

<<九型人格与领导力>>

图书基本信息

书名：<<九型人格与领导力>>

13位ISBN编号：9787508617749

10位ISBN编号：7508617746

出版时间：2010-1

出版时间：中信出版社

作者：金杰·拉皮德·伯格达

页数：242

字数：181000

译者：于红梅

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>

<<九型人格与领导力>>

前言

什么成就了一个伟大的领导者？

本书是关于领导力的成功，这是一种巨大的成功。

它讲的是如何通过突破你的极限，无论是个人的、职业的还是组织的，以实现成长。

走在这条领导力的道路上，你既会遇到很多成功，也会面临很多曲折和挑战。

偶尔，你也必须独辟蹊径去通过那些看起来根本不可能通过的地方。

这就好比在充满刺激的山地自行车比赛中，车手们把比赛当成释放激情的机会，去发掘他们真正的能力。

所以我鼓励你在学习本书的核心领导力素质时把这种方式记在心中，挑战自己，成为一个力所能及的最好的领导者。

卓越领导力是当今各组织面临的一个至关重要的挑战。

很多顶尖领导者在不到3年的时间内被迫离开他们的领导位置，即使他们在所喜爱的工作上曾经有过高效成功的纪录。

全世界的公司都处于领导集团的交替危机中，它们都在努力发现和发展足够多的领导天才。

为什么找一个伟大的领导者如此之难？

原因可能是一个个体的优秀领导技能可能无法转化到一个新的领导职位、公司或行业中。

另一方面，在这个不断变化的商业环境与全球化市场中，需要把产品快速投放到市场中，同时又能为长期运作打造持续稳定的组织机构。

所以今天的领导者面临着矛盾与竞争优先次序的混淆，这一变化因素的介入也对当今领导者提出了新的要求。

然而，今天领导力缺失的最大原因也许是我们并不确定什么是真正的卓越领导力，更不用说如何发展它了。

是什么成就了一个卓越的领导者？

答案很主要的一个方面来自EQ（情商）领域。

一个人EQ的高低可以很大程度预示他的领导力能否成功，其重要性常常超过传统的IQ（智商）和工作经验。

当然，如果在EQ、IQ和相关工作的学习和成长经验这3个方面都能拿到高分，你的成功机会将会更大。

EQ由两个方面组成：内在智慧和人际交往智慧。

内在智慧指的是明白和接受你自己，拥有自我管理和自我激励的能力；人际智慧指的是与他人有效互动的能力。

九型人格，这个古老的心理和灵修的体系，是最有力和最具洞察力的工具，可以帮助发展你的EQ。

我合作过的很多领导者都表示：九型人格帮助他们在一个很深的层面去理解和接纳自我，是发展领导力的重要工具。

他们发现九型人格解放了自我，如同一个领导者所说：“我过去常常感觉到进退维谷、身陷窠臼，九型人格没有把我放在盒子里，而是让我看到了那个曾经关着我的盒子，并且提供一个发展的通道让我摆脱一切束缚。

”最后，本书聚焦于当今最重要的领导力素质上，并致力于用九型人格的智慧和洞察力整合这些领导力素质。

卓越的领导者需要在以下7个核心领导力素质方面提升技能：在第1章，你将学习九型人格体系，并且界定你的九型人格类型。

此后每一章都将关注于一种领导力素质，包括以下内容：领导力·素质的定义·相对于这一领导力素质，描述和分析每一种九型人格类型的卓越方面和需要改进的方面·针对每一种九型人格类型，发展其领导力优势，加速领导者在领导力素质方面的成长·在个人和职业发展方面给人们以提示，无论他或她的九型人格类型是什么最后一章介绍了帮助个人和职业发展的附加手段。

如果你的公司要持续发展，你也必须持续发展。

<<九型人格与领导力>>

公司的发展向每个领导者和他所带领的员工都提出了要求。

你的挑战就是需要决定走哪条领导力道路：不发展，中度发展或者高速发展。

当然，你可以选择不发展的道路。

如果作了这个决定，则要知道，不作决定也是一种决定，因为你很快会发现你的团队和同事都超过了你。

你也可以选择中度发展的道路，按自己的节奏行进，让自己很舒服。

如果这样的话，你的团队和公司将会暂时以这个速度发展。

但是最后，你的团队、同事、下属会超过你。

也许，你会走上高速发展的道路。

如果选择了这条道路，你会吃惊于持续发展所带来的能力和精力，也将发现你的个人发展速度和公司发展速度同步一致，没有再比这更棒的感觉了。

本书适用于各类组织的各级领导者以及未来的管理者，以此来帮助个人和组织的发展。

培训机构会发现本书对于如何帮助它们的客户是一个有效的辅助，培训公司和人力资源专家可以应用本书内容培养其组织内的领导力素质。

本书特别适合那些在全球市场激烈竞争的公司，因为九型人格精确地描述了不同文化中人的类型。

然而，来自不同国家的人即使是有着相同的九型人格类型，也会在个体行为上存在着微妙的文化差异。

所以，本书为各个组织提供了一个机会，可以帮助组织打造一个全球化的高技能领导骨干，他们在个人发展与卓越领导力上有着共同的理念，而且承诺为此承担责任。

作为一名组织发展顾问，我在职业培训和管理培训领域中有超过30年的经验，我的客户遍及《财富》杂志评选的世界500强公司、服务性机构、非营利组织和法律事务所。

我观察到，每一个卓越的公司一定有其卓越的领导力。

同样，每一个需要我去帮助解决问题的组织，它的领导均须改变自己的行为。

这并不是说领导力问题是所有组织存在问题的原因，只是说解决组织的问题有一个简单的方法，那就是有效率的领导力。

为此，当今的领导者有很大的压力，很多人都在超负荷工作。

领导者并不容易，我自己也曾在营利和非营利组织当过领导者，所以我理解领导力的挑战和回报。

作为一个领导，我也很多时候感受不到任何充实和激励，也有很多时候劳累和挫败让我考虑自己要不要在领导的位置上再干下去。

作为一个伟大的领导者，需要天分、担当、努力和指导，我希望本书能为现在的和未来的领导者以及他们的支持者提供指导。

<<九型人格与领导力>>

内容概要

第一本由权威著者为职场人士量身打造的九型人格著作 首度将九型人格经典理论与个人职场能力提升相结合 深入探讨每种类型的职场人士领导力高效提升之道 九型人格是一种关于性格类型的革命性理论，一种深层次洞悉他人和自己的经典心理系统， 美国中央情报局必读类目，美国斯坦福大学商学院MBA必修科目和苹果、宝洁、花旗银行、惠普、诺基亚、通用汽车等世界500强企业管理与员工培训教程。

不是只有管理者才需要领导力的全面提高。

即便你今天只是小A小B，全面的领导力发展也能提供职场强大推力！

如何在任何规模的团队中成为卓有成效的引领者？

如何成为在团队中真正具有影响力的人？

如何评估自己的管理特征，找到团队中最适合位置？

九种人格类型，七种领导力类别——战略性思考与执行、职场沟通能力、团队高效能协作 制定最优方案、谈判与决策力、结果导向认同、随时掌控变化，锁定每一位职场人士，量身打造职场快车道！

<<九型人格与领导力>>

作者简介

<<九型人格与领导力>>

书籍目录

《你是哪种领导者 - 九型人格与领导力》推荐 导言 什么成就了一个伟大的领导者？

第1章 九型人格判定：你是哪种类型？

怎样确定你的九型人格类型？

九型人格类型特征 判定九型人格的辅助信息 九型人格总体特征描述第2章 目标激励的六种能力素质 九种人格类型的目标驱动特征 发展各种人格类型的领导力优势 九型人格与领导力 第3章 九种人格类型提升自制力的技巧 提升自制力六种能力素质 九种人格类型提升自制力的方式 发展每种人格类型的优势第4章 九种人格类型对企业战略化思考与行动的能力 九种人格类型的领导模式与行动特征 发展每种类型的领导力优势第5章 九种人格类型成为杰出沟通者的技巧 成为杰出沟通者的六个能力素质 九种人格类型的领导力沟通优势分析 提升每种人格类型领导力的电子邮件技巧第6章 九种人格类型打造高效团队的技巧 打造高效团队的七种能力素质 九型人格带团队的特征 提升每种人格类型的管理优势 第7章 九种人格类型制定最优方案的技巧 制定最优方案的七种能力素质 九种人格类型制定最优方案的特征 提升每种人格类型的领导力优势第8章 九种人格类型掌控变化的技巧 变革战略公式 掌控变化的六种能力素质 九种人格类型掌控变化的特征 提升每种人格类型掌控变化的优势第9章 发展你的领导模式致谢

<<九型人格与领导力>>

章节摘录

插图：九种人格类型的领导模式与行动特征九型人格一号领导模式：领导者制定明确的目标，然后激励他人发展出最优秀的品质。

一号领导者喜欢不断接受复杂的挑战，他们喜欢承担有明确目标的、实际的、可执行的任务。

了解企业运营状况，不管是了解环境还是了解组织的各个方面，对一号而言都不是例外。

随着一号的成长，他们逐渐进入更高层次的领导角色，承担更多关于企业经营方面的责任，他们喜欢投入到实践中，并在实践中磨炼自己，精于分析和处理错综复杂的行业、市场和客户等方面的信息。他们也吸收组织的深层信息，包括公司的产品、服务和技术，还有组织机构、系统、人员和财务等方面的信息。

他们兴奋于自己了解、参与并组织了各种系统和流程，这些系统和流程符合一号改变现状的期望，最终让人们在符合逻辑和条理的程序中按计划采取行动。

一号领导者把精力放在制定清晰、精密、向前推进的目标上；选择一系列与目标相匹配的管理策略；让自己和他人为按时保质地执行策略负责任。

在一号心里，贯彻执行是非常重要的。

一号勤奋努力、注重细节，他们监督并管理所有的方面。

阿妮塔是一个有着15年管理经验的领导，一个团队成员是这样描述她的：在阿妮塔的领导下一切事都做得非常好。

她了解企业错综复杂的情况，让每件事都处于自己的掌控之下。

事实上，她喜欢更大的挑战，而且会把事情管理得更好。

不知为什么，没有什么事能逃出阿妮塔的法眼。

在另一方面，一号领导者，特别是刚刚提升到领导岗位的一号，在开始的时候可能会发现要想彻底地了解企业实在是太复杂了。

因为他们要了解全新的细节，对于一个缺少经验的一号领导者来说，要想在一定程度上了解环境和组织方面足够多的信息可能会有困难。

他们也可能只把注意力放在自己认为最重要或最急需的一种能力或一个方面上，比如：产品、服务和技术，从而忽视了全面去掌握其他能力以及将整个系统组合成一个整体。

另外，一号领导者关注目标和策略，这种关注可能会让他们没有足够的时间和精力去开发一个清晰的共同愿景和使命，制定一系列详细而明确的战略并与他人沟通以保证被高度接纳，这是他们必须要付出的代价。

一号领导者也可能混淆策略和战略，例如，他们可能会认为客户服务热线是一个战略。

事实上，战略可能是以下两方面：（1）加强对客户利益的理解；（2）改进产品和服务。

在这两种战略中，客户服务热线只是这些战略领域的一个策略。

12年前，当阿妮塔还是个新领导者时，她的一个下属是这样描述她的：我知道我要做什么，但是经常不知道为什么要这么做。

我知道阿妮塔认为我很有能力，但如果我拥有对本职工作还有团队工作来说更大的愿景，我可以给组织带来更多的价值。

发展一号领导力优势在最前方保持大视野作为一个领导者，你的工作是保持最广阔的视野，不能只见树木，不见森林。

你需要放下一些细枝末节的工作，把它们交付给你的下属。

对每一项负责的工作，养成习惯问自己以下问题：我亲力亲为的事是在战略水平上（即愿景、使命和战略的层面）而不是在策略层面吧？

我是不是把策略性的工作委派给他人了？

我是否陷入了执行细节的层面？

从愿景出发领导大家问自己下面的问题：目前工作的最大目的是什么？

我们未来3~5年努力要做到什么（不是从目标而言，而是从最大的梦想和愿望而言）？

实现愿景所必需的价值基础是什么？

<<九型人格与领导力>>

要从你的工作中找到这些答案，也要让你工作团队中的每个人一起分享这个最终愿景。

当你与大家沟通这个愿景时，记得要双向沟通，而且根据需要随时调整方式和方法。

从最高的战略层面进行战略性领导问一下你自己：你所开发的战略是否具有真正的战略性，或者它们其实只是目标和策略？

有时，非常重要的目标和策略实际操作起来也会具有战略性（就是说，当它们是成功必不可少的要素时），但它们可能还不是真正的战略，它们只是达成愿景和使命的重要的、过渡的桥梁和方法。

现在，请回到战略部分，检视一下你精心选择的策略，问自己这些问题：当我在检视这些核心策略时，是否可以将这些活动合并成类似的分组？

当我在分析这些类似的分组策略时，不同分组中的相同之处是什么？

最后这个问题的答案会给你了解隐性战略的线索，让这个隐性战略更明晰，让你和其他人更容易开展行动。

九型人格二号领导模式：领导者评估团队成员的优势和弱势，激励和协助他人前进，以达成组织目标。

二号领导者用他们的人际关系导向作为了解企业运作、关注环境和组织的推动力。

二号领导者关心如何满足客户需求，以及如何在同行业中出类拔萃，他们会强调行业发展趋势、对市场的分析，也会全面了解他们的客户。

因为二号关注客户，所以他们会全神贯注地去了解企业状况，特别是它的产品、服务和技术。

为了确保让这3个方面满足客户需求，二号的的目标就是关注人和联合人。

为此，二号把发展员工优势作为自己的责任，他们在员工需要发展的方面去帮助大家，同时二号也确保在了解组织结构、系统和流程的基础上让组织结构和系统帮助员工发展技能与优势。

因为二号喜欢帮助别人操纵组织系统，又因为他们经常在组织内给很多人提供帮助，所以他们往往有很好的的人际网络，也因此二号很懂得如何加速流程让事情完成。

很多二号领导者富有远见，他们擅长于感召他人，经常为直觉所感知的使命和战略工作。

在二号的策略偏重上，他们会把主要精力放在建立有意义的目标以及为他人提供支持上。

二号也会有规律地与他人一起检查，以确认每件事情都进展良好，确保团队成员受到激励和支持，并努力实现组织目标。

一个凯文的直接汇报者是这样描述他的：凯文很有经验，工作也很努力，但是他真正的天赋却是让其他人正确地做需要做的事。

他时刻关注行业的发展和与客户的沟通。

我们每个人都想为凯文尽自己的全力，也许是因为他信任我们，我们不想让他失望。

但是，有些二号领导者，尤其在事业早期，可能会过多地关注如何取悦客户或是确保他的下属感到快乐和受到激励，这样也就忽略了其他一些重要的事情。

例如，这些二号可能会关注如何让现有的客户开心，但是可能忽视了从长期发展的角度来看这些客户是否有价值。

同样，一个二号可能强调制定架构和流程去支持员工的工作，但却忽略了去制定最适合工作的架构和流程以确保人们在这个工作架构下能更好地工作。

另外，一些二号花费了很多精力去关注财务和账务的稳定性，而另一些二号则把警告当成耳边风，只有当潜在的问题逼近时才担心不已。

对大多数二号领导者来说，愿景、目标和策略大多是容易达成的，因为他们能理智地把自己投入到未来的景象中，而且能凭直觉知道如何联合人们实现这个计划。

同时，二号也需要向员工清晰地表达使命和战略，这样就可以减少员工对领导日常指导的依赖。

当凯文作为一个没有多少经验的领导者时，一个员工是这样描述他的：“尽管我喜欢和凯文一起工作，但我有时也怀疑他是否会做事。

我经常听到同事的抱怨，他们说尽管凯文可能知道我们的目标方向，但是他不和我们分享。

如果我们知道部门的更多战略，我们就不会经常去问他那么多问题。

”发展二号领导力优势挑战自己，成为精通企业运作的专家，特别是不直接与人相关的方面。

人际关系导向将永远是你的优势，所以强化你这方面的能力。

<<九型人格与领导力>>

让自己专心于技术的细节问题上，对竞争对手进行周密的分析。

想一想这些方面对企业的影响，与你的老板、同事和下属分享你的分析结果。

小心谨慎，关注财务为自己设定一个目标，去了解企业运作的财务方面。

然后，问自己这个问题：在过去一年里，如果我在一些关键决定上采用保守的财务策略，还会作出同样的决定吗？

然后，思考你在未来要作的3~6个决定（比如，员工的工资增长，计划的实施，新产品和服务）。

问自己这些问题：如果主要从成本效益角度出发去作决定，我会作什么决定？

如何把这个财务观点与我未来的决定相结合？

让你的战略过程明确清晰把你所在部门或公司的愿景写下来，简单到一个12岁的孩子都能理解。

这会有助于你把愿景描述得清晰和简明。

然后写下你的团队的使命，识别你的关键客户，清晰表达你能提供给他们的价值。

下一步，写下3~5个对达成使命有奠基意义的重要战略。

最后，为每个战略写下3~5个目标，为每个目标写下3~5个策略。

九型人格三号领导模式：领导者创造一个让下属明白组织目标和架构的工作环境，以实现组织目标。

三号领导者利用环境，包括行业信息、市场、目前和潜在的客户，进行商业运作。

对于三号而言，会经常在专业会议上向其他人解释市场和行业发展趋势。

因为三号不喜欢被比他做得好、有更多客户，或是知道更多行业信息的手排挤在外，所以三号经常会更关注竞争对手，也经常从客户需要、行业和市场趋势的角度规划他们的目标，然后再组织每一件与目标相关的事情：架构、系统、人员和财务。

因为三号首要关注的是瞄准优良目标和有效策略，他们喜欢制订工作计划，采用从A点到B点最快的捷径，他们也擅长于根据需要调整策略。

如果看起来达不成结果他们也会重新考虑目标。

另外，三号制定目标的能力经常随着领导经验的不断丰富而变得更加卓越，对于一个老练的三号领导者来说，制定一系列错综复杂、交相呼应的目标以及一系列支持目标的对应策略是手到擒来的事。

凯茜的一个直接下属是这样描述她的：“凯茜好像了解商业运作的所有方面，她如此注重实际，所以收到了很好的效果。

她能在短到不可思议的时间里看清趋势、转变我们运行的方向，而且她经常是对的。

凯茜做了所有这些事，看起来好像不费吹灰之力，但她工作时间也很长。

”尽管三号学习很快，他们也喜欢快速行动，但对于三号领导者来说，花时间去更好地了解企业确实是个挑战。

当产品不能满足客户的需要、服务不够标准或者客户抱怨，或是组织系统、结构、人员和财务对达成目标造成障碍时，三号领导者也可能感到威胁，他们会被轻易地击败。

另外，因为三号是目标导向型的，他们把注意力放在明确的行动上，三号可能不会用很多的注意力来设想一个共同愿景，或是征求大家同意相关的策略，甚至可能会对与愿景或战略相关的目标或策略有所误解。

在凯茜早年的管理中，一个员工是这样描述她的：“凯茜特别聪明，她为自己和我们制定了非常清晰的目标。

问题是我们有太多的项目要做，超过了我们能力所及的范围，我们也不理解这些项目背后的战略意义。

凯茜认为她是经过战略思考的，但是她认为为主要客户所做的工作就是我们的战略。

如果我们失去了这些客户，到底会发生什么呢？

”发展三号领导力优势花些时间去了解企业运作即使三号领导者学得很快，但精通企业运作毕竟是一个复杂的任务。

要打好企业这方面的坚实基础，就要花3倍于预期的时间。

一旦有了这样深入的认识，你就能在环境和企业的大背景下观察变化，能够在采取行动时更有效地调整目标。

设定愿景、澄清使命、规划战略，用这3点指导你前进当你用目标而不是用愿景、使命和战略指导自

<<九型人格与领导力>>

己前进时，你的成功是有限的，它被限制在你设定的目标中。

但是，如果你的领导力来自愿景、使命和战略时，那么你的下属和同事将会整装待发，去达成目标和执行策略。

他们在日常工作中将不再依赖你的直接参与，从而取得更多的成绩。

频繁地与每个人沟通你的下属越了解你的想法和策略，他们工作就越有效率。

花些时间去告知和感召组织中各种不同水平的人。

这样做将激励他人并帮助他们获得更好的工作绩效。

九型人格四号领导模式：领导者创建一个为人们工作提供意义和目的的组织，激励人们取得卓越的成绩。

四号领导者喜欢去了解 and 明白他们认为重要的每一件事。

了解企业运作在四号的工作清单上常常排在很靠前的位置上，因为四号喜欢复杂的挑战，并愿意为之付出巨大的努力。

四号凭借直觉去断定行业发展趋势和客户需求，大多数的四号能统观全局，描绘出未来画面，胸有成竹到好像他们所描绘的只是正在看的一部电影。

四号，特别是那些有很多管理经验的四号，会把注意力放在关注组织上。

依靠他们感兴趣的事，四号可能从更深的层面上去了解企业的全部基础，即：产品、服务、技术、架构、系统、人员和财务。

当提到战略化思考和行动时，四号经常享受复杂的过程，尤其强调创设一个共同愿景，他们相信每个人都是这个巨大和重要愿景的一部分。

这个信念带给四号和他们所领导的人一种意义重大和目标远大的感觉，这一感觉鼓舞大家做出杰出的工作。

戴夫是个总监级的领导者，他的一个下属是这样描述他的：“在开始的时候，我不确定我会喜欢戴夫。

他用了很长时间来激励我，但我认为他想算计我。

当我们之间彼此更了解以后，我发现戴夫是我的领导中最有思想、最智慧和最有远见的一个人。

他尽其所能用了很长时间来学习关于人和企业的方方面面，没有人能在行业知识、企业运作能力上与他相比。

尽管他现在很少直接运用他的企业运作技巧。

”如之前提到的，一个四号领导者如果对组织的实际工作不是特别感兴趣，他可能就不会对企业运作的各方面加以注意。

对四号而言，他们的价值观与企业的价值观一致，企业工作对他们而言是有意义而且特别重要的。

这种来自目标和意义的强烈诱惑慢慢也会让四号发现自己其实是按部就班地机械工作，他们也可能对与实现愿景有关的重要活动失去兴趣。

另外，四号领导者可能会相信别人与他们感受相同，也会像他们那样做，所以会让其他人按自己愿望自由地制定目标、采取行动，他们没有意识到有些人其实不是被愿景推动的，他们宁愿被分配确定的目标和任务。

当四号领导者有了清晰、一致接受的愿景时，他们有时会苦于把这些画面、感受和经验用文字描绘出来。

为了彻底清楚地描述这一愿景，他们可能仔细考虑自己的用词，改了很多遍，但是在这个过程中，他们的所作所为可能仍会让他们最想激励的员工感到困惑。

当戴夫作为一个缺乏经验的领导者时，他的一个员工是这样描述他的：“我们知道戴夫想要什么，但是当我们做这些事的时候，有时会发现我们并没有切中要害。

我想如果戴夫在错综复杂的市场和愿景上关注少一点，把更多的注意力放在我们所需要的战略上，以此制定目标和采取行动，那么结果会变得更好。

”发展四号领导力优势更加清晰地知道你想要沟通的事情挑战自己，不要过于复杂，说话尽可能地清晰明白、简单易懂，特别是当你面对整个团队的时候。

在这种情况下，事先周密地准备好你要说什么，把它写下来，然后在那些会给你真诚反馈的人面前练

<<九型人格与领导力>>

习你的演讲。

问他们这些问题：你能把我的主要观点用两句话说出来吗？

我所说的能激励你向前行动吗？

我说完这些后，你有一种要行动的感觉吗？

如果其中有的答案是“不”，你就要作些修改直到所有的问题都得到肯定的回答。

诚实地挑选你不想做的事情，然后全力关注这些事情写下工作中真正感兴趣的部分。

回顾这个清单，想想你是怎么处理这些工作的，当你在做这些工作的时候感觉又是怎样的。

再做第二张表，写下你职责中枯燥乏味、没意思的方面。

回顾每一条，问问自己这个问题：我怎么能把做感兴趣工作时的激情、愉悦和总体方法带到现在这些工作中来呢？

从愿景、使命和战略中进行创造和工作，关注战略和执行情况写下你的愿景、使命和战略。

在每一个战略下面列出你的目标，在每一个目标下列出你的策略。

把这些写在纸上将帮你理清战略因素，看看可能有什么因素被遗忘或者需要增加，将其中一些与你的下属讨论。

请记住有些人需要给予明确的指导和监督。

九型人格五号领导模式：领导者通过调查、研究和计划来发展有效的组织，以达到组织系统的相互配合，人们为共同使命而工作。

因为五号领导者有非常强烈的好奇心，从企业和环境的观点出发去了解企业运作让五号感到兴奋。

五号不只对分析客户最新趋势和需要感兴趣，他们也是企业中的产品、技术、服务和财务的信息库。

五号领导者洞悉全部企业，如同看一个巨大的比萨饼一样，他们着迷于企业的各个组成部分以及它们之间的相互关联。

迈克尔的一个下属是这样说她的：“每当我问迈克尔一个关于客户、产品、行业发展趋势或最新技术的问题时，她总是随手给出正确答案。

她怎么知道那么多信息，这简直是个奇迹，她无疑是我们的一个巨大资源库。

”五号领导者在企业战略化思考和行动方面的优势也可能会是他们的一个障碍。

对于任何一个人要明白企业的每件事情和业务的每一种环境都是不可能的，特别是在一个变化的市场环境中。

这些事实可能让五号领导者感到挫败，他们通常认为在采取行动前一定要了解全部数据。

另外，在这个能力素质上，理智的分析是取得高成功率的必需因素，但是明白你自己和其他人的感受，也是同样重要的。

比如本能地感受到什么最重要、企业必须要朝什么方向发展。

五号有个倾向，特别是在早期当领导的职业生涯中，他们在运行组织、生意部门或工作小组工作时，就如同着手一个项目管理工作。

五号领导者有个优势，他们明白企业中的每部分在项目管理中如何共同配合有效运作，但这也可能成为企业运作的一个限制。

与一个项目相较而言，一个组织或一个战略性的企业部门范围更庞大，也更复杂。

不管一个项目多么复杂，在企业运作中总会有更多不可预测的变化的因素存在。

另外，五号领导者也可能混淆策略和战略，因为很多策略在本质上就是战略，这就是说，它们都是企业成功与否的关键所在。

但是，一个战略性的行动并不等同于战略，它只是一个策略，而不是一个总体的战略和方法，而一个战略和方法则包含很多策略。

五号领导者也可能在发展一个共同愿景上关注不够，而代之以使命中首要的工作。

但是，如果没有一个愿景，对于员工来说就很难知道要做什么，或者他们日常活动会有什么不同。

在迈克尔的事业早期，她的一个下属是这样描述她的：“迈克尔知识渊博，能力超群，但她对待我们就好像管理一个项目，她失去了更广阔的视野。

我们知道应该做什么，但是我们工作的大背景有一种被限制的感觉。

例如，其实我们不知道为什么要用某种方法做这项工作，也不知道我的工作到底对企业整体发展有什

<<九型人格与领导力>>

么帮助。

也许米歇尔知道这些答案，但是她并不和我们分享。

”发展五号领导力优势像运用智慧一样，运用你的感受和本能反应最深层的知识是觉察和智慧，不只是就智商而言。

增加你的信任和感受将意味着，你可以真正深层次地体验自己的情绪，反应不再情绪化，即使这样有时让你感觉不舒服。

另外，尽可能多地关注自己的本能反应，而不只是分析，问自己这个问题：在这种情况下我的本能反应应该是什么？

选择那个自然浮现出来的答案。

如果发挥自己的情绪能力和直觉能力，你可能会发现对大脑的过度依赖程度将会有所减轻，因为这会很好地利用其他信息资源。

推动自己发展共同愿景确保你有一个清晰的、目标明确的、以价值观为基础的愿景，用它来领导团队。

这个愿景是共同愿景，也就是说要确保与你所领导的每一个人一起分享，通过书面、亲自交谈、互动会议或者电话会议，这都是需要时间的，但是你将发现一切都是值得的。

与人们谈话把其他人作为一个信息来源和记录板，与人们谈话不仅能打造一个更好的信息平台，也会让其他人在了解企业战略化思考和行动的过程中有同盟者的感觉。

九型人格六号领导模式：领导者通过营造一个创造性解决问题的环境，让每一个身处其中的成员都感觉到自己就是解决问题方法的一部分，并以此去解决组织问题。

尽管有些人可能认为六号领导者会避免复杂的领导环境，其实相反的可能也是会存在的。

大多数六号领导者渴望挑战，喜欢冒险，他们把自己的理性思维和团队领导技巧融入企业战略化思考和行动的任务中。

他们更可能会意识到这个复杂的挑战就是一个消除潜在障碍、促进商业成功的机会。

六号领导者想要完全地了解行业、市场、客户，他们也把了解企业和发展企业作为自己的工作，尤其能在问题成为障碍之前预测和解决问题。

因为六号领导者不喜欢模棱两可，他们付出很大的努力去厘清生意的纲领或使命，尤其是关注不同的责任和权威。

六号用团队导向的方式，根据战略制定可行性目标和明确的策略，他们强调用多种方法去解决问题。

乔希接替了一个处在关键领导位置但整天与人争吵的高级经理职位，经过6个月新工作的体验，乔希的一个下属这样描述他：“我们原先的经理不能处理工作中的复杂问题，他经常关上门，躲在自己的办公室里。

乔希来的时候，我们要出的产品已经比时间表晚了6个月，而且预算也超了。

乔希全力以赴投入到工作中，去了解我们中的每一个人，与高管层重新谈判预算，有原则地满足客户需求，打造了一个全员参与的团队氛围。

工作的挑战越大，乔希就越能接受挑战。

”一个没有经验的六号管理者可能会发现面对这些复杂的挑战既焦虑又有压力，他们宁愿采取主动的进攻。

对系统结构的逐渐了解，特别是对组织内人员的了解会让人感到畏缩，建立关系需要花费时间，六号不完全相信他人，直到他亲眼证实这些人是可以信任的。

谈到战略化思考和行动，不成熟的六号领导者经常关注于目标和策略，因为这些因素更明确和可预见。

六号也经常把注意力放在清晰的愿景上，尽管这花了六号很多额外的时间，但他们也提高了统观全局、前瞻和确定明确战略的能力。

尽管六号也可能因为选定的目标、策略而在战略上犹豫不决，但对团队、业务部门和企业最有效的战略是明确的。

最后，六号领导者需要用积极的而不是消极的语言构架愿景、使命、战略和目标。

很多人都发现，很难把自己的努力放在阻止一些事情的发生上，这会让人失去动力。

<<九型人格与领导力>>

例如，如果一个体育教练这样说：“加油，我们一定要打败这个队。

”这是很激励人心的，但是他如果说：“加油，别让这个队打败我们。

”效果就不一样了。

当愿景、战略和目标用带有正面积暗示的词来描述时，它们是很有效的。

当乔希是个新领导的时候，他的一个下属是这样描述他的：“我知道乔希作为一个项目经理经验丰富，但是他对我来说不像是个领导，他可能知道我们应该做什么，但他不与我们有效地沟通。

因为这个，我对他没有信心，我想很多同事也有这种感觉。

乔希对我们的想法更多地表现出吹毛求疵的态度，而没有帮助我们指出共同的方向。

”发展六号领导力优势承担能有效提高能力的工作别小看自己，只做那些对你而言很容易的工作，因为这样做不会提升你的能力。

另外，当你承担一个内容更复杂的工作时，也要小心别过于被冒险吸引或过于为新挑战而兴奋，这对职业生涯的推进有好处。

给自己时间全面提高你的技能。

确保在向目标和策略行进前，你已经制定了愿景和战略尽管你可能感觉在明确的领域（使命、目标、策略）里工作很舒服，但停在这个舒服区间里将有害于你在组织中的提升机会。

要想站在更高的水平上，需要从愿景和战略的层面上去领导别人。

用正面的方式反馈你的意见在对别人意见的反馈上，首先要反馈这个意见怎么才能可行，而不是这个意见为什么不行的原因，然后再加上你想到可能出现的问题。

尽管六号可能更多被看做悲观主义者而不是乐观主义者，他们也可能被认为是有强烈现实意义的乐观主义者。

当你想到最坏的可能性时，代之以这样的描述，问自己这样的问题：我知道我在努力阻止一些事的发生，那么我究竟希望发生什么呢？

九型人格七号领导模式：领导者激励下属，大胆冒险，这样团队就可以发现并利用重要的发展机会。

七号领导者经常发现了解企业的环境对他们来说很容易，他们精力充沛，能跟上最新趋势和客户的需求，能快速处理数据、合成信息，形成潜在的企业创意。

七号领导者也了解企业产品、服务、技术很感兴趣，他们致力于开发新产品。

他们不只在需要时关注于企业架构、系统和财务（也就是说，当他们需要快速地做一些事情的时候），也会通过富有吸引力的人际沟通方式，很容易地了解团队中的其他人。

七号领导者热衷于战略化思考与行动，关注愿景和战略。

他们爱幻想，幻想出未来的可能景象，而且被这个组织未来的可能性所迷惑，他们的热情也会帮助他们用这个可能性感召其他人。

因为七号领导者喜欢看到他们的梦想成真，他们关注目标、策略以完成工作，但更愿意把执行工作交付给其他人，这样就可以解放自己，自由地投入创造新的可能性的冒险中了。

玛姬的一个下属是这样描述她的：“没有什么能逃过玛姬的眼睛，无论是一个行业的革新，还是市场上新竞争者的进入，或者是客户的需求变化，她总是在我们所有人之前提供新的改进。

我喜欢称她为永不疲倦的远见家。

”七号拥有无穷无尽的能量、狂热的想法和创新念头，这也给他们带来了局限。

大多数七号领导者能快速捕捉复杂信息，通过选择自己认为最需要的、高水平的信息来了解情况、把握信息。

当大量信息存在的时候，这个方法无疑有价值，但是也可能让七号忽略掉重要的事实和问题。

很多七号领导者很有远见，但是他们缺少实践经验。

当七号领导者只关注愿景时，他们可能会遇到问题。

人们很难跟上一个不断变化的愿景，而这个变化的愿景也不能提供一个相对稳定的基础，以便从中去依次发展使命、战略及其他随公司和组织环境而变化的方面。

另外，七号喜欢集体讨论，这可能导致那些缺少经验的七号领导者冒出大量的关于战略、目标和策略的想法。

这其中有些想法很聪明有效，但是有些想法可能与实际计划和行动不那么紧密相关。

<<九型人格与领导力>>

这样的结果是，团队成员不知道哪个想法只是灵光乍现的一部分，哪个想法是他们真正希望执行的。当玛姬担任高级领导职位第一年快结束时，她的一个下属是这样评价她的：“玛姬初来的时候很强势，6个月后，事情变得乱七八糟。

她好像有无穷无尽的想法，在开始的时候确实让我们很兴奋。

但是我们有太多的想法了，这超过了我们团队的执行能力，而且玛姬的有些想法是根本不可行的。

最大的问题就是玛姬变得越来越力不从心，我们大家也是如此。

”发展七号领导力优势深入发掘你也许能很快地学习，但同样也要深入地学习。

每当浏览一份书面信息后，要把它作为一个整体从头到尾再读一遍。

开始这样做的时候你会感到很失落，但是当你最终彻底检查信息的每一部分时，问自己这个问题：当再次深入阅读这份材料时，发现有什么信息是我第一次漏掉的，我从中学到了什么？

如果答案是肯定的，那么很好。

如果你并不认为学到了什么新东西，那么重新开始，再读一遍。

坚持你的立场当你确立了一个愿景，把它与和你一起工作的人一起分享，别变来变去。

把它写下来，贴在办公桌旁边，以提醒自己坚持这个路线。

如果你在两年内有冲动要改变这个愿景，提醒自己这个冲动可能只与对新事物的兴奋相关，而改变愿景对团队来说可能是不利的。

为了让人们有一个稳固的方向感，愿景是需要持续不变的。

同样，当你想到一个关于战略、目标和策略的新主意时，确保在决定改变目标和战略之前，把注意力放在策略变化的可能性上。

当有了新想法时，让那些和你讨论这些想法的人明白，它们只是想法，而不是转移行动的指示，让他们明白在讨论这些可行性时，你的意图并没有改变。

慢下来如果你能慢下来，前两个发展领导力优势的方法就会很容易做到。

慢下来意味着有意识地慢慢说话，停留在一个想法中，先从不同角度反复思考它，然后再与其他人讨论。

慢下来也意味着专注于手中的任务，而不是被外在的刺激分散注意力，比如窗外一种无关的声音或是一棵美丽的树。

更重要的是，慢下来要求你关注自己，问自己以下3个问题：我现在的感觉（而不是思考）是什么？

我现在的身体感受是什么？

我能不能全神贯注于我自己，而不是思考其他事或是被外部的事情打扰？

九型人格八号领导模式：领导者通过果断领导推动组织前进，安排有能力和可靠的人做合适的工作，授权有能力的下属采取行动。

因为八号领导者致力于让组织中重要的事情发生，他们享受了解企业运作和发展愿景的过程，根据愿景赋予下属使命，制定有效的目标和战略。

八号贪得无厌地尽其所能吸收所有行业和市场的发展趋势，把了解关键客户作为他们的工作，然后关注企业的产品、服务和技术，以确保客户得到他们的所有需要，同时确保在企业架构、系统、人员和财务的整体运作上是行得通的。

八号领导者花费很大力气以保证合适的人做合适的工作，这样他们就可以不用紧密监督而相信其他人在各司其职。

八号喜欢看到企业中的每一件事都由这个领域的一个领导者指导推进。

事实上，八号经常尽其所能让这样的事发生。

八号也常常被愿景所领导，他们的本能告诉他们要盯住正确的方向，而使命感也在他们脑海中徘徊。

八号在团队中总是充满雄心壮志，他们也喜欢玩战略艺术。

八号没有时间处理细节，也没有耐心面对失败，八号希望其他人能开发和执行目标与策略，与企业战略协调一致。

理查德是一个八号领导者，员工是这样描述他的：“理查德掌控整个公司的本事令人震惊。

他就是一个行进中的战略家，好像是为战略而生的。

很多人都被他的强势和能量所震慑，因为我和他在工作上走得很近，没有感觉到这一点。

<<九型人格与领导力>>

我看到他的谦逊，甚至看到他的不确定，尽管这对他而言很少见。我确实发现了他令人敬畏的地方，但也每天都从他身上学到很多。

”八号相信他们的本能反应。

一旦他们认为自己知道了真相，改变观点将很困难，尽管八号最终会对团队和环境的最新变化有所反应，但是当团队和环境快速变化时，他们肯定会制造麻烦。

另外，当八号持续关注全局，给那些他们相信有能力和值得信任的人很大自由时，他们把那些他们认为必须紧盯的人放在了对立面，八号把这两种方式混在一起。

八号经常用早期形成的印象来确定他人的能力和品质，他们也会经常改正，在这个过程中八号更坚定地相信他们自己是善于评估他人优势和弱勢的。

因此，如果一个员工过去犯了错误而且努力补救了这些错误，但八号对这个人的印象仍需要时间才会改观。

所以，八号领导者在开始时可能擅长理解团队中人员的能力，但是随着时间的发展，他们在改变自己观点上可能会出现問題。

尽管有些八号可能擅长细节工作，但只有很少的八号真正享受细节工作，他们宁愿把这些交给别人。

对大多数八号来说，制定目标是大视野中的一部分，但是策略只是被看做执行中的特定部分。

很多八号领导者宁愿不断收到真实和及时的进展报告，而不愿意被卷入日复一日的常规工作中。

最后一点，八号喜欢安排重要的事情发生，他们喜欢快速行动，不愿做一些小的、预备性的步骤。

当他们的组织、公司业务部门或团队没有像他们期望的那样快速前进时，他们就会失去耐心、勃然大怒。

当理查德年轻的时候，他的一个下属对他的领导表现有着不同的评价：“尽管我认为理查德是个了不起的人，但他对自己，以及对其他跟从他的人的期望却反复多变。

他工作一刻也不停息，但是当人们没有达到他期望的绩效或者前进道路上存在一些障碍时，他就会感到挫败。

没有事会发展得像理查德想得那么快或者是像他想得那么好，而且他不可能仅靠自己就处理一切。

因为我们太过冒险和筋疲力尽，最终‘千里之堤，溃于蚁穴’，由于过分注重细节而导致失败。

”发展八号领导力优势发挥你的幽默感你也许认为自己已经很有幽默感了，但是问自己这个问题：在工作中我用到我的幽默感了吗，比如自嘲一下或者嘲笑一下我的期望？

如果你能嘲笑一下你的小缺点，你将工作得相当轻松，而且会更开心。

更加灵活把你坚决相信的观点列个清单，然后问自己：如果对清单上的每一项，我的反应不那么强烈，而是更能开放胸怀，是不是会觉得自己不那么强势了？

如果你的答案是“是不那么强势了”，那么进入下一项，如果你的答案是“还会是强势”，告诉自己：灵活不等于软弱，坚持观点并不意味着要强势。

因为太灵活是个弱点，太刚硬也是一个弱点。

复述这些观点直到你相信它们。

一旦你更能接受新想法，回顾清单上的每一项，问自己：要有更开放的心胸，我需要做什么？

然后找3个项目，实施你认定的行动，来帮助拥有更开放的心胸。

要有耐心你可能很努力地驱动自己，但你需要找时间放松、阅读或者做些让自己平静下来的事，比如伸展运动或者散步。

这些活动不但能让你更有耐心，而且能预防疾病。

然后，练习如何耐心地对待其他人。

每当你感到挫败，想要指责别人没有达到他们承诺的高标准时，问自己：对于这种情况，对于这个人以及他的想法，我还有什么不了解的？

最后，学习对团队有耐心。

团队和系统很像人：如果有一定压力可能会产生动力，但是太多的压力可能产生变革的阻力。

如果你想用幽默感培养自己更加有耐心，记住这条：你不会轻易改变，团队也一样。

九型人格九号领导模式：领导者通过创建一个清晰的团队目标以及和谐一致的工作环境，帮助团队达到共同使命。

<<九型人格与领导力>>

成熟的九号领导者喜欢了解企业的全部方面。

他们有条不紊，能觉察和了解所有的观点，他们喜欢了解行业、市场和客户，而且也喜欢企业产品、服务和技术的微妙之处和复杂所在。

因为九号渴望和谐融洽的气氛，他们喜欢感觉一致、设计良好且有清晰合理结构和程序的团队。

九号领导者也会很容易地建立起人际关系，他们把人际互动当成一件乐事，而不是一项任务。

另外，他们认为财务很重要，因此制定流程并使流程尽可能与企业相关的财务方面一致。

九号领导者用清晰的思路和决心进行战略化思考和行动，他们把注意力放在实现使命上。

因为九号更喜欢工作的细节方面，他们经常沉浸在为目标和策略而工作的忙碌中。

九号领导者也经常从使命、目标和策略中回到愿景和战略上，通过目标识别和策略选择，把隐性的战略直观地显示出来。

这里有一个利兹的下属对她的评价：“我们的企业很复杂，有各种各样的客户想从我们这里得到不同的东西，但是利兹把这些一举搞定，大步前进。

她所拥有的良好的客户关系是一笔财富，她也同样非常了解行业和市场发展趋势。

不仅如此，利兹还有很强的分析能力，她能把所知道的全部应用于工作中，让我们的企业运作达到一流的水平。

利兹也很健谈，而且她会给出很好的建议。

”因为九号领导者会为了获得更广阔的视野而经常关注细节，所以当他们初为领导时会带来挑战。

由细节开始，从这一信息去统筹全局是一个精通业务、战略化思考和行动的可行方法，但是如果花费的时间太长，可能让九号领导者左右为难。

员工可能会希望领导者能在早期把握重点事项，快速告诉大家整体方向，但是九号喜欢自己把握时间，不喜欢在他们准备好之前被迫作决定或是采取强制措施。

不管怎样，大多数九号领导者在他们被提升到更高领导位置时，都会在大多数关键事项上分清轻重缓急，全神贯注并付诸行动。

在利兹事业的早期，她的一个下属是这样评价她的：“利兹给我们分配了任务，但是没有她我们很难完成工作。

利兹喜欢监督我们做每一件事，然后在她的桌上堆成一堆。

如果让我给利兹提一个建议，那就是让她放下工作的细节，集中更多精力去把握大方向。

如果利兹能这样做，并且解释给我们听，那么我们会明白工作的优先顺序是什么。

”发展九号领导力优势战略化思考尽管关注细节让你感到更舒服，你还是必须强迫自己让其他人做这些事。

一旦你把精力投入细节上而不是更高层面的工作上时，对自己说：我现在太陷入细枝末节了，我应该关注战略而不是战术。

我到底应该关注什么？

清晰直言你的愿景、使命和战略找一张纸，写下你的愿景、使命和战略，试着向至少3个人描述，问问他们：你觉得我的解释切实可行吗？

你同意吗？

能唤起你的激情吗？

简明扼要吗？

根据收到的反馈，修订你的愿景、使命和战略，然后再把这个修订版与另外3个人沟通。

问问他们的反馈，重复这个程序，直到你收到的全是正面的反馈。

最后，把整合好的愿景、使命、战略以及目标和策略与你的下属沟通。

确定行动的优先次序，并严格遵守列一个清单，把未来6个月最重要的3至5件事写下来，复印4份，然后把这4张纸放在你每天可以看到的地方。

每次当你要完成的任務需要花费半小时以上时，问问自己：这件事符合我的行动优先顺序清单吗？

如果回答是“不”，请你决定要不要去做；如果想做这件事，那么指派其他人去完成它。

发展九种人格类型的领导力优势用两页纸写一份关于现在工作领域的责任。

在第一页，用语言或图表描述所处环境的关键要素。

<<九型人格与领导力>>

例如像以下这样标志：行业和市场的关键趋势；现在和将来的客户以及他们的关键需求；企业的重要产品、服务和技术；企业结构、系统、人员概述和财务状况的信息。

在第二页，写下工作领域的愿景、使命（包括你为谁工作，你的增值论点）、战略、目标和策略。

在这一页的底部，根据你的职责、业务部门和团队，加上一个反映你平衡记分卡的陈述。

最后，找一个你认为有战略化思考和行动能力的人为你写的内容提供反馈，根据需要作出调整。

然后把这个与你周围的人，如你的老板、下属、同事分享，请求他们反馈意见，根据他们的期望作出改变。

阅读传记或观看DVD片，学习领导者（例如，莫罕达斯·甘地、纳尔逊·曼德拉、富兰克林·D·罗斯福、鲁迪·朱利安尼和奥普拉·温弗瑞）是如何通过程序和行动调动人员和资源，最后领导其团队取得巨大变革的。

写下你所认为的每一个领导者应有的愿景、使命、战略、目标和策略。

<<九型人格与领导力>>

媒体关注与评论

金杰·拉皮德·伯格达此次再度推出杰作——它见解深刻、实用性极强。

它覆盖了领导力的全部方面，从商业实践细节到领导力技能均有详尽的讲解。

本书首次实现了九型人格的理论与商业实践的完美结合，仅这一点就让本书极为值得阅读。

——戴维·丹尼尔斯博士 九型人格理论创始人《九型人格：自我发现与提升手册》作者金杰·拉皮德·伯格达博士熟练地描述了不同人格类型的人如何在他们的工作中展露自己的领导能力。她用一种极具实用性和建设性的方法为每个人指明了发展领导力的方向和路径。

——海伦·帕尔默 九型人格宗师《九型人格》《工作和恋爱中的九型人格》作者“九型人格与领导力”是我在斯坦福商学院上的最经典的一门课，也是我最喜欢的一门课，从中能获取很多关于人生、职场的智慧与经验。

可以说，九型人格是我研究过最到位的性格学系统。

相信这本著作会带领更多人走近这一有趣的领域，获取更多实用的职场智慧。

——古永锵 优酷网总裁兼CEO成为一个卓越的领导者是所有主管们的期望，但是对很多人来说也是一个挑战。

本书好像一张藏宝图一样显示了九种不同的提升领导力的方法。

好好享受你的旅程吧！

——萨拉·伊莎贝尔·贝梅尔雅芳化妆品有限公司人力资源执行总监我们是谁？

我们大脑的运作模式究竟是怎样？

如何真正激励他人？

怎样建立和谐团队？

怎么才能发挥每个人的优势，改善我们的局限性……学习这本书可以真正选、用、留、育好我们的人才！

研究素质模型和领导力这么久，我终于发现九型人格这么棒的管理工具！

——石鸿昕 国金证券股份有限公司人力资源总监 领导力研究与发展中心主任九型人格是一门精深的沟通艺术，是破译性格的密码，它不仅适用于工作中的人际交往，也适用于私人交友和家庭内部的沟通。

从20世纪80年代斯坦福大学MBA课程走进商业领域，现今已经成为许多世界500强企业广泛应用的管理沟通、识人育人的秘诀。

本书提供了一种很有实际效用的领导艺术，它集指导性、灵活性、创造性及人性化于一身。

相信它会给你带来全新的感受和收获。

——冯丹龙 辉瑞中国企业事务部总监在工作和生活中，人们最需要也最难做到的也许就是自我认知和相互理解。

多一分自我认知与认同，就能够更好地自我悦纳；多一分对他人的认知和理解，就会少一分摩擦，把不必要的损耗减小到最低。

我一直在寻觅一种有效“识人”的工具，真幸运我找到了九型人格。

——孙慧晶 可口可乐辽宁（南）饮料有限公司人力资源总监

<<九型人格与领导力>>

编辑推荐

《九型人格与领导力》编辑推荐：“九型人格与领导力”是哈佛商学院的著名课程。

《九型人格与领导力》由九型人格权威研究机构——国际九型人格协会前主席为职场人士量身打造。作者在美国被誉为“实现九型人格理论与商业应用最佳结合的九型导师”，她将九型人格经典理论与个人职场能力提升相结合，深入探讨每种人格类型的职场人士领导力高效提升之道。

《九型人格与领导力》呈现九种人格类型和七种领导力全面提升法。

全面的领导力发展更能成为职场强大推力。

《九型人格与领导力》将告诉你：如何在任何规模的团队中成为卓有成效的引领者？

如何快速提升职场沟通能力与团队协作能力？

如何评估自己的管理特征，找到团队中最佳位置？

如何进行战略性思考，制定最优方案？

<<九型人格与领导力>>

名人推荐

<<九型人格与领导力>>

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>