



华夏智库·企业培训丛书

领导力 场

史振钧 王璐◎著

LINGDAOLI
CHANG

领导力是一种能量场，这个“场”的大小体现为：小的能量、负的能量只能用以领导自己，甚至连自己也领导不了，而随着能量的增大，可以领导自己的家庭、团队、公司，穿越空间达到领导社区、国家，乃至整个世界的程度，这种能量再增大，即可穿越时间，达到领导历史、穿越千万年的程度。那么，这种能量如何修炼呢？请打开本书……



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE



华夏智库·企业培训丛书

领导力 场

史振钩 王璐◎著

LINGDAOLI
CHANG



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

领导力场/史振钧, 王璐著. —北京: 经济管理出版社, 2014. 10
ISBN 978 - 7 - 5096 - 3385 - 4

I. ①领… II. ①史…②王… III. ①企业领导学 IV. ①F272.91

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 217592 号

组稿编辑: 张 艳
责任编辑: 张 艳 高 娅
责任印制: 黄章平
责任校对: 陈 颖

出版发行: 经济管理出版社
(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: [www. E - mp. com. cn](http://www.E-mp.com.cn)
电 话: (010) 51915602
印 刷: 三河市延风印装厂
经 销: 新华书店
开 本: 720mm × 1000mm/16
印 张: 15.5
字 数: 197 千字
版 次: 2014 年 11 月第 1 版 2014 年 11 月第 1 次印刷
书 号: ISBN 978 - 7 - 5096 - 3385 - 4
定 价: 39.80 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

前 言

人由“身”、“心”两个方面构成，两者的关系极为密切。古人在长期的自我修炼中发现，每个人都有自己的生物能量场，只不过有的能量场强一些，有的能量场弱一些罢了。能量场强的人，不仅可以让自己保持身心健康，而且其强大的能量还可以同化身边的人；能量场弱的人，不仅自己会受到负向信息的误导，还会直接损害身心的健康。而从企业管理实践中看，能量场对于领导者具有特殊意义。

有些人感到很奇怪，同样是领导，为什么有些领导不管说什么，下属都会佩服至极，悉心照办，而有些领导说话，下属却不听；有些领导离开了公司，下属就会松懈下来，而有些领导即使一整天都不出现在公司，下属也会兢兢业业；如此等等。这是为什么呢？一个主要的原因就是领导力会形成能量不同的“场”，我们称为“领导力场”。

领导力场是一种能量场，它是一种看不见、摸不着的特殊物质。领导者只有保持开阔的心胸、积极向上的生活理念，其能量场才是正向的，也是纯净舒适的；假如整天忧郁、悲伤，就容易做一些违背道德修养的事情，会产生一个负面的能量场。所以，要想建立一个强大正向的能量场，不仅要有良好的思想品质，还要有积极向上的理念，不管是对国家、公司，还是对家庭、自己，都要有很强的责任心。有正向能量的领导者，幸运常常会垂青于他们，

让他们的身上散发出无限光辉。为了帮助企业领导者开发和创建正向能量场，经营出一个优秀企业，我们特意编写了这本书。

本书告诉企业领导者的是：如何了解自身的能量场，并知道它是如何散发并引导这股能量的；如何激发和聚集正能量、排除和抵御负能量，将企业引领到持续发展的健康轨道上来。在领导力普遍缺乏的现代企业中，相信本书一定会给企业领导者带来益处。

目 录

第一章 领导时代的到来	1
◎领导力与企业战略	3
◎缺乏领导力，做不成企业	7
◎企业领导力失衡怎么办	11
◎找准症结，对症下药	14
◎从管理者上升为领导者	19
小测试：你是何种类型的领导	27
第二章 领导自己	29
◎认清自己，明确角色	31
◎品格领导力比权力更有能量	34
◎好品格的领导者会微笑	38
◎好品格的领导者拥有足够强大的内心	42
◎外在形象是领导力的外在延伸	48
◎自省让你养成好品格	51
◎管理自己的情绪才能领导自己	56

◎学习型领导有助于养成好品格·····	60
◎关注细节，从细化管理入手·····	63
◎服务意识是企业经营的灵魂·····	66
◎领导者要尽力做到无私寡欲·····	69
◎构建积极的阳光思维模式·····	73
小测试：自我领导力·····	77
第三章 领导家人 ·····	83
◎家庭，是成就事业的基础·····	85
◎感情用事，事必迷踪·····	89
◎打造企业中的“家文化” ·····	91
◎蔡达标因何付出惨重代价·····	96
◎成功领导者无不注重家教·····	99
小测试：目标执行的领导力 ·····	103
第四章 领导企业 ·····	105
◎言出必行，诚信是领导力的命根 ·····	107
◎仁者无敌，改变粗暴的领导管理作风 ·····	111
◎深入简出，不如走到员工中去 ·····	114
◎从生硬的命令到柔性的协商 ·····	117
◎如何进行有效的个人管理 ·····	119
◎遵循用人原则，发挥下属优势 ·····	122
◎要时刻坚持客观公正的态度 ·····	126
◎做布道者，激活下属的正能量 ·····	131

◎为员工提供最好的对待与关爱	136
◎关心下属,就是自我领导力的成长	140
◎企业领导者要果断进行决策	145
◎有时候,要有那么一点“冷血”	148
◎放权,成功企业带来的启示	151
◎感情投资,麦当劳案例的启示	155
◎创建企业文化,阿里巴巴案例的启示	159
◎鼓励创新,英特尔案例的启示	163
小测试:适应变化的领导力	168
第五章 影响社区	171
◎每一个企业都肩负社会责任	173
◎将企业“和谐”融入社会“和谐”	179
◎风险决策,贝尔电话案例的启示	183
◎劣质与信誉,三鹿案例的启示	187
小测试:领导客户的能力	191
第六章 影响世界	193
◎优秀企业可以改变世界	195
◎永远别小瞧了你的影响力	198
◎优秀企业家是一个时代的偶像	200
◎如何成为企业的最佳代言人	202
◎影响世界的比尔·盖茨和乔布斯	205
小测试:战略领导力	210

第七章 长寿企业的秘密	211
◎长寿企业的正能量传承	213
◎发现自己未知的无限能量	223
◎与能量进行一场心灵对话	227
小测试：领导他人的能力	231
参考文献	237
后 记	239

第一章 领导时代的到来

领导时代是一种憧憬，既走在整个时代的前面，也可以引领时代，引领潮流。在领导时代，领导力的能量应该厚德载物并创造出一种平衡。

这是一个呼唤领导力的时代，离开了领导力，什么企业都做不成！

领导力是战略实施的先决条件，离开了领导力，战略的实施也将是空谈！

并不是所有的管理者都拥有优秀的领导力，要不断学习让自己成为真正的领导者！

如果发现企业的领导力失衡，就要找到症结，对症下药，找到提高领导力的好方法！

◎领导力与企业战略

在领导时代，一个企业想要发展壮大，首先要成功实施企业战略。综观国内外成功企业的发展历程，都离不开企业战略的顺利实施。而企业战略的顺利实施取决于企业战略实施过程中领导能力的发挥，领导力才是企业核心能量的触发点，也就是说领导力是企业的战略主导。

有一家做薯类深加工的企业，通过全体上下的一致努力，获得了长足发展。其实，企业之所以会获得这样大的发展，离不开董事长的有力领导。

早些年，这名董事长本来是政府部门的一名干部，后辞官下海，开始了自己的创业之路。在企业的成长过程中，他不断抓住了各种发展机会，让企业实现了创新。

董事长对生活的热情和激情，让每个员工都受到了感染，使整个集团保持了向上的青春与活力。通过 20 多年的发展，企业便走在了行业的最前端。

这则事例告诉我们，优秀的企业领导力是多么的重要。在经济全球化的大商业环境中，“有力的领导”是企业成长、变革和再生的关键要素之一。然而，据调查显示，目前，无论是与西方发达国家的企业相比，还是和亚洲其他国家的企业进行比较，我国企业的领导力水平依然有着很大的差距，我国企业普遍缺乏开发管理人员领导力的有效系统和方法。

关注领导力就是关注企业的未来！在日趋激烈的竞争环境中，领导力是企业所必须解决的战略“瓶颈”。要想获得持久的成功，就必须重视领导力。

领导力不是指单个领导者或几个位居高层的领导者的领导力，如果把领导力简单地等同于“领导者的能力”，只关注几个职位高的人，是不正确的。

在知识经济时代，企业要想获得生存和发展，必须进行有益的变革，只有保持足够的竞争优势，才能实现企业未来的战略目标。所有的这些仅靠领导者一个人的能力是不行的，需要建立一支卓越的团队。通过组建领导团队，把“领导能力”的职能有效整合，也就是形成领导力，才能从根本上促进企业的发展。

要想建立一支卓越的领导团队，解决企业发展的战略“瓶颈”，就要从以下几个方面入手：

1. 重视领导团队的效能

领导效能是企业在执行其基本分配任务时所能取得成功的程度和把握，用下属的任务绩效和工作绩效来评价领导效能是合适的。下属的基本目标是完成上级组织赋予的任务，所以下属的士气、工作满意感、组织承诺和对领导者的信心就都显得非常重要了。

要想提升领导力，就要努力提高下属部门绩效乃至整体企业目标的达成程度和下属的满意感。要不断激发团队的热情，让员工能够保持积极的心态，能够全力以赴地共同完成一个明确的目标。

2. 重视基层领导的力量

在国外 CEO 中，广泛流传这样一句话：“离开了有能力的雇员，任何理想和决策都最终只是一句空谈。”这句话说明，没有领导力，就没有执行力。

在整合领导力的过程中，必须高度重视基层领导的力量。事实证明，很多重要的变革与创新的发起往往来自于基层。基层领导具有专注的工作热情，

可以积极主动地带领本团队自我改善，愿意承担风险，善于学习。

3. 凝聚成员的感情

林有田认为，要培养团队精神，除了花时间、花钱跟部属“博感情”，别无他法。比如，刚得到升迁，马上请客吃饭，表明自己有今天都是大家的功劳，以后有好处大家分享，有过错就由自己一人承担。

4. 给成员他想要的东西

要成员对领导者忠诚，必须让他们先建立信任感。平时必须以诚心关心部属，了解部下真正在乎的是什么，只有当成员的合理欲望被满足时，才会努力达成主管的期望。如果他想要的是钱，当他达成要求时就加薪或发放奖金，如果他想要的是成就感，就给他发挥才干的舞台，只要是成员应得的，在资源许可的范围内，就要尽力满足他们，这样成员做得再苦再累也欢喜。

5. 帮成员厘清未来规划

领导者必须为成员勾勒一幅未来的远景，让他了解在这个团队和公司，将来可以有辉煌的人生，让成员个人利益与团队的利益结合为一，成员才会努力打拼。有的领导专门为了团队成员设计一套生涯规划调查表，利用闲聊时间记录，包括工作满意与不满意的原因，若想换工作，感兴趣的工作是什么。借这种沟通方式，在遇到机会时，适时推员工一把，帮他占到适当的位置。

6. 帮成员补齐能力

领导者应协助成员建立乐于接受挑战的心态，鼓励他们不断追求卓越，

他们的能力自然也会不断提升。为了达到这个目的，领导者应定期与成员恳谈，依照职务说明书，一一盘点成员的能力是否足够，不够的部分就要协助补强。领导者必须敞开心胸，倾囊相授，或者协助成员去进修，同时，乐见优秀员工成就超越自己。如此一来，就算部属有一天超越自己，这也是你的荣耀，而且他还是会敬你三分。

7. 以专业服人

现在的员工个性分明，因此身为领导者特别是研发部门主管，专业实力很重要，若没有实力，在管理上很容易会被瞧不起。研发主管专业能力除了技术的精进，更重要的是对趋势的观察力，讲得出未来方向又做得出成效的主管，最令人心服口服。

8. 塑造认错的文化

领导者要塑造一种认错的文化，鼓励成员诚实面对错误，与成员一同探讨错误的成因，找出避免重蹈覆辙的方法，若总是用责骂的方式，只会使成员竭尽所能文过饰非。

9. 授予权力，保留责任

授权是给成员磨炼成长的最佳机会，授权能让领导者减轻工作负担，还能让部属站在主管的角度思考问题。身为领导者，必须相信自己所领导的团队是最优秀的。主管在团队绩效好时，一定要将功劳归给上司与部下，但出状况时，则要挺身承担责任。

10. 创造共同愿景

好的领导者不直接发号施令，而是建立团队共同的愿景，特别在景气好

的时候要谈危机，在景气差的时候则谈愿景。把正面思考与气氛带给团队。即使生意不好，都要让团队觉得未来的梦是好的。

实践证明，企业领导力是由下而上生成的，企业只有持续开发领导力，才能形成具有高度竞争力的领导力，从而适应不确定的市场环境的变化。也只有这样，才能让不同层次的人员共同参与到领导力的开发中来，才能将领导层能力开发内化为一种自觉行动，实现自我潜能的激发，形成一种自我激励与自我约束的动力，才能不断地去实现与超越目标。

感悟领导力：

面对日趋激烈的竞争环境，领导力是企业必须解决的战略“瓶颈”。要想获得持久的成功，就必须重视领导力。为此，一方面要充分发挥领导者和整个团队的工作效能；另一方面要积极主动地调动基层团队的力量，打造企业的核心竞争力。

◎ 缺乏领导力，做不成企业

当我们通过不断努力攻破各种难关，取得了一点成绩的时候，经常还会遇到各种各样的新问题。很多新问题就像一道道的锁链，困住了我们的手脚，也禁锢了我们的思想，即使付出了很多汗水，依然无力挣脱。可是，你有没有想过，究竟是谁桎梏了你？是谁让你的企业只能在夹缝中生存？

很多企业在市场中抓住了一定的发展机会，能够按照预定计划获得较大

的发展，可是在实施战略的时候经常会陷入困境，无法实现自己的预期目标。对于这个问题，很多企业都感到茫然无措，很少有企业知道其中的原因。

其实，这就是企业缺乏领导力的表现。在管理实践中，由于领导力不足，很多领导者错误地估计自己的实力，再加上资产配置不当、执行力度不够等问题，企业的战略目标自然无法实现。

一般来说，合格的领导者不仅能够兑现承诺，实现可预期的结果，还能有所提高；更重要的是领导者有较强的开拓能力，完全可以实现业绩突破。例如，能够推出新产品、开拓新市场，能够以更快的速度和更低的成本实现最佳经营业绩，使企业发展到一个新的高度。

实施企业战略常常需要在多条战线上取得突破，因此，如果想获得战略成功，就要在各个层面都拥有强势和有力的领导。事实证明，只有领导力强的企业，才能够打破桎梏企业发展的枷锁，走出夹缝，冲破困境，柳暗花明。

研究发现，越是业绩好的企业，特别是那些志向远大的企业，反而越难满足在领导力方面的要求。当然，业绩差的企业在领导能力方面也相当匮乏。企业的目标越高或企业在战略方向上的转型越激进，其对领导力的要求就越高。

很多企业的 CEO 都知道领导力的重要性，但是很少有人能够准确评估在领导力上的差距，更少有人能够建立起一套培养具备较强能力领导者的机制。即使有些企业会根据现有的领导者数量来实施某项战略，但是实践中依然会发现领导力与实际需要之间存在的差距。此外，即使企业拥有足够的领导者，这些领导者在能力上也可能存在不足。

例如，一家开拓新市场的公司，可能会存在工程师过多、业务开发人员不足等现象；一家拓展全球贸易的公司，可能存在现有的领导者缺乏在陌生地区经营所需的文化敏感性问题；等等。之所以会出现这些问题，主要原因