

<<轻松读懂领导学知识>>

图书基本信息

书名：<<轻松读懂领导学知识>>

13位ISBN编号：9787507425796

10位ISBN编号：7507425797

出版时间：2012-5

出版时间：中国城市出版社

作者：倪秉瑞

页数：339

字数：338000

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>

<<轻松读懂领导学知识>>

前言

领导作为一个组织的“领头羊”，领导组织发展的重要性不言而喻。

从表面上看，领导者只是驾驭者、指挥者，实际上，领导者并不只是权力的拥有者，他在指挥、带领、指导下属为实现组织目标而努力的过程中，需要各项能力和各种素质。

成功的领导能够自如驾驭强过自己的人，并能将他们有机地组织到整个机构之中，扬其长抑其短。高明的领导提拔人才，普通的领导使用庸才，糟糕的领导喜欢废才。

有建树的领导是艺术家，他们的经历、智慧、成就、人品、风度、魅力均由领导工作体现出来。

领导的过程不但塑造了个人形象，同时也把公众的意愿升华，让部属和同事在欣赏、体味中找到一种和谐向上的理由，在领导的指引下，人们同心协力，一个富有朝气、充满活力、运转良好的组织就此诞生。

现代管理圈中流行一句形象的比喻：“一匹狼领导的羊群可以打败一只羊领导的狼群。”

领导者的能力直接关系到团队的成败。

这里所说的能力，不仅仅是专业能力，更重要的是驾驭专业和专业人员的能力。

外行领导内行固然行不通，但并不是每一个内行都可以领导其他内行，关键在于其是否具有领导能力。

因此，领导者要不断加强自身能力建设，不断读书学习，学习领导的技巧、领导的方法和领导的艺术，并要在实践中增强自己的领导能力。

黑格尔说过：“世界上没有完全相同的两片叶子。”

没有完全相同的两个人，同样也没有完全相同的领导者和领导方式。

但是，一位优秀的领导者，一定善于面对各种纷繁复杂的局势，果断采取行之有效的措施，任用精明能干的部下，并拥有吸引人才归附的人格魅力，其在竞争中脱颖而出是必然的。

领导艺术并不是可望而不可及的，它有一定的规律可循，是可以在日常生活中培养的。

为使广大领导者能够不断提高自己的领导能力，取得日益辉煌的成就，本书以通俗易懂但发人深省的方式细致地讲述了领导的素质，其中包括魅力、魄力、识人、选人、用人、管理、度量、决策、创新思路诸多方面知识，直面领导者需要迫切解决的现实问题，对实际领导遇到的疑惑进行深入探讨，必然能够让领导者在错综复杂的局势下左右逢源、如鱼得水，成功地应付各种显露的或潜在的危机，成为出色的受欢迎的领导者。

<<轻松读懂领导学知识>>

内容概要

现代管理圈中流行一句形象的比喻：“一匹狼领导的羊群可以打败一只羊领导的狼群。”领导者的能力直接关系到团队的成败。

《轻松读懂领导学知识》涉及领导的素质、魅力、魄力、识人、选人、用人、管理、度量、决策、创新等诸多方面，其中既有理论，也有技巧；有借鉴模仿，也有较强的可操作性。

《轻松读懂领导学知识》的作者是倪秉瑞。

<<轻松读懂领导学知识>>

书籍目录

第一篇 优秀领导如何用人与管理

第一章 领导者要掌握用人之道

用人得当，事半功倍

充分发挥下属的长处

找合适的人做合适的事

克服错误的用人心理

有功必赏，有过必罚

善解人意，深入下属的心灵深处

宽严相济方可成功统御

以诚心对待人才

根据下属性格采取不同的领导方式

借鉴成功的用人经验

第二章 信任下属是成功的第一步

要相信下属是忠诚的

信任有重要的作用

信任是组织内部关系的基石

信任是管理文化的核心

授权是信任下属能力的表现

管理的大忌在于独揽大权

高明的领导者精于授权

必须掌握的授权技巧

第三章 人事管理是现代管理的核心

尊重才能赢得人心

管理的最佳境界是主动服从

不能容人就难以留住人才

把员工放到首位

管理要顺应人性

避免和防止员工跳槽

第四章 做有效率的时间管理者

管理的秘诀是抓住现在

对各个阶段进行全面规划

花一分时间就要有一分收获

别掉入时间陷阱

效能比效率更重要

管理好工作时间

现在做的事不要拖延到将来

处理好外来干扰

正确分配会议时间

第二篇 优秀领导如何决策与创新

第一章 正确决策是领导者的第一要务

决策时不能犹豫不决

要相信自己的直觉和眼光

掌握正确的决策思路

做出个性化的决策

要能够听进不同意见

<<轻松读懂领导学知识>>

善于倾听，做一个好听众

用心听取反对意见

采用头脑风暴法决策

以集体智慧保证决策成功

靠自己做最后决断

第二章 正确决策是决定成败的关键因素

决策是一个过程

遵循科学决策程序

作决策不能走捷径

决策不是碰运气

决策目标要明确

不强求最好的决策

避开经验的偏差

从谏如流，不刚愎自用

让决策满足边界条件

经营决策以奇制胜

学会聪明的妥协

善于决策，更要善于行动

第三章 没有计划便难以达到目标

计划是实现目标的桥梁

制订工作周期计划

制订计划的层次

拟订计划的恰当时间

调查是计划的前提

计划制订过程很重要

计划的控制是预期完成的关键

第四章 创新能力影响开拓能力

勇于突破常规

创新是一种核心能力

鼓励员工进行创新

不满现状，积极变革

知识是财富的基础

重视知识与科技

知识创新的动力

用学习创新凝聚团队

没有创新就没有生存

第三篇 优秀领导如何识人与选才

第一章 从行为探究人的深层动机

观察对方的身体姿态

身体语言是一种无声语言

说谎者的通常假动作

从行为习惯观察

握手技巧

第二章 从语言考察人的交际能力

人的声音包含各种要素

音色往往表现情感

语言是鉴识人的重要依据

<<轻松读懂领导学知识>>

通过辩论识别人才

通过假像了解真相

通过气质修养观察

第三章 从形象推断人的未来成就

形象是多方面的综合呈现

衣装是人的门面

人体的审美标准

第四章 从性格分析人的人生命运

性格特征的四种特性

中国古代对性格的分类

个性心理的分类

使偏才扬长避短

第五章 从心理识别人的内心世界

识人要识心性

知人知面要知心

领导识人用五征

通过不健康心理识人

第六章 选才是领导最重要的工作

优秀人才的类型

选人的几种禁忌

外举不避仇，内举不避亲

是人才就应大胆举用

选用德才兼备的人才

选才应不拘一格

从大的方面选才

了解人才需要长期的细致观察

从赛马制判断人才

高学历不等于高能力

招聘人才的途径要点

培养适销对路的人才

第四篇 优秀领导如何提升素质与能力

第一章 管理者素质对管理功效极为重要

成功领导者的重要特征

注重道德品质的培养

良好品格的作用

信心和意志是行动的基础

要有率直的心胸

处事公正，不怀私心

以谦虚得人心

不以欺骗的手段对待下属

以勇气取代恐惧

变压力为动力

注重心理素质的培养

第二章 魅力也是一种领导力

带人要带心

增强自己的领导魅力

知识素质是超凡魅力的重要基础

<<轻松读懂领导学知识>>

带头表率才能服众

自身过硬才能带出过硬的团队

以魅力树威信

第三章 建立良好的人际关系网络

成功的过程就是积累人脉的过程

投资感情，将人才笼络在自己麾下

不平等的态度不会赢得友谊

摆架子会令下属局促不安

增强团体成员的投入感

运用组织是一种高超的领导艺术

搞好外部公关协调

第四章 领导者必须培养好口才

口才是决定事业的成败重要因素

管理工作离不开领导口才

领导者要善于抓住听众的心

用自信提高说话能力

语言风格是领导风格的一面镜子

演讲口才是优化的口语才能

培养提高交谈技巧

态势语言是领导者语言的重要部分

在说话中体现威信

灵活展现说话的魅力

领导者说话要讲究效率

不要伤害下属自尊

章节摘录

世界上众多著名公司之所以取得成功，其关键在于用人的成功。

作为全球最大的快餐连锁公司，麦当劳的用人之道是：企业首先应是培养人的学校，其次才是快餐店。

麦当劳用自己独特的职业道德取胜市场，着力于寻求相貌平平但具有吃苦耐劳创业精神的人，并以公司自身的经验和麦当劳精神来培训自己的职工。

德鲁克认为，这些岗位和领域中，只有任用最为出色的人，才能确保企业各项事业顺利。

如果内部有足以胜任的人才最好，如果没有，则应该从外部进行聘用。

哪怕要支付高昂的薪酬，企业也绝不能因为补缺或应付而在关键岗位上放置平庸的人才。

在美国纽约的华尔街，有一个来自中国上海的华人金融家，他的名字叫蔡志勇。

蔡志勇20世纪60年代初期投身于美国金融界，几十年来任凭华尔街潮涨潮落、狂澜迭起，他都能神奇地化险为夷，绝处逢生。

特别是在一波三折、危机四伏的股票市场上，蔡志勇总是能够步步为营、稳扎稳打，从而取得了辉煌的业绩，被美国金融界誉为“点石成金的魔术师”、“华尔街金融大王”。

1987年2月1日，蔡志勇荣任全美500家大型企业之一的美国容器公司董事会首席执行官和董事长。说到这里，不能不说说威廉·伍德希德这个洋“伯乐”是怎样识别蔡志勇这匹“千里马”的。

威廉·伍德希德原是美国容器公司的董事会首席执行官和董事长，是一个“唯才是举”的开明人士。

他所领导的容器公司是一家实业公司，下属有多家制罐厂，多年来一直想在金融界求得发展，因此，一直想聘请一位金融奇才来策划经营，但苦于找不到合适的人选。

蔡志勇在金融界超凡的才能引起了威廉·伍德希德的注意。

他慧眼识俊杰，立即与蔡志勇接洽商谈。

由于威廉·伍德希德求贤若渴，爱才如命，又不愧是网罗人才的高手，最后竟不惜以1.4亿美元的现金和股权高价收购了由蔡志勇为董事长兼首席执行官的“联合麦迪逊”财务控股公司，并邀蔡志勇出任容器公司董事。

1.4亿美元这个惊人的“收买”价，明眼人一看就知，威廉·伍德希德收购“联合麦迪逊”是假，“收买”蔡志勇是真。

蔡志勇赴任后没有辜负威廉·伍德希德的厚望与重托，凭借着该公司的雄厚实力，蔡志勇在金融界大展其能，没多久就使得容器公司有了突破性的进展。

他先是用1.52亿美元收购了美国运输人寿保险公司的股票，又以8.9亿美元的巨资收购了若干家保险公司、一家经营互惠金的公司、一家兼营抵押及银行业务公司……并投资2亿美元，进一步发展这些公司的业务。

蔡志勇连续4年将超过10亿美元的资金用于容器公司的多种金融服务事业。

蔡志勇以金融业务为突破口，同时积极开展多样化的业务，使该公司1984年资产达26.2亿美元，销售额为31.78亿美元；1985年第一季度的纯收入达3540万美元；而1986年第一季度的纯收入高达6750万美元，同期相比几乎翻番！

证券业务更是令人惊叹！

仅以1985年为例，容器公司下属的各保险公司售出的保险单面额高达770亿美元。

如今的容器公司已今非昔比，它已成为拥有33个容器厂的巨型企业，在全美500家大型企业中排在第130位。

该公司的金融服务业已形成完整的体系和不断发展的金融网络。

蔡志勇仅上任4年，就为公司增加了10亿美元的资产。

威廉·伍德希德更加器重蔡志勇，1982年2月升任他为执行副总裁，1983年8月又将他升任为副董事长。

威廉·伍德希德自鸣得意地坦言相告：“蔡志勇是容器公司金融服务业的‘顶梁柱’。我们之所以收购他的公司，主要是为了把他吸收到我们公司里来。”

<<轻松读懂领导学知识>>

” 威廉·伍德希德以1.4亿美元的天价来收购“联合麦迪逊”财务控股公司，根本目的是为了得到蔡志勇这位不可多得的帅才，事实证明威廉由此获得的收益要远大于此。

人才作为企业的一种最重要的资源，决定着企业的核心竞争力。

能否招募到优秀的合适的高级人才往往决定着企业在市场上具有多大的竞争力。

所以管理者要不惜一切代价来网罗有价值的人才，让最优秀的人才为我所用。

东芝用人之道是要尊重人就要委以重任，担得起100公斤的员工，就应该交给他120公斤，从而激发人的创造力。

这种“重担子主义”的用人路线，使东芝经久不衰。

思科的用人之道是为了不裁人，所以要找最好的人。

思科的业绩发展不是先找人来开拓市场，而是市场业绩在前跑，然后找人跟进这个业务，以业务拉动人的高速发展模式使思科得到迅速发展。

任何一个组织都是众人的集合，有才华出众者，有泛泛如众者，有八面玲珑者，有谨小慎微者等等。

真可谓各色人等，长短不一。

但用人问题的关键却在于，要用人之长，这是领导者用人的眼光和魄力之所在。

现代领导科学的领导理念是，一个人的短处是相对存在的，只要善于激活他某一方面的长处，那么这个人则可能修正自我，爆发出惊人的工作潜能。

去过寺庙的人都知道，一进庙门，首先是弥勒佛，笑脸迎客。

而在他的北面，则是严肃的韦陀。

相传在很久以前，他们并不在同一个庙里，而是分别掌管不同的庙。

弥勒佛热情快乐，所以来的人非常多，但他什么都不在乎，丢三落四，没有好好地管理账务，所以人不敷出。

而韦陀虽然管账是一把好手，但成天阴着个脸，太过严肃，搞得人越来越少，最后香火断绝。

佛祖在查香火时发现了这个问题，就将他们俩放在同一个庙里，由弥勒佛负责公关，笑迎八方客，于是香火大旺。

而韦陀铁面无私，锱铢必较，则让他负责财务，严格把关。

在两人的分工合作中，庙里一派欣欣向荣景象。

人之才性，各有长短。

宋代司马光总结说：“凡人之才性，各有所能，或优于德而强于才，或长于此而短于彼。

”用人如器，各取所长。

这是现代领导者最基本的领导才能。

假如你是一位企业领导者，对待如下不同类型的下属，应当采取不同的用人之道，使他们克服短处，发挥所长，为组织发展增添人力资源。

P3-5

编辑推荐

拿破仑有一句名言：“不想当将军的士兵不是好士兵。

”然而。

并不是想当将军的士兵就一定能做将军，同样的，想做领导的人很多，并非人人都能担当此任。

做领导是个体所达到的境界的反映。

所谓“遇横逆之来而不怒，遭变故之起而不惊，当非常之谤而不辩”，是一个称职领导者必备的素质

。

管理是一门高深的艺术，任何经营成果的取得，都是在管理中应运而生的。

为此，掌握管理的妙法，必将对企业的良好运作和稳步发展起到决定性的作用。

《轻松读懂领导学知识》(作者倪秉瑞)以通俗易懂但发人深省的方式细致地讲述了领导的素质。

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>