派往往得以成功地使公众的精神境界更接近某些伦理准则；但是，他们当政治家却永远不会成功。

一位有建树的政治家也是一位艺术家，他要关心公众情绪的细微差别，注意种种相近似的活动方式，猜测对手的策略手段，并呕心沥血地通过妥协和让步维持自己一派力量的团结一致。

--美国社会活动家、政论家麦克斯·勒纳—领导艺术入门ABC003领导艺术的含义和本质005领导艺术的三个显著特点二领导艺术的巨大营创力007讲求艺术性是成功领导者的共同经验010不懂艺术的领导者必将遭遇挫折013领导艺术的六种独特功能和作用三领导工作是科学性和艺术性的高度统一017遵循科学原则是做好领导工作的必要基础021仅有“领导科学”是靠不住的024迷信“科学”、死搬教条只会酿造苦果026精通艺术手法是提高领导效能的必由之路029领导工作是科学性和艺术性的完美统一四变革时代需要更新更高的领导艺术032领导艺术不是一成不变的034新世纪领导艺术发展的有利条件037新世纪领导艺术发展的基本方向038新世纪领导艺术发展的主要趋势五研习领导艺术，走向超级领导042领导者的三种境界043“超级领导”是最先进、最高明的领导艺术045警惕忽视领导艺术的“自杀”征兆六不要把领导艺术和机诈权术混为一谈047领导艺术和机诈权术的本质区别050机关算尽，玩弄权术必自毙052掌握领导艺术才能战胜权术领导经验一点通第二章 运用领导艺术白勺必要前提当今，在许多的领域里--国家、政治和工业--领导艺术受到了来自许多团体中的青年人的挑战。

但我们却很少有人能够说出问题之所在。

你必须是一位能够找到问题答案的天才吗？

当然不是！

领导艺术的基本要素来自人，来自他的诚挚和无私，来自他是否能正确地回答这些问题。

作为一个领导人，必须享有较高的威望，有令人信服的判断力，善于鼓舞人心，对部下关怀倍至，以此赢得他们的信赖和信心；用通俗易懂的语言向他们解释需要做的事情，否则的话，决不会有好结果。

因此，领导艺术的开端，似乎是一场赢得人心的战斗。

我坚信，这是整个问题的实质。

--英国陆军元帅伯纳德·劳·蒙哥马利—认清领导本质，把握领导过程057关于领导本质的几种流行解释058揭开领导活动的神秘面纱060领导过程是环环相扣的统一整体二从传统到现代：形形色色的领导理论—063领导特质论：对领导行为的传统阐释069传统领导理论的优点与缺点071行为理论对领导行为的解说073激励理论：从硬性领导向软性领导的转变078激励相容：内容型激励理论的启示086重视行为：改造型激励理论的要点092关注动机：过程型激励理论的代表学说三与时俱进，着力转变领导思想—102思想障碍：中国领导者的“头号杀手”105世界先进领导思想发展的新趋势107克服心魔、转变领导思想的重点四完善领导制度，优化操作平台10g制度是决定因素111精简机构，诊治“领导层肥大症”113完善和优化领导制度的基本原则五从实际出发，选用最佳领导模式116领导千千万，模式有不同118集权模式与分权模式119专制模式与民主模式122家长模式与羊倌模式125怎样合理选用最恰当的领导模式六参悟领导规律，符合领导原则128系统原则：整体大于部分之和130分层原则：按部就班，各司其职132权变原则：通权达变，以变应万变133弹性原则：“留一手”不如“多一手”135适度原则：避免“过老”或“过嫩”七推销正确观念，培养团队意识137为什么领导者没能推销正确观念138领导者应该向员工推销何种观念140为组织建立必要的使命声明八正视人性，关注人心-142———领导活动绝对不可违背人性144了解人的动机才能操纵人的行为146人心是发挥领导艺术的核心147以人为本、以人心为中心的关键点九走出自我，从“头”开始152领导者最常见的“自我中心”误区154巧妙利用“自我实现预言”的功能156务必摆正对员工的态度和预期十敢于打破陈规，善于拿捏分寸159破除思维定式的情性影响161不断在组织中引进新思想163提高领导艺术的根本途径164运用领导艺术的十大守则领导经验一点通第三章 领导者正确决策白勺艺术领导的主要职能是决策，这意味着要有专业技术知识，要有能预测未来的方向和技术发展趋势的能力。

<<领导的艺术>>

我相信，一个领导人员必须要有本行以外多方面的广泛知识，并根据自己的知识和经验，培养自己的特殊感觉一种超越本行发生的事实与数字的特殊感觉——这种只有人才具有的天赋直觉。

--日本索尼公司总裁盛田昭夫如果对管理者的工作实质下定义的话，那就是运用自己的权力和知识，为整个企业的组织机构、企业的经营运转以及可能取得的成果，做出意义重大的决策。

不论一个决策者经过怎样周密的思考。

不经过选择而做出的决策，实际上是赌博者的孤注一掷。

身为管理者，不论其成就感有多强，不论他对对方的错误多么坚信不移，只要他想制定正确的决策，就应强迫自己去了解对方的方法，去寻找解决问题的不同方案。

只有了解了冲突的不同意见，才能保证了解事物的每个方面。

~一美国管理学者彼德·杜拉克一准确预测是正确决策的前奏169预测不是想入非非、无中生有172分清预测与计划的联系和区别173没有预测就没有决策的自由175全方位利用预测的多种功能179预测为决策服务的主要方式与途径二 把握好准确预测的四大关键181准确预测的关键之一：大胆假设，小心求证183准确预测的关键之二：见微知著，一叶知秋184准确预测的关键之三：分清利害，游刃有余186准确预测的关键之四：机不可失，时不再来三 树立系统观念，力求统筹兼顾188如何利用系统论为决策服务191“倾国宜通体，谁来独赏眉？”

194谨防“一叶障目，不见泰山”四 熟练掌握信息处理的步骤和方法197如何利用信息论为决策服务198有效处理信息的“五步曲”五 充分利用思维艺术提升优化决策艺术202追求“独到”和“最佳”的创造性思维205灵活运用“纵横结合”的思维方法六 活用众人智慧，高效利用智囊一208高素质智囊人物的五个特征210既要放手工作，又要“择善而从”212只有广开言路，才能博采众长七 化危机为机会，变压力为动力214把“危机”变成“机会”的奥秘217处变不惊，曲中见直八 领导者必须警惕的决策误区220务必消除“鼠目寸光，视野狭隘”的障碍222警惕“从众心理”的潜意识误导224“除非存在意见分歧，否则不做决策”227不要强求“全体一致”的决策效果228“亲身体验”比“听取报告”更可靠229克服人为因素干扰决策的五种有效做法领导经验一点通第四章 领导者协调关系的艺术很多人不晓得，为了事业的成功，获得别人的帮助是何等重要的道理只靠自己一个人的力量是一事无成的。但是，如果能够得到别人的帮助，那么就会完成伟大的事业。

能够悟出这个道理，是最重要，也是最根本的。

要知道，因能力低而遭致失败者甚少。

一般人失败的最大原因，就在于不知道或者根本不想知道这样一个道理--只有搞好人际关系，才是获取无穷力量和巨大援助的真正源泉。

--美国学者、社会活动家布拉特党的委员会有一二十个人，像军队的一个班，书记好比是“班长”。要把这个班带好，的确不容易党委要完成自己的领导任务，就必须依靠党委这“一班人”，充分发挥他们的作用。

书记要当好“班长”，就应该很好地学习和研究。

书记、副书记如果不注意向自己的“一班人”作宣传工作和组织工作，不善于处理自己和委员之间的关系，不去研究怎样把会议开好，就很难把这“一班人”指挥好。

如果“一班人”动作不整齐，就休想带领千百万人去作战，去建设。

当然，书记和委员之间的关系是少数服从多数，这同班长和战士之间的关系是不一样的。

--毛泽东一“总揽全局，协调各方”是领导者的要务235正确认识协调的含义与作用237协调在领导工作中的四大功能239协调内容的丰富性和多样化241毛泽东提醒领导者要学会“弹钢琴”二 协调人际关系是领导者的重中之重244务必充分认清组织人际关系的复杂性245上下级关系对组织关系具有主导作用247领导者关系是决定上下级关系的关键249协调人际关系的本质是协调心理关系250协调好组织内部权力关系的三大要点253一·把握好协调人际关系的出发点和落脚点三 多管齐下，维护领导班子团结的艺术256优化班子结构是发挥整体领导效能的前提要件259怎样合理搭配领导班子的智能结构261“君子和而不同，小人同而不和”263讲究方式方法，才能事半功倍265敢于把话说穿，将矛盾摆到桌面上267确保领导班子团结的注意事项四 掌舵与划桨：正副职协调配合的艺术269正职和副职：二人同心，其利断金271正职领导者要像磁铁，发挥核心作用274副职领导者要摆正位置，分清主次275正职要善于发挥副职的助手、参谋和先锋作用278副职要切实掌握配合正职工作的艺术282解决同事纷争的良策：多琢

<<领导的艺术>>

磨事，少琢磨人283与同僚和睦相处的六条关键守则284警惕“同室操戈”：谨防副职过多的副作用五协调与上级关系的艺术287尊重服从为先，不要轻易顶撞上级291“最服从命令的人指挥起来才最得力”294替上级分忧也要讲究时机和方式297协调与上级关系的十条基本原则六协调与下级关系的艺术301务必注意与下属保持适当的距离303“工作归工作，关系归关系”306协调与下级关系的“十要十不要”308化解与下级矛盾的八条法则七协调不同下级之间关系的艺术313巧妙维持不同派系之间的平衡315单个突破，“功夫在诗外”316处理矛盾纠纷既要及时，更要稳妥318引导良性竞争，避免制造对立情绪八领导者协调关系的“八项注意”321321治标更要治本，培育团队文化323求真务实，力戒形式主义324关注心理变化，有效调控情绪328要具备“闻一知十，举一反三”的人际敏感性330时刻注意保持动态平衡331新老兼顾，多多保持经常性联系333能屈能伸，以柔克刚领导经验一点通第五章 领导者沟通交流白勺艺术根据我40年来管理工作的经验，我发觉所有的问题归结到最后，仍是以沟通为解决问题的关键。

我认定，无论计划多么周详，最重要仍在5-：你必须让团体中的每一个人都充分了解这个计划，然后大家才能发挥所长，尽心工作。

要达到这个目的，唯一的方法就是沟通。

沟通是事业成败的关键！

至少，它能决定你成功的程度。

--美国企业家雷伊·威尔德沟通是把信息与对事物的理解由一个人传输给另一个人，沟通是把观念、事实和事物的价值传达给他人的方法，沟通是人们得以分享彼此的感受和认识的桥梁。

一个人只有通过沟通这座桥梁，才能安然地越过那条由于有时彼此隔绝所造成的误解之河。

--哈佛大学管理学教授凯茨-戴维思一沟通是一种双向交流的人际活动341341沟通的真实含义和实现条件343领导者沟通活动的基本特征344沟通过程绝不是简单的“我说你听”二沟通贯穿于领导活动的全过程一347没有沟通交流，就没有信任合作348人际沟通对领导工作的重要意义351沟通在领导活动中起着“轴承”作用354借助沟通艺术实现领导目标的成功典范三确保沟通成功的必要前奏356通盘了解与人沟通的主要范围358明确知晓与人沟通的具体内容360有效选择和应用最适当的沟通网络362事前为沟通营造良好的氛围363只有消除误解，才能增进理解四灵活选择应用多样化的沟通方式366五种基本沟通类型的主要优缺点370正式沟通的两种方式及其运作特点376非正式沟通的两种方式及其运作特点381利用集会沟通的操作要领五这样沟通交流最有效383领导者有效沟通的七个秘诀385看准时机，熟练运用争取技法386循序渐进，步步深入387给对方保留足够的自省空间389遵循有效沟通的14条基本原则六利用沟通处理不满和牢骚的要诀393巧用软化策略，迂回处理不满394随机应变，以静制动395领导者处理牢骚的“十个戒条”397杜绝流言蜚语，巧妙化解谣传七清除障碍、增进沟通效果的策略399沟通过程中常见的人为障碍400沟通过程中常见的客观障碍403改进沟通效果的具体方法八沟通不互动，累死也无用406领导者倾听时应克服的常犯错误407领导者发问时应克服的常犯错误408领导者说服时应克服的常犯错误409领导者恳谈时应克服的常犯错误领导经验一点通第六章 领导者知人善任饷艺术国有E---T祥：夫有贤而不知，一不祥；知而用，二不祥；用而不任，三不祥。

--中国春秋时代政治家晏婴盖闻王者莫高于周文（周朝八百年江山的奠基人文王姬昌），伯者英高于齐桓（春秋五霸之首齐桓公），皆得贤人而成名。

夫运筹帷幄之中，决胜于千里之外，吾不如张良；连百万之众，攻必克，战必取，吾不如韩信；镇国家，抚百姓，给饷，不绝粮道，吾不如萧何。

此三子，皆人杰也，吾能用之；而项羽有一范增不能用。

此所以吾得天下，而项氏失之也。

--西汉开国皇帝刘邦现在我们国家面临的一个严重问题，不是四个现代化的路线、方针对不对，而是缺少一大批实现这个路线、方针的人才。

道理很简单，任何事情都是人干的，没有大批的人才，我们的事业就不能成功。

所以，现在我们搞四个现代化，急需培养、选拔一大批合格的人才。

这是一个新课题，也是对老同志和高级干部提出的一个责任，就是要认真选好接班人。

--邓小平一人才资源是一切组织的第一资源415“见物不见人”：人才观决定发展观417美国“人才争霸战略”：用超级人才造就超级大国420是否重视人才是领导素质高低的核心体现425从“人才”到“

<<领导的艺术>>

人财”：领导者务必端正人才观二领导者必须具备“知人之智”430“世有伯乐，然后有千里马”432用人难，知人更难435“试玉要烧三日满，辨材须待七年期”437值得借鉴的中国传统识人智慧439现代领导者必知的识人方略三发现与考察是知人善任的关键环节445领导者发现人才的主要途径448领导者考察人才的有效方法四区分人才类型，注意量才而用—454“人才”是一个动态的伸缩性概念457按不同气质类型对人才的分类458按不同性格类型对人才的分类459按不同能力类型对人才的分类460按不同研究方向对人才的分类462按不同知识结构对人才的分类463按不同社会认可时间对人才的分类五既要善于培养，更要精心爱护465要善于用压力“逼”出人才467要善于用忙碌“造”出人才468要善于“发掘长处，包容短处”470要敢于为拔尖人才保驾护航六领导者必须掌握的用人要领473使用人才的基本原则476德才兼顾的用人之道480用人才，不要用奴才482用人不疑，疑人不用484因材施教，用人所长486大胆放手使用，避免无端干涉领导经验一点通后记491

<<领导的艺术>>

章节摘录

1923年，美国福特汽车公司的一台大型电机发生故障，老福特集中了公司里的所有工程师多次“会诊”，甚至从其他一些大公司请来行家查看，但均无结果。

无奈之下，不得不从一家小公司请了一个名叫斯特曼斯的德国科学家来试试。

他带来了一块塑料布，几支粉笔，在电机旁观察了三天，计算了一下，最后在马达上划了一道线，然后说：“请打开电机，沿洗线将里面的线圈减少16圈。

照此实施，手到病除。

”多出的线圈去掉后，电机果然恢复了正常。

斯特曼斯在工作结束时所要的酬金是10000美元，这个价格使负责此事的经理禁不住吓了一跳，便让他填写材料费用单。

他写道：“画一条线，一美元；知道在什么地方画线，9999美元。

”这张单据上报后，老福特不但欣然签字，而且对斯特曼斯一见钟情，执意要把他留在福特公司。

斯特曼斯说自己所在的那家小公司虽然规模不大，但公司领导对自己一向很器重，所以不能离开。

不料，他的话音刚落，老福特就迫不及待地脱口而出：“那好吧，我把你们整个公司都买下来就是了。

”为了得到一个工程师而不惜花费重金买下一个公司，可见福特被誉为“汽车大王”绝非浪得虚名；而他的求才、爱才之心，也由此可见一斑。

时隔近七十年后，据1992年6月的《人民日报》报道，北京某名牌衬衫厂经海运出口一批到日本的衬衫，客户启封时发现衬衫盒里黑压压的蚂蚁成群。

日方老板对此提出强烈抗议，要求经济赔偿。

就在此事发生后，从事蚂蚁研究50年的浙江农业大学的唐觉教授和两名教师，三天内就拿出了一份权威性的鉴定报告，证明衬衫盒里的蚂蚁为“伊氏臭蚁，是日本的‘特产’，中国京津唐一带，无此种类。

”这份鉴定，使厂方挽回了100万元的经济损失。

日方不仅因此“服了”，而且以每年增加订购200件衬衫作为名誉损失赔偿费。

但令人啼笑皆非的是，唐教授虽然做出了如此大的贡献，但他最后得到的奖赏却仅只是一件衬衫。

.....

<<领导的艺术>>

编辑推荐

集千年领导智慧于一体；合古今领导精华于一身；融中外领导心法于一炉；汇政商领导经验于一书。

<<领导的艺术>>

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>