

# 7 + 11

## 高效领导者的7条准则与11种习惯

Seven Disciplines of A Leader  
How to Help Your People, Team,  
and Organization Achieve Maximum Effectiveness

[美] 杰夫·沃尔夫 (Jeff Wolf) 著  
肯·谢尔顿 (Ken Shelton)

郑双涛译



中国工信出版集团



电子工业出版社  
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY  
<http://www.phei.com.cn>

# 7 + 11

## 高效领导者的7条准则与11种习惯

**Seven Disciplines of A Leader**  
How to Help Your People, Team,  
and Organization Achieve Maximum Effectiveness

[美] 杰夫·沃尔夫 (Jeff Wolf) 肯·谢尔顿 (Ken Shelton) 著  
郑双涛 译

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

## 内 容 简 介

企业的命运取决于它的领导力水平。优秀的领导者能力挽狂澜，利用革新手段帮助企业扭转乾坤，使其重新焕发生命力。同样，平庸的领导者也能把世界一流企业管理得一塌糊涂。那些国际大企业之所以能长久生存，原因就在于企业的领导者和管理者摸索出了一整套领导力技能来帮助公司取得成功。在本书中，作者引用了诸多真实的案例。杰夫·沃尔夫一直为这些企业提供领导力方面的技能培训，书中的7条准则与11种习惯就是源自他多年来的培训经验。如果你想要提升个人的领导力技巧，或者你的公司希望挖掘员工的领导力潜力，本书可以提供一个不错的宏观视角。

Seven Disciplines of A Leader, 9781119003953, Jeff Wolf

Copyright © 2015 by Jeff Wolf

All rights reserved. This translation published under license. No part of this book may be reproduced in any form without the written permission of John Wiley & Sons, Inc. Copies of this book sold without a Wiley sticker on the cover are unauthorized and illegal.

本书中文简体中文字版专有翻译出版版权由美国John Wiley & Sons, Inc.公司授予电子工业出版社。未经许可，不得以任何手段和形式复制或抄袭本书内容。本书未贴Wiley提供的防伪标贴者，禁止销售，否则视为盗版。

版权贸易合同登记号 图字：01-2015-0566

### 图书在版编目（CIP）数据

7+11：高效领导者的7条准则与11种习惯 /（美）杰夫·沃尔夫（Jeff Wolf），（美）肯·谢尔顿（Ken Shelton）著；郑双涛译. —北京：电子工业出版社，2016.7

书名原文：Seven Disciplines of A Leader: How to Help Your People, Team, and Organization Achieve Maximum Effectiveness

ISBN 978-7-121-28962-0

I. ①7… II. ①杰… ②肯… ③郑… III. ①企业领导学 IV. ①F272.91

中国版本图书馆CIP数据核字（2016）第123017号

责任编辑：杨 雯

印 刷：三河市鑫金马印装有限公司

装 订：三河市鑫金马印装有限公司

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路173信箱 邮编：100036

开 本：720×1000 1/16 印张：17.75 字数：298千字

版 次：2016年7月第1版

印 次：2016年7月第1次印刷

定 价：49.80元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系，联系及邮购电话：（010）88254888，88258888。

质量投诉请发邮件至zltz@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至dbqq@phei.com.cn。

本书咨询联系方式：（010）57565890，meidipub@phei.com.cn。

## 致 谢



首先，请允许我表达对家人的诚挚谢意。感谢他们一直以来与我风雨同舟，包容我的种种缺点。感谢我美丽的妻子玛利亚，是她在多年前建议我进入“领导力培训”这一行业发展的。她太英明了！同时，我要感谢我的女儿梅丽莎，她已经成长为一名优秀的青年领导者了。老爸为你骄傲！此外，感激之情也要送给我的继子格雷格和亚历克斯，还有我的哥哥厄尔与嫂子。当然，也少不了我的良师益友查理，是你教会我保持低调与谦逊。

感谢马丁·史密斯先生的诚恳与厚爱，是他鼓励我出版这本书。

感谢肯·谢尔顿先生的画龙点睛。他说，这本书的原名《高效领导力的精华》（*The Essence of Effective Leadership*）不会引起读者的反响——而《7+11：高效领导者的7条准则与11种习惯》嘛……希望你是对的！

我还要感谢14年来我曾有幸指导并共事过的各位领导者；虽然名义上我是你们的导师，但是，我从你们身上也学到了很多。

感谢文稿代理人吉尔·马尔萨女士，她坚信这本书值得一读。

感谢约翰威立公司的资助出版，以及对鄙人的信任。

感谢我的公关团队：杰西卡、玛茜和詹妮弗。你们每天都对工作充满激情，真诚感谢大家的付出。

最后，我想感谢捧起这本书的读者朋友们。我希望它能成为各位的好助手，帮助你成为大家心目中的好领导。



## 高效领导者的秘诀是什么

克里斯托弗最近刚升了职，从前的生产领班摇身一变，成为了一家大型网络零售公司物流中心的部门经理。不幸的是，他的上司马科斯没有给予他应有的扶持和帮助。作为部门经理，他更喜欢按条条框框办事。在这样的环境下，克里斯托弗饱受煎熬。物流中心总经理察觉到马科斯的失职，将他调离了这个对监管技能要求较高的岗位。一位工作业绩显著，名为詹妮尔的领导走马上任，她在培养手下骨干这方面很有一套。

换了岗位之后，在短短几周之内，克里斯托弗的表现力就得到了大幅度提升。后来，他逐渐成长为公司里的一位领导。虽然，他当年并没意识到自己这匹“千里马”需要“伯乐”，但这次经历对他日后的成长显然非常宝贵。其实，他是这样理解的：在传授领导艺术方面，最好的老师是那些拥有“经验、成果和阅历”的人。

在本书中，我会重申这一点，帮助各位夯实这些从千锤百炼中得出的宝贵经验，我将其称为“实战经验”。请把这部分内容统统消化吸收，把它当作你的个人领导顾问，就像它能在耳边不时提醒并随时能提出宝贵意见一样。

好！让我们参考克里斯托弗的经历，开始实战经验的第一课。

💡 **实战经验：**邀请一位有“经验、成果和阅历”的人做你的顾问。

为什么？因为他才是伯乐，才能提出“一针见血”的宝贵建议——基

于他的实际经验，他对你的工作非常了解。这也是“实战”二字的真正含义。从逻辑上来说是这样的：

无论你是一线主管，还是中层经理、高管、专员，或是有抱负的管理者，你都需要有人在你背后默默支持，并提供中肯、客观的建议。这个人可能是你的老板，可能是一位你敬重的同事，也可能是一位局外人士。他/她是谁并不重要，重要的是，你永远都会从这种关系中受益。

 **实战经验：**无论你在公司里处于哪个阶层，都要给自己寻觅一位导师。

这就是我要讲的第一点内容。恰巧的是，我就是那个同时具备“经验、成果和阅历”的人——不过说实话，我这一路摸爬滚打过来真的不容易。我想强调的是，我算是从公司底层做起，一路成长为一名领导者的。多年以来，我积累了一大笔宝贵的财富。我知道在企业各个领导层面中，哪些做法切实有效，哪些做法不管用。后来，我创办了属于自己的公司。我的工作就是，把实战中积累的这些宝贵经验传授给他人。

## 本书如何回答今天的领导者所面对的难题

- 这本书是对本人 14 年来指导和培训经验的提炼与升华。多年以来，我一直与各行各业的领导者打交道，为企业里不同等级的领导者提供指导和培训服务。通过本人的亲身指导经历与观察，我总结出领导者的 7 条准则与 11 种习惯，并对其不断完善。在此过程中，这些领导者们也在各自的岗位上变得更加优秀。
- 21 世纪对领导者提出了更高的要求；工作压力越来越大，必须利用有限的资源做出更多的成绩，这使得他们几乎没时间锤炼自己的领导技巧。本书就能帮你解决这个烦恼。通过一系列简单、清楚、附带真

实案例的步骤，你就能找到一条成长的捷径。在每章的结尾处，还配备一个实践指南环节，我把它称作“核心演练”。

- 无论选择哪个章节，你都能从中提取出提升领导职能和才干的技术。
- 在领导别人之前，你首先得具备一些基本能力和技巧，这是别人能够仰仗你取得成功的基础。书中所描述的这些核心技能，正是我指导过的优秀领导们用来提高他们工作表现的武器。
- 本书不仅仅介绍了这 7 条准则（虽然它们经受住了几百位领导者的亲身实践，并且被证明非常有效），我还会跟大家讲很多成功和失败的故事。此外，每章结尾处的“核心演练”环节为大家提供了实践机会，这样各位就能亲自去灵活运用这些技能。这跟聘请一位私人导师没什么区别。
- 这 7 条准则不仅有助于提升商业领袖的才能，还能改善我们的日常生活。
- 激励、鼓舞他人是一项关键的领导技能。本书会告诉你，想提高执行力和领导力，应该如何去沟通和交际。
- 当今社会，职场中的员工敬业度跌到了历史最低谷。多数情况下，领导不善是主要原因。这本书则提供了解决方案。如果按照这一套可靠的方法办事，就能解决现在职场中日益棘手的领导力问题。
- 领导能力源于内心，彰显于形外。本书不但提供内心修炼的诀窍，还能教会你如何将这些能力体现得淋漓尽致，转化为可靠的实际行动。
- 今天，很多领导者之所以能坐上这个位子，是因为他们的技术能力。没有人考虑过，他们是否具备领导者的基本素质。任何企业的命运都取决于它的领导力。本书提供了一个循序渐进的方法，任何公司都能参照它来培养、任命自己的领导，并骄傲地说：“这才是正确的领导方式。”

- 最重要的一点，本书源于实战，并不是泛泛地纸上谈兵。这些理念不但实用，而且操作简便。多年以来，我的指导和培训课程一直坚持理论结合实际，并广受好评。可以说，这7条准则是我多年的心血。

曾几何时，我还是一名终日在锅炉房里挥汗如雨的清洁工。我每天的工作就是用手去分拣垃圾，撕碎纸袋子，区分哪些垃圾能烧，哪些不能烧。我总是希望能把所有危险品一下子都挑出来，这样它们就不会在锅炉里爆炸，伤害我的耳朵。工作虽然艰苦，但我的老板是一位非常善于激励员工的好领导，所以我每天都干劲十足并为之而自豪。

在职业生涯早期，我曾担任某高中的篮球教练。通过观察来剖析一些知名的篮球教练，如约翰·伍登（John Wooden）<sup>①</sup>、博比·奈特（Bobby Knight）和艾尔·麦奎尔（Al McGuire）。我会努力钻研他们的成功秘诀，并想方设法地汲取他们的成功经验和领导方法。我天生就有一种求知欲，它敦促我每天都磨炼自己的领导能力。后来，我学会了激励球队中的小伙子，通过挑战他们的极限，让队员拿出巅峰表现，实现团队合作，达成个人理想。

做管理工作以后，我汲取了早期工作中积累的技能与经验。我发现，领导力更侧重于企业中员工这一层面。领导工作就是帮助员工超越自身期望值，有更优异的表现；激发员工、团队和企业的最大潜能；帮助他们迅速明确自身的职责与目标，确立方向并为之努力。

14年前，我达到了个人职业生涯的顶峰。那时，我刚刚结束一家公司的总裁任期，决定换个工作。供职于多家咨询公司后，我希望自己可以创办一家公司，为其他公司提供创新型方案，帮助它们解决一系列组织结构方面的问题。

---

<sup>①</sup> 曾率美国加州大学篮球队连续10年赢得全美大学篮球锦标赛（NCAA）冠军的功勋教练，以善于驾驭自己的临场情绪而出名。后两位同为知名的篮球教练。——译者注



我的想法是：组建一支职场专家团队，在咨询、指导和培训三个关键领域提供一流的服务。我们的目标是：提高客户满意度，提升员工表现，超越工作预期。如果主旨目标清晰了，大家就能培养一种长期的战略伙伴关系，进而有效地满足客户在各方面的需求。

在过去 10 年中，虽然经济大环境一直不景气，但我们公司却逆市上扬，取得了辉煌的业绩。我有幸与很多优秀企业家共事，为他们提供领导才能指导。他们中有总裁、董事长、企业高管、经理人、主管及私营企业家等。我们的合作对象也包括一些世界级大企业，例如：索尼、三星、美国高通公司（Qualcomm）<sup>①</sup>、雅培制药公司（Abbott Labs）<sup>②</sup>、美国辉瑞制药公司（Pfizer）<sup>③</sup>、美国药品连锁商店 CVS 公司、百特国际（Baxter）<sup>④</sup>、孟山都公司（Monsanto）<sup>⑤</sup>、通用磨坊公司（General Mills）<sup>⑥</sup>、特百惠公司（Tupperware）<sup>⑦</sup>，以及其他很多大型企业。

多年以来，我一直与这些企业的精英共事，成功地完成了无数的指导课程。因此，我才能把领导者的成功秘诀最终浓缩为 7 条准则与 11 种

---

① 美国知名的无线通信技术研发公司，总部位于加州圣迭戈市。该公司因 CDMA 技术处于世界领先地位而闻名。——译者注

② 美国雅培制药有限公司成立于 1888 年，是一家产品广泛的全球医疗保健品公司，产品涉及营养品、药品、医疗器械、诊断仪器及试剂领域。世界财富 500 强企业之一。——译者注

③ 辉瑞公司总部位于美国纽约，创建于 1849 年，是目前全球最大的以研发为基础的生物制药公司。其产品覆盖了化学药物、生物制剂、疫苗、健康药物等诸多治疗及健康领域。——译者注

④ 百特国际（Baxter International Inc.）于 1931 年在美国成立，是一家多元化经营的跨国医疗用品公司，致力于研发和生产先进的医疗产品和治疗方法。——译者注

⑤ 创立于 1901 年，该公司是一家跨国农业生物技术公司。公司总部设于美国密苏里州圣路易斯市。——译者注

⑥ 创立于 1866 年，为世界财富 500 强企业之一。主要从事食品加工制作业务，为世界第六大食品公司。总部设于美国明尼苏达州明尼阿波利斯黄金谷。其产品畅销全球，主要品牌包括：哈根达斯（Häagen-Dazs）、贝蒂妙厨（Betty Crocker）、果然多、绿巨人、湾仔码头（Wanchai Ferry）等多个品牌。——译者注

⑦ 特百惠公司（Tupperware Brands Corporation）是一家知名塑料保鲜容器企业，总部设在美国。在全球拥有 70 多家分公司，并在包括中国在内的 15 个国家设有分厂。——译者注

习惯。在本书中，我将乐于同大家分享这一切。我会尽量用通俗易懂的方式把这些领导力技巧呈现出来，它们会使企业中各层面的领导者变得更加出色。所有这些策略和技能都能立即应用到实战中，从而提升你的领导能力。

在过去的 10 年中，我指导过无数个人、团队和企业。他们的目标大同小异，不过基本可以总结为以下几条：

- 提升个人表现和工作效率。
- 应对领导力培训与接班人计划。
- 对自身的长期成功产生重要影响。
- 提升高潜力员工的领导力技能。
- 以长期提升组织绩效为目的，转变领导者的个人行为。
- 提高现任和未来领导者的技能。
- 构建更高效的团队。
- 解决具体的职场问题。
- 提升具体岗位的工作能力。
- 在与企业的大目标保持一致的前提下，实现个人的工作目标。
- 提升员工敬业度。
- 解决摆在现今领导者面前的主要问题。
- 提高员工留岗率，做一位理想的模范领导。

我的工作就是，为变革提供催化剂，用领导者所亟须的工具、知识和机遇来武装他们，帮他们集中精力去完成具体目标。

这本书与市面上其他同类书有一点是大不一样的：它的作者恰巧集“经验、成果和阅历”三者于一身，而很多在领导力方面的“专家型”作者却未必是“过来人”。试想一下，如果不具备多年摸爬滚打的实战经验，又怎能练就一双“取其精华，去其糟粕”的火眼金睛呢？

基于本人丰富的从商和指导经历，以及在过去 14 年中与多家企业领

导者的合作经验，本书对未来的领导艺术进行了展望。这7条准则可以说是紧跟时代潮流的，完全有能力应对当下瞬息万变的商业环境。

## 高效的新一代领导者

今天，我们的全球市场竞争日益白热化，一大批资深领导者从一线退了下来。这也直接导致了高效的新一代领导者严重匮乏的现状。人才到底在哪里？如何培养他们？为什么有些领导者会那么优秀，那么有效率？高效的领导者是天生如此还是后天努力的结果？这些问题已经在商界中讨论了几十年。

作为一名高管导师，我慢慢意识到，虽然有些人是天生的领导者，但绝大多数领导者都不是生来如此的；相反，他们都是通过接受指导、亲身实践、磨炼自己的技能才慢慢成长起来，变得出类拔萃的。

1%的天赋，99%的汗水。专业运动员只有通过刻苦训练才能赢得好成绩。领导者也同样需要付出艰辛的努力，保持积极乐观的态度，渴求不断自我进步。高效的领导者会激励下属实现卓越。他们高瞻远瞩，是他人的行为典范。他们还清楚，自己的领导风格也会随着环境的变化而改变——他们必须深谙灵活变通之道。

领导艺术的重点不在于谁发号施令，而在于你有怎样一批下属，以及引领他们走上哪一条路。美国联合信号公司（Allied Signal）<sup>①</sup>前CEO、管理类畅销书《执行》（*Execution*）一书的作者拉里·博西迪（Larry Bossidy）曾说过：“归根结底，你得落实在员工身上，不能纯粹指望策略。”

---

<sup>①</sup> 联合信号公司曾是一家集航空航天、汽车制造和机械工程为一体的美国企业，后因1985年联合集团与信号公司的合并而得名。联信公司于1999年以150亿美元的价格收购了霍尼韦尔公司，从那之后就保留了霍尼韦尔的公司名称和身份至今。——译者注

企业在各个层级中都需要领导者，企业的成功取决于能否很好地培养自己的领导者。

## 本书的目的是帮助你提升领导力

借同事苏珊·斯佩尔女士的吉言，我希望这本书能：

- 发人深省！它会敦促你从全新的视角来思考自己的角色。
- 充满挑战！它会激发你的潜力来实现更高的目标。
- 意义深远！它会帮你在团队中发挥更大的价值。
- 互动性强！它会帮你挑战自我，总结出一套自己的学习方法。
- 物超所值！你会感觉到所花的每分每秒都有价值。
- 鼓舞人心！它能激励你去采取行动。
- 实用性强！书中的知识可以和你的工作无缝对接。

阅读本书还将给读者朋友们带来 4 个好处：（1）构建并提升自己的核心领导力技能；（2）通过吸引并保留人才，保证公司的利润持续健康地增长，巩固市场份额，树立良好信誉；（3）提升企业内部决策效率、人际关系和团队协作；（4）帮助你成为高效能干的领导者，提升员工敬业度，强化售后服务，增加公司利润。

在工作中，我是这样看待领导力培训的：它是一种能够提升绩效和生产率，激励领导赋权与员工敬业度，加强人才留岗率和领导接班（继任）计划，并能为团队和企业带来长久积极影响的手段。

现如今，敏锐的领导者都特别重视指导的作用，并在其辅助下深化促进改革，达成预期目标。这是为什么呢？我们每天的时间本来就有限，领导者和员工们每天的工作任务又太重，他们几乎没有时间冷静下来去思考大环境。

优秀的高管培训项目会带来非常惊人的成效。很显然，这是因为导师们能意识到他们并不是培训的主角。他们懂得，自己的客户能在需要时给出完美的答案和解决策略，并最后做出积极的行为转变。导师的工作就是，为客户提供必要的方法和资源，帮他们找到并执行自己的决策。他们既是导师，同时也是转变的催化剂。他们帮助客户集中精力解决具体问题，为他们提供必要的工具、知识和机遇。

我认为，绝大多数管理者教育和领导力培训计划之所以失败，是因为训练方法和资源缺失。我目睹过很多失败的案例，非常令人痛心：很多公司会把自己的中青年骨干直接推上领导岗位。但是，他们却对如何当领导与激励员工一窍不通。一旦他们犯了重大错误或表现不佳时就被撤职了。这样做的后果：不仅白白葬送了他们的职业生涯，公司还损失了潜在的领导者。太不明智了！

最近的经济危机对很多领导者来说都是一次全新的体验。在这样的环境下，企业能够存活下来就已经是胜利了。因此，很少会有公司还有精力培养领导者，或为领导者提供在未知环境下引领公司前行的技能培训。

即使有领导力培训机会，受益对象也往往是公司里的中、高层管理者，培训方式多为全天或几周式的培训课程。但是，这些培训课程一般都有一个缺点：缺乏一个指导元素来强化课程中所学技巧的实战应用。为什么指导的作用如此关键呢？这是因为，私人指导不但能帮助学员转变行为模式，还能在实际工作中辅佐他们。

此外，企业也需要培养潜力大的人才、一线管理者和部门主管，为他们提供自我发展的机遇。多年以来，决策者们一直忽视这一点。既然现在经济大环境已步入正轨，那么是时候关注这个关键群体，好好培养他们的能力了。

如果想解决这一问题，我们不仅需要转换心态，还得学会新的技巧，转变已有的风格。高效的领导者需要综合运用“7条准则”：通过全心全

意的服务意识，对所用工具驾轻就熟，充分利用现有资源，达成切实可行的目标。高效的领导者能把企业内彼此独立的部门统一起来，形成紧密的协作，利用一套非凡、独特、完整而又开放的体系来经营公司。为了解决问题，几乎所有的管理决策都需要公司各部门之间的协作，而这也会给这些部门带来影响。因此，我们经常会看到这样的现象：很多决策原本的出发点都很好，可一旦执行起来，却给公司的利润和稳定带来了不良的影响。

当遭遇动荡不安的经济环境或公司需要调整战略方向时，也是领导力面临最严峻考验的时刻。我们都清楚，常规策略在这个时候已经不管用了，必须快刀斩乱麻，进行大刀阔斧的变革。著名的统计学家、工程师及管理顾问 W. 爱德华·德明博士（Dr. W. Edwards Deming）曾证明：94%的结果在本质上都是系统性的，任何成功的领导者都必须有效地领导和管理整个价值链或体系。领导岗位和其他管理岗位的主要不同，就在于它要对整体价值链负责。

对价值链的负责贯穿公司管理的各个层面，包括那些一线主管，即执行高层决策的领导者们。随着成本失控的程度越来越高（如在制造环节中，原材料价格和人工费的上涨），他们必须想方设法削减成本，来抵消这些问题。通常，公司盈亏的重担就压在了他们的肩膀上。

从失败中吸取教训，或在孤立无援中寻求出路，这些并不是领导者成长的唯一途径。在本书中，我会和各位分享本人的领导力培训体系。它能为领导者提供一套训练方法，帮助他们提升组织力和执行力，达成理想的目标。

## 培养高效领导者的理想方法

在本书中，我将领导力培训方案与 7 条准则结合在了一起。因此，通

过阅读这本书，你就能以身临其境的方式体验我们的领导力培训课程，并吸收该课程中的绝大多数养分！为了实现这个伟大的目标，我们在书中还加入了一个新环节：每一章节都附有具体的应用与练习环节（核心演练）。希望这一部分不但能帮你掌握每章的精华知识，还能帮你把它们应用到实践中去。

再提一下本书的第三部分。在下篇中，我们提到了领导者的“11种习惯”，它们虽然与上篇中的“7条准则”没有直接的联系，但是却能影响这些准则。例如，习惯1：像伯乐一样挑选员工。这个习惯就是实现7条准则的一个先决条件。如果你聘请了错误的人，别说7条准则，即使10条准则也不管用。因此，虽然本书中单独讨论了这11种习惯，但它们都是卓越领导力的先决条件。

正是由于这种启发式的设计风格，本书才能成为领导力培训的一件利器，它非常适合用来培养个人、团队和企业的领导力。如果你喜欢，这一本书就够了。当然，你也可以把这本书与正规的领导力培训课程（LDP）相结合。本书中的套路和方法并不会与任何其他领导力培训课程矛盾，而会与它们相辅相成。

领导力培训应该具备实用性、互动性、渐进性（模块化）与可体验性。只有这样，才能培养出新的心态和技能，并能将其应用到实际工作中去。它应该着眼于企业管理的各个层面，尤其是基层管理。这是因为一线岗位既缺乏有经验的员工，又需要最大程度的指导。（请参考第十三章中领导力培训“12个元素”方面的内容）

本书共分为三部分：（1）上篇：对高效领导力做了一个综述；（2）中篇：介绍了高效领导者的7条准则；（3）下篇：介绍了支撑这7条准则的11种习惯。

## ◎ 核心演练

每一章结尾处都设置了一个核心演练模块。它的作用是帮助读者领悟该章中的重点和精华，再通过练习来评估自己的领导风格。它的目的是通过实践来锤炼你的领导力技巧。这个模块可能无法涵盖该章节的每个知识点。但是，如果能完成这些练习，你就能运用同样的方法去解决实际工作中的各种问题。

如果能认真完成这些练习，在读完这本书后，你的领导力技巧将会得到大幅度提升。





## 上篇 高效领导力的本质 / 1

- 第一章 领导工作的性质 / 2
- 第二章 领导工作的范畴 / 13
- 第三章 领导工作的精华 / 23
- 第四章 高效领导者的准则与行为 / 33

## 中篇 7条准则 / 43

- 第五章 准则 1: 进取心与影响力 / 44
- 第六章 准则 2: 眼光、策略和统筹 / 56
- 第七章 准则 3: 重点、规划和执行 / 71
- 第八章 准则 4: 社交 / 情感 / 政治才干 / 86
- 第九章 准则 5: 报答、协作和服务 / 98
- 第十章 准则 6: 热爱与手段 / 107