

<<给领导者的100个思路>>

图书基本信息

书名：<<给领导者的100个思路>>

13位ISBN编号：9787802210394

10位ISBN编号：7802210399

出版时间：2006-6

出版时间：中国时代经济

作者：王玉新

页数：264

字数：300000

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>

<<给领导者的100个思路>>

内容概要

这套书是实践的。

从总结领导经验出发，又回归到领导经验的理性归纳上。

《思路》具有启示性，从不同的思维角度提出问题，启迪悟语。

《方法》具有操作性的，不只是汇集，更把零散的、尚不清晰的、统观的方法具体化了。

从《思路》到《实例》又正是从理性回归到经验的系列。

应该是，它没有完整的答案，而只求给人一种思考和体味的理性，以便于每一位领导者开拓自己的路

。这套书是面向领导者的。

直接为此书提供思想、方法、艺术的有500多位企事业单位的领导同志，书中成果无一不浸润着他们的实践和思想营养。

特别是《实例》，全部取之他们，没有一例来自公共媒体。

现在本书又把他们的财富献给他们。

这也是此书的特点。

<<给领导者的100个思路>>

书籍目录

一、驾驭自在运筹中——工作摆布 1 期望于我的是什么 2 新任领导的工作着眼点 3 从名人名言看授权 4 认识自己的工作负荷 5 警惕领导工作作风误区 6 在权衡中寻找智慧 7 把握机遇的几种思路 8 答案重要吗？
9 严是管理的应有之意 10 抓住细节大有好处 11 领导要向群众讲话 12 危难也是财富 13 会战是共产党的精彩之作 14 可怕的时间观念悖误 15 领导方式是领导工作的新天地 16 集权还是民主？
17 在不同状况下选择不同的领导方式 18 集权不是民主？
19 在不同状况下选择不同的领导方式二、把人的能量释放出来——领导用人 20 从品德观念悖误中摆脱出来 21 接受别人的视点了解自己 22 用人要断自己的后路 23 给个性留下生长点 24 山高谷深的个性悖反 25 把机会送给更多的人 26 提倡合理的失败 27 领导人才更需要实践经验 28 外行能领导内行 29 李瑞怀来自历史 30 还有一种品德型领导人才 31 也要注意开拓型人才的弱点 32 用女性谐和集体气氛 33 需要警惕几种有严重缺点的干部 34 需要注意几种弱点突出的干部 35 制短·避短·用短 36 用特殊人才成就特定工作 37 勿入人才培养误区 38 勿入人才使用误区 39 勿入人才评价误区 40 勿入用人意误区 41 从亚科卡再次下台谈任期三、让每个人都有色彩——激励艺术 42 从需要动因找工作角度 43 找到人的真正行为动因 44 从动机入手满足人的需要 45 用期望改变人的现实 46 让下属自己决定自己 47 让工作激发人的潜在能力 48 从物质刺激的泥淖里拔出脚来 49 把情感作为一种力量四、拿起开启人际世界的钥匙——人际交往五、洋溢你心中涌动的魅力——形象塑造六、广阔的思维视角——领导思维和心理

<<给领导者的100个思路>>

章节摘录

15 领导方式是领导工作的新天地 亚洲新一代企业家面临着一个难以调和的矛盾，一方面是要在公司里维护一种大家庭气氛；一方面要采用西方的那套管理方法。

谁要能完成这一转折，谁将获得巨大成功。

——亚洲管理学院院长 多萨 毛泽东同志说：“领导者的责任，归结起来，主要是出主意、用干部两件事。

”出主意主要是确立目标策略，以及相关的方针、政策、计划等，即决策；用干部是用人去工作。

毛泽东同志抓住了决策和人这两个领导工作最 关键的问题，而如何形成决策，又怎样去实施，这就要有一定的方式和方法。

工作方法是做好工作、到达彼岸的船和桥，而如何驾驭船只到达彼岸，如何设计、建造桥梁，则需要好的工作方式，需要由工作方式把方法统领到相同的策略方向上去。

在党和国家的政治生活中，民主集中制既是根本的组织制度，又在发挥着工作方式的作用，而在行政工作中，却没有一种类似的、科学的工作方式。

美国的现代行为科学家伦西斯·利克特在1961年出版的《管理的新模式》一书中首先提出了领导方式问题。

他认为管理的核心问题是 如何领导和管理人，而领导水平的高低在很大程度上取决于领导方式。

为此，他建立了一种以职工为中心的“支持理论”，提出“以工作集体为单元的组织结构”，主张领导者采取“参与式”的领导方式。

这之后，美国心理学家卢因等人提出专制型、民主型、放任型三种基本的领导方式类型。

权变理论的创建人，美国的弗雷德·菲德勒教授把领导方式的研究放在变化的领导情境之中，大大提高了领导方式的研究水平。

他还把领导方式归结为两种基本类型，即以工作任务为中心的专制型领导方式和以人际关系为中心的民主型领导方式，这为后人的研究奠定了基础。

我们在引进西方领导方式理论时，对这个理论进行了适当的改造，确定为集权和民主这两种方式，并对领导方式进行了界定。

领导方式是在特定环境中领导者采用的作用于被领导者的行为方式。

它具有策略性和指向性。

这里，一是领导者的行为方式不可能不受被领导者的制约和影响，但作为领导方式，是领导者主动采取的。

二是这种行为方式又制约在一定的环境中。

三是领导方式具有指示操作层面工作基本力向的功能，是注重任务完成，还是人的素质的提高。

四是在什么情况下采用什么样的领导方式才能得到预期效果，又有个动态的策略性的问题。

我们对集权和民主这两种方式的内涵又作了这样的规定：集权方式是以完成任务为直接目的，以采用权力控制手段为主要形式的一种领导方式。

表现为领导者决策及实施过程中的意志力量。

它的特点，一是确定明确目标；二是提出确定要求；三是有严格的组织制度；四是严密控制下级行为过程；五是注重物质成果；六是行为方向是单向的自上而下。

西方一般称与此类似的方式是“专制型”，与麦格雷戈划分的人具有生理和安全需要的X理论相联系，一般是指领导者为完成工作任务，对被领导者采取的完全支配的强迫式的一种方式。

这种方式与民主型相对立。

它的一个显著特点是以金钱刺激和惩罚威胁为手段，而不关心人的社会性需要，这与我们界定的集权方式不同。

我们认为集权并不等于强迫，虽然带有强迫性，但对人应是尊重的，与关心人并不矛盾，工作上实行集权与生活上悉心关照并不相悖。

民主方式是以调动人的主动性为直接目的，以采用激励手段为主要形式的一种领导方式。

<<给领导者的100个思路>>

表现为被领导者对 决策目标的自觉接受，对决策实施方法的自主选择。

它的特点，一是给予感情支持；二是进行心理渗透；三是提供参与机会；四是实施能力培养；五是注重思想教育；六是行为方向是双向的上下结合。

西方也称与此相类似的为 民主型方式，与麦格雷戈划分的人具有自我实现的社会性需要的Y理论相联系，一般是指领导者把关心人放在首位，力求促进人际关系的和谐，它的显著特点是让被领导者参与。

这与我们界定的民主方式基本上是一致的。

但西方的民主方式只是手段，我们自然包含尊重职工主人翁地位，培养职工主人翁意识的内容。

对于集权方式，美国国际电话电报公司前总裁吉宁有一句话：“如果我有足够的手脚和时间，我会自己独揽。

”这很有代表性。

对于民主方式，香港及上海银行总裁森伯格也有一句话：“我会先告诉大家我所希望的是些什么，然后再让大家挑选自我解决问题的方式。

”以上这两句话在最基本的含义上，是可以概括这两种领导方式的。

因为这两种方式基本上概括了领导者采取工作方式的样式，我们又归纳了不同方式的不同特点，还有表现形式、作用、方式选择和运用等。

这就为在工作中自觉地针对不同情况采用不同方式确定一个基础，这有利于领导工作的科学化，有利于提高我们领导的工作水平。

实际上，无论哪位领导都在采用一定的领导方式，或是集权或是民主，但很多人并没有上升为一种自觉的意识，所以制约了我们领导水平的发挥。

在提出、并逐步发展、完善领导方式理论之后，我们便可以在这个新的天地里更自觉、自由地驾驭自身的领导艺术，这确是大有益处的。

<<给领导者的100个思路>>

编辑推荐

一把手是编剧，不是导演，不是演员。
指挥，内是战术，外是战略；领导，内是管理，外是引导。
事实最有力，理性最雄辩，个人影响了却使它们黯然失色！

本书富有多向的思维，新颖的角度，独特的观点，内容来自实践、体悟经验、服务领导。

这套书是属于领导者的。

100个领导思路给领导者一些借鉴和悟性。

<<给领导者的100个思路>>

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>