

Lingdaoli

领导力

没有领导力 就没有执行力

(美) 史蒂芬·迪夫 (Stephen. Deff) 著 常 桦 译

一个成功的企业领袖应该具备的基本特征是：
优秀的领导力、果断的决策力和卓越的执行力！

延边人民出版社

领导力

史蒂芬·迪夫 著
常 桦 译

延边人民出版社

责任编辑：许正勋

图书在版编目（CIP）数据

领导力/常桦编译. - 延吉：

延边人民出版社，2003. 10

ISBN 7 - 80698 - 050 - 4

I. 领... II. 常... III. 领导学 IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2003）第 083716 号

领 导 力

史蒂芬·迪夫 著

常 桦 译

出 版：延边人民出版社

发 行：延边人民出版社

印 刷：北京市铁成印刷厂

印 数：1 - 10000

开 本：880 × 1230mm 1/32

印 张：12.125

版 次：2003 年 9 月第 1 版

2003 年 9 月第 1 次印刷

书 号：ISBN 7 - 80698 - 050 - 4/C. 6

定 价：25.80 元

前 言

有全球第一首席执行官之称的杰克·韦尔奇说过：“在这个竞争求存的知识经济时代，要想获得成功只有不断地提升自己的能力，增强自身综合素质，不断地提高自己的领导力。一个组织尤其是企业要想获得持久的成功，就必须重视领导力，以适应变革，保持竞争优势。如果您不能提高自己的“一览众山小”的领导力，您将永远看不到亮丽的风景线。

面对新的经济规则，变化了的 market 环境和国际化的竞争，如何提升企业的经营管理水平、铸造核心竞争力，特别是提高 CEO 的领导能力，以便在竞争中生存与发展，对于众多中国企业以及高级经营者来说是一个十分严峻和永恒的课题。

领导力是一种能够激发团队成员的热情与想象力的能力，也是能够与领导一起全力以赴去完成企业成长目标的能力。领导者总是能够激励人们获取他们自己认为是能力以外的东西，取得他们认为不可能取得的成绩。同时，领导力也是领导者通过对自身良好的综合素质和行为的体现，建立领导威信，从情感上影响下属，使下属

团结在自己周围的一种凝聚魅力。

领导力的发展是一个没有终点的过程，它必须吸纳各级的参与人员的见解，让领导力发展成为经理人日常生活不可分割的部分。对企业未来成功是至关重要。因此，它被看作是长期投资，需要对领导的职业生涯作持续培训、指导、奖励，并提供源源不断的发展机会。同时，企业必须顺应的事实是：领导力需要随时事的转化而改变。企业必须随时准备好，重新塑造它们所发展的领导力的内容和重点。

领导力是号召力，凝聚力，是远见卓识、冒险与果断、激励与凝聚，还是自信与权威？领导能力就是激发他人跟随自己一起工作，以获取共同目标的能力。领导力完全是一种主观性的东西，依赖于个人的感召力来吸引他人投到麾下，没有现成的优良物质条件可以凭借。领导者总是激励人们获取他们自己认为能力之外的目标，取得他们认为不可能的成绩。

领导者能创立一种机会和成长并存的环境。在这种环境下，每个人都想抓住机遇，做出显著业绩。能够让员工体验解决难题的乐趣，而且能够让员工认识到他们是团队的一个重要组成部分，每个人都是这个团队最有价值的贡献者。领导者能让团队成员知道团队需要他们，可以给每个人公正的评价。

一个领导带领一个组织的时候，所面对的困难是非常大的。很多成功的领导忍耐力和毅力都非常好。领导力不是后天所得的。领导力不是能够在 MBA 里面培养出来的。领导力不能从无到有去建立，而必须是从少到多、从不完善到完善。有领导力一定要先有勇气、有价值观、有追求和使命感。只有有使命感

的人才才能有领导力。当遇到历史机遇的时候，就会有成就。如果没有使命感、没有理想、没有正确的价值观，不可能成为一个有领导力的人。

领导力是一种借助他人完成工作任务的艺术。如果你想圆满完成工作任务，那么你必须对员工进行激励、启发和引导，必须虚心倾听他们的建议，及时了解员工对自己言行产生的反应。领导者必须做到能够让员工释放全部能量，而不仅仅是尽职。

在《领导力》一书即将出版之际，我希望本书能为中国企业管理者提升领导力注入新的活力，也祝愿中国企业领导者能够将企业引领到世界各地去！

祝你们好运！！

史蒂芬·迪夫 (Stephen. Deff)

2003 年

目 录

前 言	(1)
第一章 领导力的解析与思考	(1)
一、剖析领导力	(6)
(一) 领导力解析	(7)
(二) 野牛群中的领导者	(8)
(三) 学雁群飞翔	(9)
(四) 推陈出新 胜负立现	(9)
(五) 打破平衡 不同凡响	(9)
二、柯维领导圣则	(14)
(一) 即知即行	(14)
(二) 获知有效信息	(15)
(三) 妥善准备 拥有明天	(16)
(四) 切忌方向错误	(17)

（五）承受压力	（17）
（六）察看实现程度	（18）
（七）自信者胜	（19）
（八）领导之途永无止境	（20）
（九）做出正确决定	（20）
三、超级领导	（21）
（一）超级领导面面观	（21）
（二）实施超级领导的步骤	（23）
（三）成为一名超级领导者	（25）
（四）超越自我	（26）
四、重塑领导	（29）
（一）我吃惊我竟活下来了	（30）
（二）字母 V 打头的词	（33）
（三）惠普方式	（35）
五、企业生存的新视野	（38）
（一）企业新理念	（38）
（二）变革与重生	（40）
（三）大势所趋	（40）
（四）适应时代内部调整	（49）
六、激励创新	（50）
（一）普遍精神	（51）
（二）最富创新精神的公司	（55）
（三）提防集权主义潜入	（57）
（四）战胜官僚主义的迂回战术	（59）

(五) 大菜单	(60)
第二章 领导者的角色定位	(63)
一、孕育领导的摇篮	(68)
(一) 高度自信心	(68)
(二) 实现梦想的欲望	(70)
(三) 智慧和付诸行动的判断力	(71)
(四) 承担责任的强烈意愿	(73)
(五) 与人相处的艺术	(75)
(六) 赢得并维持信任	(77)
二、领导者是探险家	(78)
(一) 培养探究的心	(79)
(二) 明确目的	(79)
(三) 拓宽视野	(80)
(四) 搜集资料	(80)
(五) 利用资讯	(81)
(六) 打破常规	(82)
(七) 敢于冒险	(82)
(八) 克服障碍	(83)
(九) 善于联想	(83)
(十) 探险家的责任	(84)
三、领导者是艺术家	(85)
(一) 适当地加工	(85)
(二) 改变思维方式	(86)

(三) 发挥想像力	(87)
(四) 由反方向观察	(89)
(五) 做一个艺术家	(90)
四、领导者是法官	(91)
(一) 正确评判	(91)
(二) 创造性地否定	(92)
(三) 查明危险	(93)
(四) 突破常规	(95)
(五) 从现实出发	(97)
(六) 明确自己的责任	(98)
五、领导者是战士	(99)
(一) 勇于实践	(99)
(二) 树立雄心	(100)
(三) 正确对待批评	(101)
(四) 耐心地努力	(103)
(五) 采取行动	(104)
 第三章 领导者的决断力	(107)
一、决策家的特质	(112)
(一) 具有高度容忍力	(114)
(二) 清楚事情轻重缓急	(115)
(三) 善于倾听	(117)
(四) 建立共识	(120)
(五) 避免刻板印象	(121)

(六) 永远保持弹性	(123)
(七) 软硬信息兼收	(124)
(八) 正视成本与难度	(125)
(九) 避开决策雷区	(126)
(十) 决策黄金点	(128)
二、决策的程序和方法	(132)
(一) 发现问题	(133)
(二) 确定目标	(134)
(三) 价值准则	(135)
(四) 拟制方案	(136)
(五) 分析评估	(137)
(六) 方案选择	(137)
(七) 试验实证	(138)
(八) 普遍实施	(140)
三、决策的具体操作法	(141)
(一) 决策的方法	(141)
(二) 定性决策法	(142)
(三) 定量决策法	(146)
(四) 定性定量结合决策法	(149)
四、追踪决策	(150)
(一) 回溯分析	(152)
(二) 非零起点	(153)
(三) 双重优化	(154)
五、决策训练的方法	(155)

(一) 摆正决策的位置	(156)
(二) 哈佛商学院的决策训练方法	(157)
(三) 快速推理决策法	(160)
(四) 快速推理的热身运动	(161)
(五) 美梦成真	(161)
(六) 颠覆思维决策法	(162)
(七) 激发灵感妙方	(163)
(八) 直觉行大运	(164)
(九) 创造奇绩	(165)
(十) 发掘潜力	(168)
六、决策实践	(170)
(一) 让员工参与	(172)
(二) 掌握正确时机	(174)
(三) 正确做出决策	(175)
(四) 付诸行动	(176)
(五) 提升自己的决策能力	(176)
 第四章 领导者创新力	(179)
一、创造辉煌的未来	(183)
(一) 变革者面对的是什么	(183)
(二) 需要更多的变革领导人	(186)
(三) 对未来的最后思考	(191)
二、组织能力的诊断	(192)
(一) 营造紧迫感	(193)

(二) 建立全球的势力范围	(194)
(三) 组织资源进行改革	(196)
(四) 改革的战略杠杆	(197)
(五) 改革的结构杠杆	(199)
(六) 人力杠杆与企业文化	(203)
(七) 管理未来	(206)
三、做真正的革新领导人	(208)
(一) 个人的倾向性和关键事件	(209)
(二) 抛弃错误的假设	(211)
(三) 为什么这样做	(212)
第五章 领导者的沟通力	(215)
一、广揽贤才 善于沟通	(220)
二、爱护员工 奖勤罚懒	(225)
三、胸怀宽广 用人不疑	(229)
四、公平正直 博采众识	(233)
第六章 引领追随者的影响力	(241)
一、领导者影响力的产生依据	(248)
(一) 社会心理依据	(248)
(二) 权力性依据	(250)
(三) 非权力因素	(252)
二、领导者影响力的载体	(254)
(一) 服饰	(254)

(二) 体貌	(255)
(三) 言谈举止	(256)
(四) 领导行为	(257)
三、领导者影响力的培养	(258)
(一) 影响力是一把钥匙	(258)
(二) 影响力并不来自头衔	(258)
(三) 影响力从何而来	(260)
四、领导者树立形象的方法	(265)
(一) 领导者公关第一选择	(266)
(二) 领导者的公关语言艺术	(268)
(三) 行为语言显手段	(271)
(四) 提升素质好公关	(274)
(五) 异彩纷呈巧公关	(276)
五、领导者要避免负面情绪	(281)
(一) 怎样赢得他人的尊敬	(281)
(二) 人情债莫公了	(282)
(三) 避免卷入绯闻	(282)
(四) 莫做“玻璃鱼”	(283)
(五) 不要玩弄作秀的把戏	(284)
(六) 做暴君百害无一利	(285)
(七) 不要喜怒无常	(286)
(八) 背后不指责别人	(287)
(九) 良好的外表是一种力量	(288)
(十) 一笑解千愁	(289)

六、领导者魄力的培养	(290)
(一) 事实和勇气	(290)
(二) 魄力的类型	(291)
(三) 运用魄力来领导	(297)
(四) 培养魄力的途径	(298)
第七章 领导者处理危机的能力	(303)
一、应对危机的技巧	(309)
(一) 白马骑士法	(312)
(二) 白色护卫法	(312)
(三) 击退“鲨鱼”法	(313)
(四) 你来我往法	(313)
(五) 焦土抗战法	(313)
(六) 同归于尽法	(314)
(七) 三剑客防御法	(314)
(八) 买进股票法	(314)
(九) 金蝉脱壳法	(314)
二、应对危机的决策	(315)
(一) 基本原则	(315)
(二) 针对特殊危机的决策	(318)
(三) 针对危机的准备	(322)
三、临危受命	(324)
四、针对危机 设定目标	(326)
五、及时沟通 共度危机	(327)

六、大胆：没有做不到的事	(329)
七、果断处理 战胜危机	(330)
八、主动控制局势	(332)
九、先做想要别人做的	(334)
十、不称职就走人	(337)
 第八章 领导者处理危机的能力	(343)
一、领导力训练案例分析	(347)
二、领导力 21 天训练计划	(357)

第一章

领导力的解析与思考