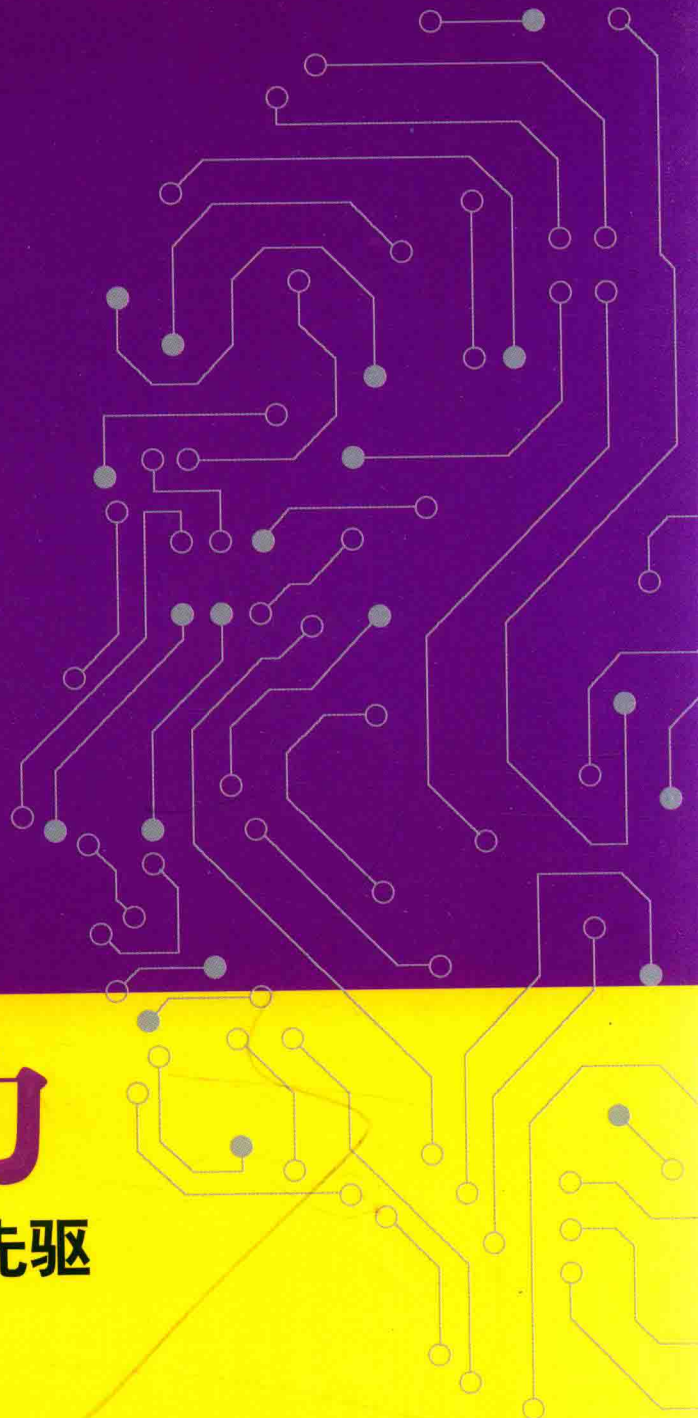


LINGDAO
LI

郑和生◎著

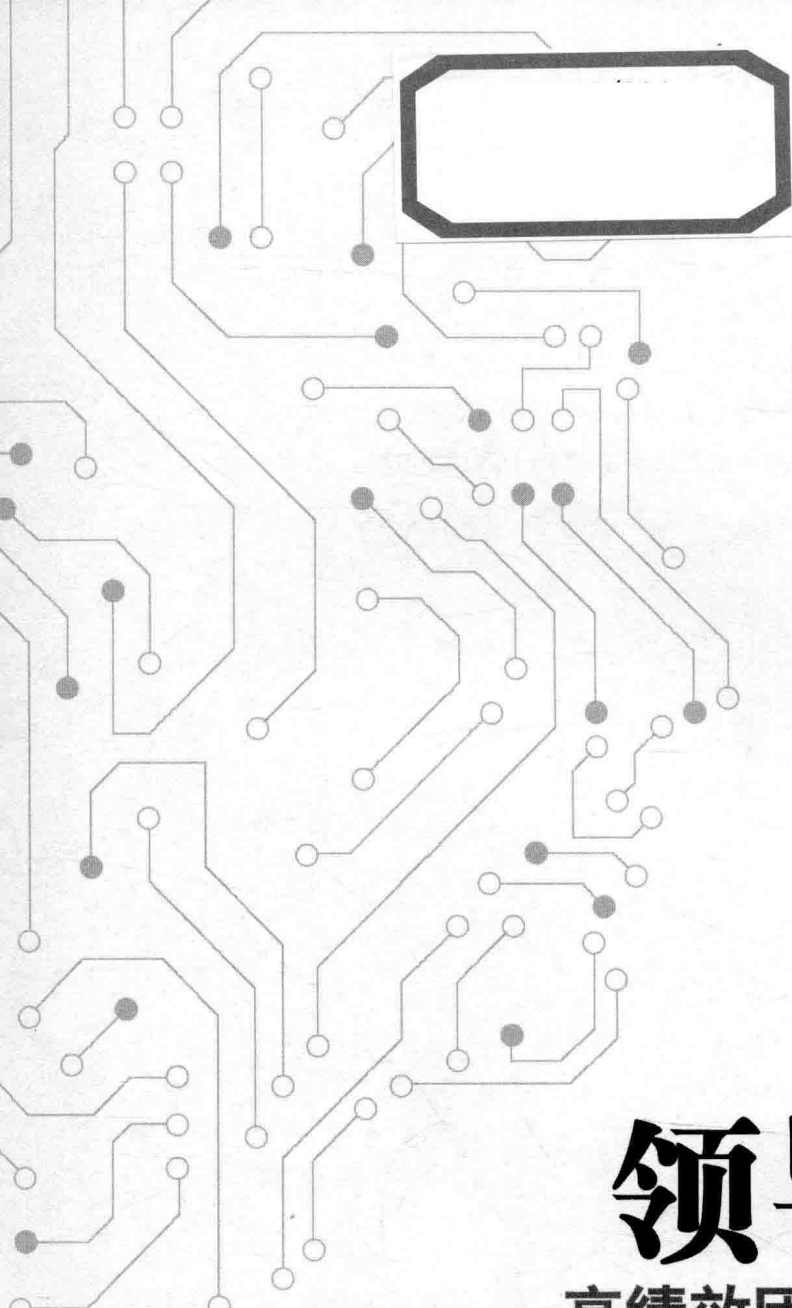


领导力

高绩效团队的先驱

超强领导力的三个关键指标：抱负、能力和人格

没有出色的领导力就没有高效的团队执行力
员工执行不力意味着管理者领导不力



领导力

高绩效团队的前驱

郑和生◎著

图书在版编目 (CIP) 数据

领导力 / 郑和生著. — 长春: 吉林出版集团
股份有限公司, 2018.7

ISBN 978-7-5581-5227-6

I. ①领… II. ①郑… III. ①领导学 IV. ①C933

中国版本图书馆CIP数据核字 (2018) 第132667号

领导力

著 者	郑和生
责任编辑	王 平 史俊南
开 本	710mm × 1000mm 1/16
字 数	240千字
印 张	17
版 次	2018年8月第1版
印 次	2018年8月第1次印刷

出 版	吉林出版集团股份有限公司
电 话	总编办: 010-63109269 发行部: 010-67208886
印 刷	三河市天润建兴印务有限公司

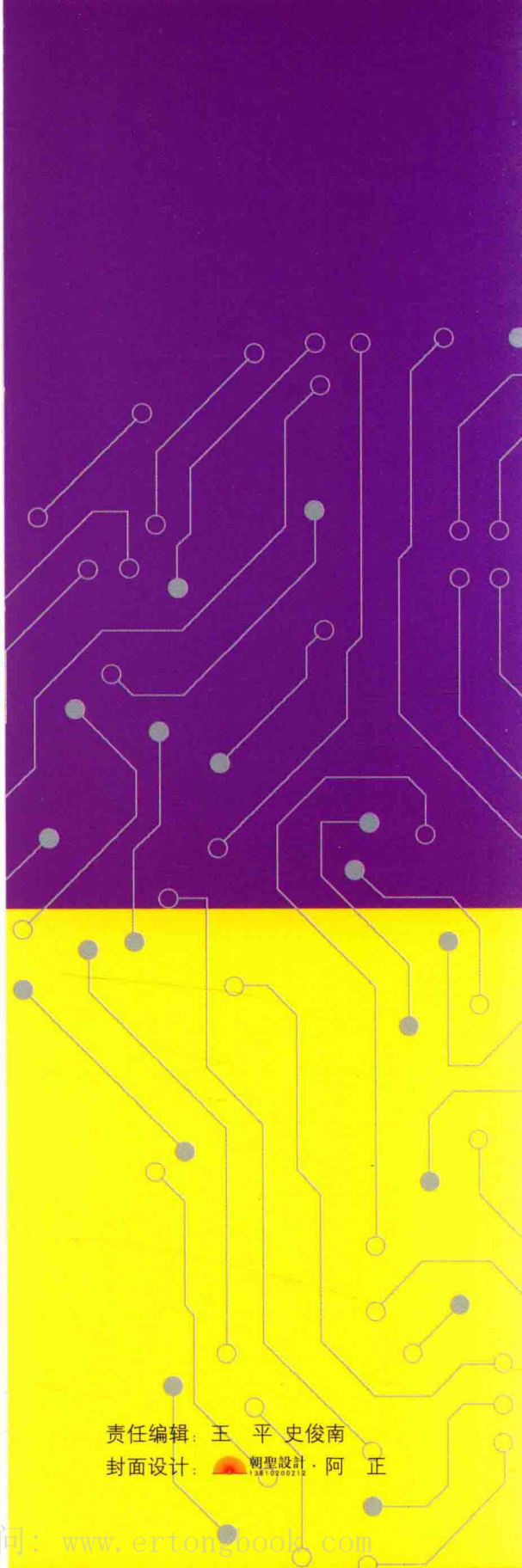
ISBN 978-7-5581-5227-6

定价: 45.00元

版权所有 侵权必究

关于作者

郑和生，教育工作者，擅长写作。代表作有《态度决定你的人生高度》《什么决定你的未来》《让你的成功有备而来》《不拼一把怎么知道会输》等。



责任编辑：王 平 史俊南
封面设计：朝聖設計·阿 正

CONTENTS 目录

第一章 领导者魅力无限，员工才会更主动响应其号召

有魅力的领导更有号召力 / 003

有气度的领导格局更大 / 008

敢于挑战的领导更有前景 / 012

懂学习的领导更懂合作 / 016

用微笑创建轻松的工作环境 / 020

有责任心的领导更让下属信服 / 024

领导执行力越强员工效率更高 / 028

第二章 领导者强化修养，员工才会更加信服和自愿追随

领导品格影响公司发展的前景 / 033

想要赢得人心，得拿出你的真诚 / 036

诚信是领导的基本准则 / 039

领导表率，员工才能更好的追随 / 042

懂得自控的领导才能更好地控制员工 / 046

谦虚助人进步和成功 / 049

领导更该严于律己，公私分明 / 052

不断自我反思和学习的领导才能立于不败之地 / 055

理智地对待奉承之言 / 058

第三章 领导者无穷精力，员工才会全力以赴共启愿景

抓住员工的心，调动员工的工作热情 / 065

管理在外，领导在内 / 069

用逆向思维和发散思维解决问题 / 073

有修为和教养的领导更能赢得大家的尊敬 / 077

领导的重要工作之一是调动员工的积极性 / 081

和员工分享信息和荣誉，将会产生更大效益 / 085

让员工感受到公司的重视 / 089

第四章 领导者重视沟通，员工才会事半功倍

沟通是企业发展的关键环节 / 095

用魅力赢得员工的信任和敬佩 / 099

用心倾听是有效沟通的前提 / 103

创建良好的沟通机制 / 107

CONTENTS 目录

主动沟通，正面解决冲突和矛盾 / 111

多听少说，有助拉近员工和领导之间的距离 / 115

沟通后的执行更有成效 / 119

领导者要懂得重视员工的力量 / 123

善于运用语言魅力的领导更得人心 / 127

第五章 领导者心胸宽广，员工才会激发更大潜能

拥有自信的心态，管理工作更得心应手 / 133

领导者切忌以消极的心态去逃避问题 / 138

懂得尊重他人，平等解决问题 / 142

激发信任，给予期望，释放潜能 / 146

管理者应具备和员工的合作之心 / 150

培养自己赏识员工的能力 / 154

聪明领导会授权于员工 / 158

和员工分享公司的成果和业绩 / 162

第六章 领导者运筹决断，员工才会更大提升工作效率

优柔寡断之人难取得辉煌成就 / 169

知人善用，发挥团队每个人的力量 / 172

知人更要知己 / 175

决策是领导工作的核心 / 179

冷静思考，将决策失误降至最低 / 182

别让拖延影响了决策的有效执行 / 186

抓住机遇，步步为营，走向成功 / 190

做大智若愚的领导人 / 194

执行力决定公司的竞争力 / 198

第七章 领导者敢于创新，员工才会勇创明天

抓住每一个学习的机会 / 203

领导者必须具有创新精神 / 207

领导者当摆脱束缚思维的固有模式 / 211

恰当地进行“问题提出” / 214

快人一步，纵身跃入强者之林 / 218

CONTENTS 目录

通过正当的手段去参与竞争 / 222

心理反应是阻碍成功的直接障碍 / 225

领导大家求新求变 / 228

第八章 领导者临危不乱，员工才会迎难而上

领导者当临危不乱，高瞻远瞩 / 233

领导者当化危为机，积极自救 / 236

领导者当果断决策，化险为夷 / 239

领导者当拥有超前的忧患意识 / 242

领导者当快速反应，趁“危”夺“机” / 245

领导者当百战不殆，重新再来 / 249

领导者当坚持信念，永不放弃 / 254

领导者当实事求是，追求卓越 / 259

01

领导者魅力无限， 员工才会更主动 响应其号召

真正的领导者，不但要有职务权力，而且还要有个人魅力。领导者的个人魅力是指领导者在领导活动中所具有的对被领导者的吸引力、凝聚力和号召力，或者说是让领导者积极和自觉参与的能力。在管理活动中，领导者的个人魅力有时候能发挥巨大的作用！

有魅力的领导 更有号召力

孟子曾教育他的学生：“以力服人者，非心服也，力不赡也；以德服人者，中心悦而诚服也。”现代社会，一些有识之士甚至提出，伟大的机构不是管理出来的，而是领导出来的，是由那些热切地追求成功的人们在不断高涨的成就感的促使下辛勤努力的结果。由此可见，一个领导者是否具有魅力并胜任职位是非常重要的。

〔无形胜有形的领导魅力〕

所谓领导魅力，是指一个人的个人能力、境界、修养……各方面素质的综合表现。领导魅力不是天生的，是通过后天持之以恒的实践锻炼和学习所形成的。俗话说“打铁先得自身硬”。领导魅力始于理想，富有爱心，勇于创新，敢于负责，善于应变，富于幽默，勤于务实，趋于完善，成于坚持。在领导活动中，以高尚的品德服人，以真挚的情感动人，以知识和智慧赢人，以自己的榜样正人，从而赢得周围人的认可。

作为一个大权在握的领导者，如果同时具有管理水平、经营能力、控制能力、性格欣赏能力、协调能力以及海涵的气魄、广博的知识、广泛的交际和丰富的语言等多种能力，并将之有效的组合，就能产生一种高技能的、有力量的行为。而这种行为，如果拥有积极勇进的心态，就能使其散发出巨大的领导魅力和感召力，犹如磁石一般吸引下属到他的身边，与其一起奋发图强，百折不挠，共

同铸造公司的佳绩。所以说领导者的魅力就是无形的财富。

然而，何为魅力型领导呢？综合社会案例，专家们总结了一些观点，具体包含以下几个特点：

1. 热爱学习

有魅力的领导，应该是善于思考、善于学习的。这点从张瑞敏身上；从《华为的冬天》、《天道酬勤》等文章中；以及贴在蒙牛集团办公楼里那些蓝底白字的“牛根生语录”中，都可见一斑。

2. 自信

作为一个企业的领导者，自信是最基本的特质。尤其在企业面临危难的时候。从多年前的李·艾科卡在克莱斯勒的成功，到今天卡洛斯·格森在尼桑的创举，都是与自信分不开的。而张瑞敏将一个几乎没有赢利的国营企业做成中国企业中最具品牌价值的企业之一；牛根生在三年时间内把蒙牛从全国排名几百名做成全国乳业中的领军企业，也是他们个人魅力最直接的体现。

3. 对生活充满热情

魅力型的领导者应该时刻保持精神饱满、精力充沛、对实现目标充满激情的状态。而且他们能够用各种方式充分和生动地表达自己的情感和热情。他们不需要别人的鼓励，因为他们天生就热爱生活。

4. 善于言辞

成功的领导者都是成功的“演说家”。他们善于表达自己的思想，擅长运用各种言辞和非言辞的表达技巧。他们有卓越的沟通能力，与下属交流时思想丰富，旁征博引，能够对追随者产生强烈的感染力。凭借这种表达能力，激发周围人群的热情。

5. 愿意承担风险

成功的领导者通常都具有冒险精神。敢于冒险会增加他们的魅力。领导者为

了共同的事业所付出的代价或牺牲越大，他们就越能够赢得别人的依赖。领导者为实现共同理想准备承担的个人风险或所带来的个人损失越大，追随者对他们就越依赖。

无法否认，对于一个领导者而言，即使没有个人魅力，他们也可以行使领导权，但同有魅力的领导者相比，这两者所取得的结果却是截然不同的。作为一名领导者，一定要分清自己的影响力主要来源于哪一种权力。纵观古今，仅仅依靠职位权力或单纯依赖个人权力来树立威信的想法和论点都是片面的。因为职位权力不是万能的。

作为一名领导者，在其日常处事中表现出来的品格、才能、学识、情感等对被领导群体所产生的一种非权力性影响力，只有以职位权力作依托，才能在更大的空间和更长的时间内发挥更深远的影响力，才能不断拓展其影响力的深度和广度，正如我们常说的有为才有位。所以一个成功的领导者既要善于合理运用职位权力影响，又要不断加强自我修养，不断提升自己的人格魅力，只有这样，才能使自己更具备领导魄力。

〔有魅力的领导才是成功的领导〕

一个有魅力的人不一定是成功的领导，但一个成功的领导，一定是有魅力的。德国社会学家马克斯·韦伯最早提出魅力型领导的说法。他认为魅力型领导具有超凡的个人品质，在日常生活中，这些领导者对下属会产生一种情感上的深刻影响，甚至大多时候会把这些领导者当作一个英雄般的人物来崇拜。

这样的领导者，就像史蒂夫·乔布斯一样，因其与生俱来的商业谈判技巧，让苹果具备了业界的唯一性；又或者像任正非一样，因其强势突围的狼性和霸气，为华为打上了领先者的标签……他们浑身上下都散发着自信、热情和

能量，擅长描画愿景；他们有雄辩的口才，具备创造奇迹的能力，在残酷的商业竞争中披荆斩棘；他们身上还有英雄般的色彩，吸引并鼓励下属向着理想的王国前进；他们的魅力为他们赢得了客户、投资者、合作伙伴……所有与之交往的人的信任。

杭州娃哈哈集团董事长兼总经理宗庆后曾说：“一位成功的企业家要具备诗人的想像力，科学家的敏锐眼光，哲学家的头脑，更需要战略家的本领。”

作为一名世人广知的经营管理大师，宗庆后的战略决策能力毋庸置疑。1987年从普通的校办文具经销，果断战略转型生产保健食品，这是战略性决策；后来，从儿童饮料娃哈哈果奶，果断战略转型为儿童饮料行业，这是战略性决策；接着，力推纯净水，1998年上市非常可乐，挑战世界第一品牌，更是伟大的战略性决策。

1991年，他毅然兼并了正面临倒闭危机的杭州罐头厂，这是战略性决策；1994年西进涪陵，提前进行“销地产”生产力布局，这是战略性决策；2003年提出“全方位饮料”的定位，这是战略性决策；从存款仅有10万元签下20万元的合同投放广告，到成为中央电视台累计广告投放量最多的国内企业之一，这又是一个漂亮的战略性决策……

这一系列超强的战略性决策，让人看得眼花缭乱，更让娃哈哈品牌从小到大，从弱变强，并逐步积累了成本领先等核心能力，最终成为中国饮料业的龙头老大。

试问，如果娃哈哈失去了宗庆后，会有什么后果呢？没有人可以回答。这么多年离开娃哈哈的人才也不少，但是一直没人可以复制它的成功，这又是为什么呢？答案很简单，因为宗庆后本人无法复制，他是独一无二的。

他工作时所表现出来的勤奋、敬业，员工看在眼里，印在心里。“跟我做”领袖的榜样是无穷的，娃哈哈员工自然而然跟着勤奋，跟着敬业，跟着不辞辛劳

的奋斗。

在娃哈哈这个大家庭里，只要是宗庆后讲的，员工就会无条件无异议地执行，他们对宗庆后可以说佩服得五体投地。

“振臂一呼，应者云集”的现象，不是一个领导职位就可以赋予的，没有追随者的领导，只是职权威慑的空壳。是追随者成就了领导者，领导的过程就是争取追随者的过程。而领导者的个人魅力和感召力，领导者所营造的组织氛围在此过程起着重要作用。