

<<洗脑>>

图书基本信息

书名：<<洗脑>>

13位ISBN编号：9787802221420

10位ISBN编号：7802221420

出版时间：2006-7

出版时间：中国华侨

作者：张其金

页数：221

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>

## <<洗脑>>

### 内容概要

如果团队的大部分人是在被迫前进，那么这无疑是一种失败。  
管理只能建立在领导的基础之上，而不能将领导建立在管理的基础之上。

伟大的领导者和管理者最主要的区别就是他们如何设定目标与计划、把团队组织起来、激励与沟通、评论业绩和开发人力资源。

领导者要保持公正坦诚，不虚伪，要让团队信任，以自己的魅力去产生大量的追随者。  
领导是世界上最具有个性的是。

要图强，要发展，只有靠具有冒险思维的新一代领导人；只要有了冒险精神的企业领导者，企业就一定能不断壮大、发展。

在企业经营活动中，很多人认为信任是由领导者的权力所决定的。

实际上，信任是由许多员工参与而不断发展起来的，是在大家共同认可的情况下形成的。

信任是许多人经过多年实践一点一点建立起来的，它的表达可以是一句话，但其内涵不是轻易就能解释透彻的。

所以大家要具有一个责任，要通过具体行动，真正以信任为基础，促进每个员工在思维、观念和理念上把共同追求凝聚起来，让团队成员以对领导层的信任来支撑企业的发展。

只有当企业领导者和员工、对外合作伙伴建立在共同信任与理解的平台上，他们才能理解是保持其关系的基础。

<<洗脑>>

作者简介

张其金，北京大学文学学士，经济学硕士，中国著名经济评论家、中国计算机宏观市场专家。

曾出版过报告文学《中关村风云》，1994年在《信息产业报》首创“IT论坛”与“人才论坛”，1995年因去美国而终止。

曾为中国两大软件集团科利华、用友分别著有《量子企业新概念》、《谁是中国的微软》。

IT界人士称为：“计算机宏观市场评论家”。

曾为科利华、用友、东大阿尔派软件三巨头的企业文化做出过实质性推动工作，在研究三家企业文化的基础上著有《如何造就中国的微软》、《量子管理》、《超越企业再造》、《智慧至上》等专著，诸多媒体均给予很高评价，被称之为“中国企业界的先知先觉者”。

书籍目录

前言导 言第一章 领导者什么是领导者构建高效领导力领导的特征领导方向领导者的特质领导的本质第二章 发挥领导特长领导者的基本任务领导者的作用领导者的职能领导者的权力方式第三章 领导者的领导艺术标志有效领导领导是服务领导者的决策魅力释放第四章 领导者与团队合而为一领导与团队建设凝聚团队的解决方案建立团队的基本价值观组建团队在于信任领导者领导团队的方式第五章 领导法则领导其实不简单双重领导领导者的自然法则作为领导者的领导第六章 做有效的管理者管理是一门艺术管理就是沟通管理的目标管理的内在本质让员工敬业做有效的管理者第七章 努力达成共识心理的共鸣寻求共同观点团队与组织企业反应速度第八章 不断提高领导角色的转变学习的价值取向企业的终结[结论] 坦城的力量致谢

## &lt;&lt;洗脑&gt;&gt;

## 章节摘录

什么是领导者 我走进红塔集团的多功能会议厅，红塔集团的中高层领导已经围成一个圆桌坐好。

从他们的脸上，我仿佛看到经过我为他们的洗脑和充电，他们已经得到了提升。

我走上讲台之后，向他们深深地鞠了一躬，然后说道：“各位领导，各位同仁，今天我的培训内容还是象过去一样，按照你们给我所例出的内容进行互动讲解，我们还是理论结合实际进行吧！”

我讲到这里，在导言部分提到的那位年轻经理率先站起来说：“在我的领导过程中，我觉得要使团队具有凝聚力，就要求领导者具有过人的控制力，有效地调整前进方向，以保证目标的顺利实现；同时，还应鼓起整个团队的热情并保持井然有序的前进步伐。

最近我读了这方面的书，仍然没有领会什么是领导，这使我至今疑惑不解。

“我想你应该尽量忘掉书本上所讲的东西，而应该寄希望于你自己的亲身体验。

你要明白尽管你是一个领导者，但你还是应该倾听下属部门所提出的方案，并加以衡量，然后接受可以实施的部分；有时候，也可用交易的方式改变部分原有的决策，以促使双方接受彼此的观点而达到平衡。

那么，我倒想问问你，在这方面你是怎么理解的？

甚至是怎么做的？

”我问年轻经理。

年轻经理看了看身边坐着的几位同事。

然后又向窗外看了看，思考了几分钟后回答道：“我认为那是一种能够促使其他人，为实现共同目标而奋斗的一种潜在的影响力。

“这倒是是一个不错的想法，然而，是什么构成了你所谓的这种不寻常的影响力呢？

或者换句话说，在一个团队里，为什么有的人比其他更适合当领导呢？

因为他们具备了领导者需要培养的四种才能。

”我讲到这里走到小黑板前为他们例出了领导者需要培养的四种才能。

领导者需要培养的四种才能 1 描绘出告诉人们通往未来之路的远景； 2 通过交流使远景变得有意义； 3 建立信任是使组织能够有可能实现远景的润滑油； 4 寻求自知之明和自尊。

红塔集团的领导者与管理者们似乎对我例出的领导者需要培养的四种才能早有深刻体会，在与他们短短的交流中，他们就提到了一些他们认为非常重要的、领导者应该具有的特质，比如在困难面前表现出来的超人的勇气和非凡的魄力，坚定不移的信念，以及永不放弃、永不言败的精神等等。

同时，他们还认为领导者的职能最初是管理者，之后才是领导者。

他们认为，优秀的管理及其所带来的一切，将使他们更加自由地发挥其领导力。

管理能力对许多人来说，是使他们领导力获得创新发展的基础，这一点是绝对不能忽视的。

听了他们各自发表的观点后，我建议道：“事实上，任何岗位上的领导者都必须承担一些管理职责。

即使那个领导者能充分地下放权力，但他也要承担起对权力进行监督的责任。

不过，这里需要说明的是，在不影响效率的情况下，一个领导者要尽可能地学会下放权力，应该知道在他们身后业务得以平稳运作的重要性。

有些最成功的领导者在各种环境下，都把80%的精力用于领导，而把20%的精力用于管理。

这就是我们常说的80：20领导原则，这个原则至少能够帮助你更系统，更深入的理解你已经知道的相关知识，以便你作为一个合格的经理人员，在今后的领导生涯中更好的应用这些知识，在实践中发展领导力与管理能力，或许它也能够使你在领导的其他方面变得更加有效率。

”我讲到这里为他们讲解了公司的80：20理论，让他们对此有了更加清楚地认识。

.....P7-9

## &lt;&lt;洗脑&gt;&gt;

## 媒体关注与评论

红塔人任重而道远：一是要做好品牌的创新和维护、定位和整合，打造一条结构合理、集中度高、竞争力强的品牌线；二是要整合管理体系，提升管理水平，通过原料、技术、人才资源的优化配置，集中优势增强竞争实力；三是要按照现代企业制度的要求，完善法人结构，推进机制创新，逐步建立起一套既能高效运转，又有相互监督制约的管理机制；四是要围绕“深化改革，推动重组，走向联合，共同发展”的行业中心任务，继续推动一体化发展进程；五是要通过企业文化的大融合，形成整个集团共有的价值追求。

——红塔集团董事长 柳万东 人活着，需要一种精神，一个企业的生存发展，也需要一种精神来支撑。

而这种精神，就是着眼于人的文化。

管理县竹强大的生命力，众多企业的成功显示：优良的企业文化蕴含着化腐朽为神奇的巨大力量，是企业业在市场竞争中获得优势、争取性利的制胜之道！

——北京泰盛德公司总经理钱剧臣 阅读完张其金先生的《洗肺：从宽电到提升的风暴式洗恼”朽稿时，我触动最深的就是张其金在拈中所说——优秀的管理者未必是优秀的领导者，但优秀的领导者必定是优秀的管理者，们们懂得征适当的时候运用必要的管理手段，并能有效地控制管理尺度。

这才是企业领导与管理的内在本质。

——《简单：变革企业文化就这么简单》作者刘恒亮

## <<洗脑>>

### 编辑推荐

如果团队的大部分是在被迫前进，那么这无疑是一种失败。  
管理只能建立在领导的基础上，而不能将领导建立在管理的基础之一。  
伟大的领导者和管理者最主要区别就是他们如何设定目标与计划，把团队组织起来，激励与沟通，评论业绩和开发人力资源。  
本书就向读者阐释以上的一点精华。

<<洗脑>>

#### 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>