



领导者习惯

LINGDAOZHE XIGUAN

—— 任博 著 ——

西北农林科技大学出版社

作者简介



任博，男，汉族，陕西兴平市人，1963年11月生，研究生文化程度，西北农林科技大学客座教授，中国管理科学研究院终身研究员，现任杨陵区人大常委会主任。先后在《领导科学》、《管理科学》等刊物上发表文章80多篇，参编《农村党员教育读本》（陕西人民教育出版社出版）等三部图书；独著：《从经验走向科学：基层领导学的理论与实践》（西北大学出版社出版），《基层管理工作探索》、《走出繁忙而无效的泥潭：轻松高效领导艺术探索》、《提升领导力》、《领导影响力》（西北农林科技大学出版社出版）。

领导者习惯

任博 著

西北农林科技大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

领导者习惯/任博著. —杨凌:西北农林科技大学出版社,2013.3

ISBN 978-7-81092-806-9

I. ①领… II. ①任… III. ①领导学 IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 049525 号

领导者习惯

任博 著

出版发行 西北农林科技大学出版社
地 址 陕西杨凌杨武路 3 号 邮 编:712100
电 话 总编室:029-87093105 发行部:87093302
电子邮箱 press0809@163.com
印 刷 陕西杨凌森奥印务有限公司
版 次 2013 年 3 月第 1 版
印 次 2013 年 3 月第 1 次
开 本 787mm×1092mm 1/16
印 张 24.25
字 数 341 千字

ISBN 978-7-81092-806-9

定价:56.00 元

本书如有印装质量问题,请与本社联系

序(一)



21 世纪的各级领导干部,承担着全面建成小康社会的重任,肩负着人民群众的重托,这要求领导者不仅要有坚定的理想信念、过硬的干事创业本领,还要具有高超的领导能力和娴熟的领导艺术。

领导不仅是一种行为方式,更是一种优良习惯养成。任博的《领导者习惯》以领导习惯为逻辑起点,从相信自己、懂得做人、有效沟通、架构关系出发,系统分析了确定目标、终身学习、善于决策、注重健康、充满激情、赢得拥戴、引领变革、重视人才、充分授权、激励团队、抓住机会、持续创新、培养领导、经营未来等重要环节,深入浅出地阐述了做好领导工作应该具备的 18 个习惯,使人既能感悟到做好领导工作的内在规律,又能感受到成功运用领导艺术的强大魅力,读来令人耳目一新、受益匪浅。

该书视野开阔,结构严谨,思路清晰,观点新颖,见解独到,既是作者多年潜心钻研领导科学理论的成果结晶,也是他长期从事地方领导工作的经验总结,很多思想和见解紧紧抓住了领导工作的核心和关键,在一定程度上打开了通向领导艺术的路径,对于我们更好地学习领导科学,更好地把握领导艺术,更好地提高领导水平,具有重要的参考借鉴意义。希望更多的读者能从本书中获得启发和灵感。

田晓东(陕西省委组织部副部长,省委党建办、基层办主任)

二零一三年三月

序(二)



2013年元旦假期刚过,就接到任博的电话,说新书《领导者习惯》即将出版,嘱我作序。对这一盛情嘱托,我感到很惶恐,怕作序不当,平添续貂之憾,又感到难以拒绝老朋友的这份信任。我与任博神交已久,早在十几年前,我任《领导科学》杂志编辑部主任时,就选编过他的文章。任博的文章非常有特点,问题实际,分析和解决问题的思路很独到,尤其是善于融汇西方管理学的理论方法和个人的领导体验,既新颖,又切实,富于启发性和操作性,给我留下了很深的印象。此后,任博成为《领导科学》杂志的老作者,文章很受编辑与读者欢迎,还有多篇文章被中国人民大学书报资料中心的《管理科学》全文转载。2011年1月中旬,我到西安参加一个会议,得以直接见面。见到他,如同见到他的文章一样让我感到新奇,他的率直、诚恳、干练、畅达、博学令我感到非常亲切和投缘。此后任博到郑州授课,匆匆一聚,相谈甚欢,意犹未尽。古人说:“有白头如新,倾盖如故。”我与任博,也可以说是一见如故了。《领导者习惯》的书稿发来后,我认真地看了一遍,感到这本书很有特点、很有价值。

该书题名为《领导者习惯》,独具匠心,亲切而贴切。习惯是一种较为稳定的认知方式、思考方式和行为方式,是适应环境而产生的,又是一种改造环境的方式。良好的习惯,犹如一条通向成功的捷径;不良习惯,则像一条没有未来的迷途,注定了人生和事业失败的宿命。从习惯着手来探讨领导者的素养、方略和成功取向,深有洞见,抓住了领导者成长的关键与要领。

该书既是做好领导工作的一个系统的理论提炼,也是作者真实的一种心灵表白,属于经验之谈,富有合理做事、方圆做人的智慧。任博为

政、为官、为人经验在书中都有精到的表达,值得参考。比如,关于成熟问题,作者概括了七个方面的内涵:成熟意味着有责任感;成熟意味着敢于面对和克服困难;成熟意味着奉献;成熟意味着不令人生厌;成熟意味着处事冷静客观;成熟意味着灵活变通不盲从;成熟意味着友好合作不与人为敌。这些道理充满善意,一反把圆滑当成熟的世俗之见,又讲得平和透彻,发人深省,易于借鉴。又比如,关于用人原则问题,任博归纳了一个“新人勿任新职原则”,理由是新的重要的职位意味着这一职位从事的工作是以前尚未从事过的工作,具有非例行性的特点,必然有一定风险。新选择的人,人们对其工作习惯还不熟悉,新来的人,与人们之间的信任还没有完全建立,任用新人担任新的重要职位,具有双重的风险。这一原则尽管还值得商榷,但非常耐人寻味。

该书对于多数读者来讲具有知识上的稀缺性和补益性,尤其是关于西方现代管理学和领导干部健康知识的概括,具有很强的参考价值。任博对西方现代管理学涉猎广泛,融会贯通,在知识和理论视野上非常开阔。据我粗查,仅该书参考的西方管理学的专著就达几十种。洋为中用,从事现代领导工作毫无疑问应该借鉴西方现代管理理论。但西方现代管理理论大多比较晦涩,专门系统地阅读对许多人来讲都是一件较为困难的事。任博对西方管理理论进行了很好的提炼和融通,在该书中出神入化地体现出来,如同敲开了一个硬皮核桃的坚硬外壳,便于读者更加方便地学习、借鉴现代西方管理学的知识与理论。又如,该书的又一个别开生面之处,在于列专章探讨了领导者如何保持健康的问题,我对此非常赞同。对于领导者来讲,健康不仅是一个生理问题和工作效率问题,而且还是一个重大的政治问题。从历史发展脉络来看,许多重大的历史转向和一些领导者事业发展的中断都是由领导者的健康不佳和寿命不长造成的。如司马懿之所以能够篡夺曹魏的权柄,除了政治、军事、人事等实力的因素外,一个关键因素在于他辅佐了曹操、曹丕、曹睿、曹芳四代帝王,两次成为托孤大臣,活得比魏文帝曹丕、魏明帝曹叡两代人

还长。因此,该书探讨领导健康问题,对领导者超出健康看健康,从而保持健康的工作生活方式大有裨益。

该书表达流畅,好读而耐读,如同听一个有知识、有见地的朋友推心置腹的谈心,平易、轻松又颇有心得。文如其人,人如其文。任博交往起来没有架子,自然、平易甚至有些率性,他的书语言也非常平实,没有官话套话,全书围绕领导者习惯问题深入浅出地阐释,领导的典型特征、个人的鲜明体验、广博的知识、前沿的理论等浑然一体,内涵厚重而表达清新,没有刻意雕琢的痕迹,如“风行水上,自然成文”,足见其为人、为学的扎实功力,很有阅读的愉悦感。

《领导者习惯》一书出版,也为领导者展示了一种可供参考的生活方式,即著书立说的个性化表达。从现实中看,许多领导干部的生活有一种过于世俗化的倾向,热衷于迎来送往、攀比奢靡享受,或者忙于事务,满足于虚应故事的官样做派,缺少深思、静虑的自省、升华以及对于工作大局的创新谋划,没有心思总结著述,既制约了工作水平,也降低了自身的品位和人生价值。作为《领导科学》杂志分管业务的副总编,我的一个很大的困惑就是,现在想选编几篇领导干部自己写的有思想、有体会、有方法的文章实在太难了。领导干部缺少理论兴趣和高雅健康的生活方式追求,不重视理论探讨,不注重工作经验的相互交流学习,不仅不符合时代的要求和民众的期待,也是领导干部群体形象的一个缺憾。领导干部作为时代的引领者,具有以职尽责和以文化治的双重使命,既应该务实,又应该尚文。我国历代崇尚领导者应该具备文治武功,“尝鄙隋陆无武,绛灌无文”,推崇为政者应立功、立德、立言,魏文帝曹丕认为“盖文章,经国之大业,不朽之盛事。年寿有时而尽,荣乐止乎其身,二者必至之常期,未若文章之无穷”。祝贺任博出版《领导者习惯》一书,期待他的新作,也期待更多领导者的更多著述。

聂世军(领导科学杂志副总编、编审,国务院特殊津贴专家)

二零一三年一月

序(三)



世界上有两种秩序,一种是自然界的秩序,世间万物都按其自身规律运行,井然有序,这种规律有人说是自然形成的,有人说是上帝创造的;另一种秩序就是社会秩序,这种秩序是由人建立的,人制定了社会运行的规则并监督规则的实施。而社会秩序的核心是对人的调控和管理,只要把人管理好了,社会自然有蓬勃向上的动力和良好的运行秩序。而社会运行规则的制定和实施一般是由管理者完成的,所以,管理者的素质和能力就决定了社会的运行秩序。一个优秀的管理者,能使民众安居乐业,社会和谐。反之,社会凋敝,怨声鼎沸。那么,如何才能作一个优秀的领导和管理者呢?任博的专著《领导者习惯》对此做了有益的探索和研究。

作为一个从事经济管理方面教学和研究的大学教师,我读过很多经济管理方面的书,但看完任博的这本书以后,感觉耳目一新,与我过去读过的书都不同。因为它不同于学院派的著作,学院派的书中充斥着许多理论与数学模型,甚至很晦涩,没有一定基础的人是看不懂的,而任博的书中没有深奥的理论,一般人都能看懂,原因是他把自己多年从事领导工作的经验与思考加以总结和梳理,因而易于理解和领会,更重要的是便于领导干部将这些经验与做法付诸自己的管理工作之中。当然,他的书也不同于许多干部写的工作总结,因为他在实践经验的基础上,探索和归纳了许多规律,将经验上升为理论。他为了将自己的经验与思考提炼为理论,阅读了大量的管理理论书籍。他与我多次探讨和交流读书的感悟,从而知道他读的书很多,甚至有的书我都没有读过。在当今社会,作为地方领导,还能在繁忙的工作中抽出时间读书,实属不易。尤其是

在浮躁的社会中,求得一个读书的心境,何其不易!

任博的这本书,经验中有理论,理论中有经验,是经验与理论的巧妙结合。

任博长期在地方担任组织部长、党委副书记、人大主任等重要领导职务,对管理工作非常熟悉,具有丰富的管理经验,所以,他不是纸上谈兵,而是在长期管理工作经验的基础上,进行思考和归纳,进而提升为管理规律。这本书里,他归纳总结了一个优秀领导者应具备的十八个优良习惯:相信自己、懂得做人、有效沟通、架构关系、确定目标、终身学习、善于决策、注重健康、充满激情、赢得拥戴、引领变革、重视人才、充分授权、激励团队、抓住机会、持续创新、培养领导、经营未来。这个十八习惯的具体内容我不再一一阐述,请读者在书中寻找详解。这里只谈谈我对部分习惯的理解和思考。

这里我先以领导者的十八个习惯之一“有效沟通”做一分析。沟通首先是沟通信息,消除误解,然而,沟通另一个重要功能是沟通感情。追求美好的情感是人本能的需要,也是人的本性。人与动物的本质区别之一就是人的社会性,而社会性最显著的表现特征就是群体在物质和语言交流基础上产生的感情。情感是人生活不可缺少的一部分。情感是人生命中的精神支撑。生活中常见到有人自杀,自杀者之中绝大部分不是由于物质的缺乏,而是情感需要得不到较好的满足。每个人都希望与他人友好相处,情乐共融。谁也不愿与世隔绝,或与他人感情僵化。有人认为,情感需要是生理需要得到较好满足以后的产物。然而,事实并非如此。我们去过许多还在生存线挣扎、尚未解决温饱的贫困地区,那里人与人的感情更加浓厚,相反,经济发达地区的人,其人情味反而要淡得多,也许是由于物质的过于贫乏,反而使人们需要更多的情感来慰藉。所以,我们观察到那些沿街乞讨的乞丐并非没有情感需要,而是每天在做着发财梦的同时,非常注重现实的情感交流。他们有自己的朋友,而且很重情份。尽管经济能力极为有限,他们还是会竭尽所能地帮助亲人

和朋友。情感是与人的生命同在的一种需要。古今中外许多殉情者以及众多为朋友两肋插刀的侠义之士，他们用鲜血、甚至生命证明人对情感的强烈渴求。

在西北的一个偏远的小镇，有这样一个真实的故事：一位二十几岁的男青年在一个小饭店打工两年多，临走时竟不要分文报酬，因为他与老板成了好朋友、好兄弟。另外由于小饭店良好的人际关系，这两年成为他人人生中最美好的回忆。他说，这两年也所获得的快乐是任何金钱都无法买到的。从这个事例中，我们再一次感受到情感力量的巨大。

作为条件艰苦的单位，可能无法给员工发较高的工资或创造较好的生活条件，但完全可以依靠情感吸引员工与企业同呼吸、共命运。

下面我再谈一谈另一个领导者习惯“激励团队”。个人的力量总是有限的，一个优秀的领导者必须充分利用群众的力量。但团队的力量需要激发，没有恰当方式的激发，巨大的群众力量就会被泯灭。那么如何激发下属的能量呢？最有效的方法之一赞美激励。

不论一个人职位高低、贫富贵贱、成就大小、外貌美丑，都爱听别人对自己的赞美之辞，民间很早就流传这样一句话：“二尺五是个假的，人人都爱戴”，意思是称赞的话也许不符其实，但人人都爱听。虽然古人云“忠言逆耳利于行”，但现实中又有几人乐于听逆耳之言？！历朝诸多天子之所以常常身不由己地近小人，远贤巨，就是因为太爱听那些小人的献媚之言，不知不觉间喜欢上这些小人，重用上这些小人。

认识了人的这一本性，就应尽可能地多称赞和表扬他人，少批评和责备别人。如果一味批评、责骂，只能使其越走越远。对于自己的下属，适时地给予表扬，其积极性会更高，甚至比物质刺激还有效。

我曾读过任博出版的多本著作，然而，每次读完都有不同的收获。他的书不仅适合领导干部去读，而且专家学者也可以读。领导干部读了，有助于提高领导能力和水平；专家学者读了，有助于了解管理实践中存在的问题以及行政领导的管理规律。

任博书的另一个特点就是很生动，读者常常在愉悦和快乐中就把一厚本书看完了。这与他的讲课风格十分相似。一般情况下，领导讲话时，台下听众要么心不在焉，要么呼呼大睡，但任博讲课时，是截然不同的景象。他每年到西北农林科技大学讲学几十次，听课对象有研究生、本科生以及全省干部培训班学员，他每次讲完，学员总觉得意犹未尽。在测评教学效果时，他几乎每次都在前两名。

王征兵（西北农林科技大学经济管理学院教授、博士生导师，国务院学位委员会学科评议组成员，中国人民大学《农业经济研究》顾问）

2013年2月6日

前 言



领导是科学,有其一定的规律。不管是决策、用人、还是变革、激励,都遵循一定的规律。尽管领导环境不断发生变化,但领导过程中的领导规律始终不变。领导也是艺术,有许多方面具有非规范化、非程式化的特点,人们很难通过非实践性的一般学习来掌握。领导者在实践过程中,尽管都存在决策、用人、变革和激励等,但不同的人,领导艺术不同。有些人在用人上比较娴熟,得心应手,效果较好;而有些人,比较生疏,甚至用人不当,效果不好。这不仅是人们把握领导规律不同,更重要的是人们在实践中掌握的领导艺术不同。领导规律性的东西,人们容易把握,但领导艺术性的东西,人们只有在实践中,不断积累经验,在经验的基础上进行升华,形成领导艺术。由于领导艺术是人们在反复实践,不断积累经验的基础上的升华,具有非规范化、非程式化的特点,高超的领导艺术,他人很难仅仅通过模仿学习予以掌握。人们再怎么观看游泳冠军游泳,或听游泳教练讲解,如果自己不下水学习游泳,永远也掌握不了游泳技术。事实上,不同的人,对待同一事,采取完全不同的做法,可能取得相同的效果。有些领导者善用批评,一经批评,人们便容易进步;有些领导者善用表扬,一经表扬,人们也容易进步。不管是善用批评艺术的领导者,还是善用表扬艺术的领导者,都因为能有效影响他人,而堪称有效的领导者。但两种相反的领导艺术,其他人都很难通过一般性的学习,简单轻易把握。艺术性的东西,更多需要人们在实践中去体会,去把握,去拥有。

领导艺术是实践的产物,只能在实践中去把握。但领导实践必须遵守一定的规律。人们的驾车技术需要在驾车的反复实践中,通过熟能生巧逐渐提高。但人们驾车必须遵守驾车的规律,需要按照驾车的基本操

作规则去做。否则,违背了驾车规则,不遵循驾车规律,便永远学不会驾车,也永远难以掌握熟练的驾车技术。正所谓,理论指导实践,没有理论指导的实践是盲目的实践,违背规律和实践,必将是失败的实践。学习领导规律,掌握领导理论,有利于在领导理论的指导下,更好地遵循领导规律,有利于人们更好地在实践中积累领导经验,升华领导艺术。把握领导规律,一方面需要总结分析领导经验,但领导经验是特定环境下领导实践的产物,在一种情景下有效,在另一种情景下未必有效,在过去有效,在现在未必有效;另一方面需要分析领导行为习惯。领导习惯是领导者反复去做,习以为常的、定式化了的领导行为。分析领导习惯,有利于人们去把握体现领导规律的、决定领导有效性的领导基因。作者作为地方领导,从事领导工作几十年,对地方领导工作有许多感悟和体会;作为西北农林科技大学兼职教授,长达 14 年,给研究生、本科生讲授领导学和管理创新课,特别是给各级领导干部开设领导学讲座,有机会与成千上万不同层次的领导者接触,了解观察领导者的行为习惯。笔者出于工作和研究的需要,养成了读书习惯,每天利用一到两个小时时间阅读领导学、管理学、心理学、行为学、经济学、医学等书籍,通过从理论和实践两个层面对大量领导行为习惯进行分析和总结,归纳出优秀领导者的十八个习惯。本书便是对领导者十八个习惯研究的成果。

第一章主要论述了相信自己这一领导者习惯。领导者只有相信自己,才能面对困难不气馁、不妥协;才能在决策时果断自信,当机立断;才能激发自己发奋有为的力量、进取的勇气、拼搏的毅力,将不可能变为可能,将可能变为现实,推动组织不断发展。本章从有效领导需要自信,克服不良心态、树立自信,采取积极措施、提升自信三个方面对相信自己这一习惯进行了论述。

第二章从坚持做人的原则、拥有做人的智慧、运用做人的策略三个方面论述了懂得做人这一优秀领导者的习惯。从本质上讲,领导者的工作就是做人的工作。只有把握做人的规律,才能有效实施领导。只有懂得做人,才能做好事情。优秀的领导者深知,做事先做人,只有懂得做人,才能领导他人。

第三章从把握沟通的功能、克服沟通的障碍、提高沟通的能力三个方面,论述了有效沟通这一领导者习惯。领导者要了解情况,科学决策;要协调人们的行动,激励他人,推动变革等,都必须与人们进行有效沟通。对领导者而言,没有沟通,便没有领导。

第四章从把握人际关系发展的规律、架构多样化的人际关系、处理好与各方的关系、适时处理人际关系中的冲突四个方面论述了架构关系这一领导者习惯。领导者不在于一人工作,而在于通过他人去工作。领导者不会处理与上级、同僚、下级、相关人员的关系,就难以得到他们的支持、配合,就难以完成组织的目标任务。事实上,架构关系不仅是有效领导的内在要求,也是领导者获取权力的重要来源。

第五章从确定目标的重要性、组织目标的特征、组织目标的制定三个方面,论述了确定目标这一领导者习惯。对于领导者而言,确定目标是整个组织的出发点和落脚点。正是领导者为组织确定了各个阶段的目标,才能把组织成员凝聚起来,才使组织有了方向,使组织随着一个个阶段目标的实现,不断向前发展。

第六章从把握学习内容、转变学习理念、克服学习障碍、拓展学习途径四个方面,论述了终身学习这一领导者习惯。任何组织所处环境都是不断发展变化的,组织只有不断学习、不断变革,才能适应环境变化,推动组织发展。作为组织领导者,唯有终身学习,才能不断提高,才能引领组织不断发展。

第七章从决策思维、决策方式、决策重点三个方面,论述了领导者善于决策这一习惯。领导的重要职能之一便是决策。作为组织的领导者,必须对组织未来行动方案进行抉择。决策是领导活动的起点,决定着领导活动的方向。领导者是否善于决策,能否有效决策,直接决定着组织的成败。

第八章从注意合理饮食、保持心理平衡、选择适量运动、注重疾病预防等四个方面,论述了领导者应注重健康这一习惯。领导者要思维清晰、反应敏捷、精力充沛,应对繁忙而艰辛的领导工作,必须注重健康,拥有良好的身体。有效领导者都十分重视自己的身体健康。

第九章从释放激情、传播激情、保持激情三个方面，论述了领导者充满激情这一习惯。管理者保持理性，领导者充满激情。领导者拥有激情，将拥有活力，能化不可能为可能。领导者正是激发自己及组织成员的激情，从而使组织高绩效地实现目标，推动组织不断发展。

第十章从通过优良品德赢得拥戴、通过超群的才能赢得拥戴、通过突出表现赢得拥戴、通过关爱他人赢得拥戴四个方面，论述了领导者赢得拥戴这一习惯。对于领导者的唯一定义是有追随者，没有追随者，就没有领导者。领导者只有赢得他人的拥戴，才能拥有忠实的追随者，才能高效影响他人行为，实现组织目标。

第十一章从了解影响变革的因素、把握变革的基本步骤、积极推动变革的实施三个方面，论述了领导者引领变革这一习惯。领导者的本质就在于引领变革。领导者的任务，便是引领组织放弃昨天，打破今天，创造明天。领导者正是通过引领组织变革，不断发展，适应外部环境变化的。

第十二章从激励人才、选择人才、使用人才、培养人才、留住人才五个方面，论述了领导者重视人才这一习惯。组织是由人组成的具有一定功能的有机整体。组织拥有的资源本身不能使资源变为价值，而使资源变成价值的正是组织中的人才。从一定意义上讲，人才是组织的核心竞争力，领导者只有重视人才，才能通过组织这一平台，为服务对象提供服务。

第十三章从明确授权的意义、打破授权的障碍、了解授权的范围、把握授权的步骤、善用授权的方法五个方面，论述了领导者充分授权这一习惯。职、责、权、利相结合，是人们工作的前提。一味控制，只能扼杀组织成员的创造性和工作的斗志，只有把控制转化为授权，才能激发人们的积极性、创造性，高效完成目标任务。

第十四章从了解激励理论、把握行为规律、坚持激励原则、掌握激励方法四个方面，论述了领导者激励团队这一习惯。所谓领导就是动员、激励组织成员，完成组织目标的过程。领导者能否有效激励团队，调动组织成员的积极性、主动性、创造性，直接关系到组织目标任务能否有效完成。

第十五章从积极准备、赢得机会，拓展视野、寻找机会，善于改变、创

造机会,精心管理、驾驭机会四个方面,论述了领导者抓住机会这一习惯。组织发展是有条件的,具备了相应条件,组织才能取得成功,得以发展。面对稍纵即逝的发展机会,领导者能否识别、抓住机会,直接影响着组织的发展。

第十六章从明确创新思想的来源、抓住组织创新的机会、创造组织创新的条件、提升组织创新的能力、防止陷入创新的陷阱五个方面,论述了领导者持续创新这一习惯。任何组织若没有创新,便没有繁荣;没有持续的创新,便没有持续的繁荣。唯有创新,才能给服务对象提供更新更好的服务。组织要保持主导地位,关键是创新。

第十七章从坚持培养领导的原则、把握培养领导的步骤、拓展培养领导的渠道、把握培养领导的重点四个方面,论述了领导者培养领导这一习惯。组织各个层次,各个单位都有领导者,培养领导,提高领导者能力和水平,既是提升组织各层次、各单位领导力,推动组织整体发展的需要,也是保证组织持续发展的内在要求。

第十八章从预见未来、谋划未来、创造未来三个方面,论述了领导者经营未来这一习惯。领导在于引领未来,而不是维持现在。领导者是做梦并实现梦想的人。领导工作,不管是决策,还是执行,都是为了实现组织的愿景,使组织能更好适应未来环境的变化。面向未来、立足长远、未雨绸缪,解决组织长远问题,实现组织愿景,正是领导者的核心任务。

本书十八章,每章内容可独立成篇,读者可根据需要,既可逐章阅读,也可选择相关章节进行阅读。不管你是领导者,还是非领导者,是高层领导者,还是中层领导者,基层领导者,都可以通过了解优秀领导者习惯,从中把握领导基因,掌握领导规律,不断提高自己的领导能力和领导水平。

作 者

二零一三年元月