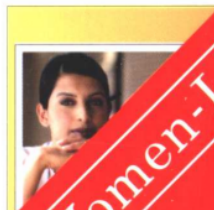


女性领导者 的魅力管理

魅力是一种力量，是一种能感染、影响
甚至驱动和驾驭他人的力量

方瑾/编著



女性以其特有的性别潜质正在冲破传统的男性主体领导模式，透过她们细腻亲和、善于沟通、巧于平衡的领导实践，使得一种个性化、情感型的魅力管理模式，正在职场氛围中悄然形成。

Women



企业管理出版社

ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

The Charming-Management For Women-Leaders

女性领导者的魅力管理

The Charming-Management
For Women-Leaders

“我几乎是从男人堆里干出来的。”

——吴仪

“有可能犯错误但永不迟疑。”

——美国大法官奥康纳女士

“我不成家是因为从来没有碰到过任何想与之共同生活的人。我认为，我在生活中保持了平衡。我不是一个工作狂，我也有休闲时光。

——美国国务卿及国家安全顾问康多丽莎·赖斯

“作为极少数领导着主要全球性企业的女性中的一员，当我回想自己迅速的成长过程时，发觉我的中国文化传统这一宝贵的赠与给我带来了极大的幸运。”

——雅芳公司首席执行官钟彬娴

ISBN 7-80197-358-5



9 787801 973580 >

ISBN 7-80197-358-5

F·359 定价：35.00元

Women

魅

力

女

性

潜

质

女性领导者 的魅力管理

作为女性领导者,身处高位注定了拥有不同于众人的影响力,而这种影响力更多的便来自于领导者的魅力,个人品格、个性、气质、思想……都是构成领导魅力管理的重要因素。简而言之,女性领导者的魅力决定了其影响力以及管理风格。

方瑾/编著

企业管理出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

女性领导者的魅力管理/方瑾编著. - 北京: 企业管理出版社, 2006. 1

ISBN 7-80197-358-5

I. 女... II. 方... III. 领导学 IV. C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 154958 号

书 名: 女性领导者的魅力管理

编 著: 方 瑾

责任编辑: 赵志民

书 号: ISBN 7-80197-358-5/F·359

出版发行: 企业管理出版社

地 址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 邮编: 100044

网 址: <http://www.emph.cn>

电 话: 出版部 68414643 发行部 68414644 编辑部 68428387

电子信箱: 80147@sina.com zbs@emph.cn

印 刷: 香河闻泰印刷包装有限公司

经 销: 新华书店

成品尺寸: 170 毫米×230 毫米 16 开本 13.75 印张 180 千字

版 次: 2006 年 1 月第 1 版 2006 年 1 月第 1 次印刷

定 价: 35.00 元

版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换

前 言

魅力女人 40% 来自上帝的恩赐，60% 靠自己后天的打造，二者完美结合，缺一不可。如果先天的悟性高一点，魅力的分数就高一点；后天的打造与环境、文化素质、生活现状相关。魅力女人五官不一定要完美，但一定个性突出，有一种令人心跳和回眸难忘的感觉。

女性要在职场走得更远，就需要发挥自己的魅力，用细心弥补男同事思考的不周，用柔情化解人事上的矛盾，用知觉进行判断作出正确的决策或者出点子……

当女性成为领导者时，要让女性所独有的个性魅力成为利器，成为提升领导力的捷径。正如书中所提出的，魅力管理造就魅力员工，在男性领导者共同竞争的同时，千万不可丧失掉“女人味”。

因此，作为女性领导者，身处高位注定了拥有不同于众人的影响力，而这种影响力更多的便来自于领导者的魅力，个人品格、个性、气质、思想……都是构成领导魅力管理的重要因素。简而言之，女性领导者的魅力决定了其影响力以及管理风格。

同时，为了增强本书的可读性，最后一章专门介绍了当代的女性领导者。她们是一群处在金字塔顶端的女性，作为领导

者，她们是成功的，她们以女性特有的潜质冲破了传统社会的性别束缚，为事业发展创造了无限发挥的空间；作为领导者，她们是不易的，家庭与事业的兼顾使她们往往要付出比男性更多的努力。

当女性成为领导者，在无数个女性领导成功创业的同时，固有的以男性为主体的领导模式也在发生系列的改变，女性细腻亲和、善于沟通特质的影响，使一种个性化、情感型的新管理模式——魅力管理，正在我们周围慢慢形成。

女性领导者如何在两性关系中寻找属于自己的正确位置？如何根据自身的定位进行科学合理的职业生涯设计？面对品位和时尚，女性领导者怎样才能成为一个讲究品位的时尚女人？女性的魅力从何而来，如何才能做一个魅力女人？面对感情和家庭，女性领导者如何寻求平衡，如何面对和处理可能存在的危机？如何管理自己的团队——这些都将是《女性领导者的魅力管理》中我们共同探讨的问题，也许最终都不会有一个明确的结论性答案，但至少可以让每一位身处高位的女性具备一种成为魅力女性的潜质。

编 者

目 录

第一章 “预热”女性的管理风格

人格商标是永恒的原则	3
魅力管理造就魅力员工	7
自律自制是一切美德的基石	11
智慧是内在的力量	16
形象是外在的资本	20

第二章 女性领导力是这样练就的 ——个人魅力提升女性领导力

一、品格特质

开明领导的谋略思想	29
博爱品格更会被人“爱”	36
坚定执著的自信品格	39
远见卓识的品格	42

二、个性风格

魅力与魄力并重非凡	47
是纸老虎还是铁打蝴蝶	50
让个人的个性成为团队的个性	54
有力领导是风向标	57

三、情商魅力

成就别人就是成就自己	61
永不能丧失的“女人味”	65
用情商管人	70
热忱的天性激励人	73
终极赢家的 18 项伦理修炼	78

第三章 善用女性的领导力赢得魅力

柔性管理的温柔之术	83
沟通，以激励促绩效	90
诚信是人际交往的基石	98
信任是协调管理的灵魂	103
划亮员工精神火柴 6 法则	113
善会者得天下	118

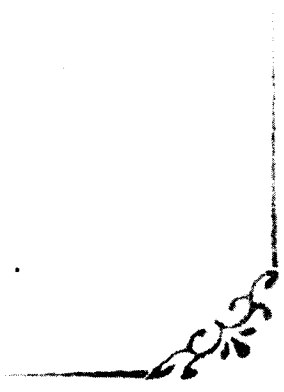
第四章 清除魅力管理的劣势地带

别让奖励成为“不甜的蜜”	127
小心，别落入决策陷阱	129
要警惕激励错位	133
执行力，管理中最大的黑洞	137
告别五种畏惧	142

第五章 金字塔尖上的魅力女性

——当女性成为领导者她们的成功与不易

联想背后的资本女人	151
以柔克刚的铁娘子	160
舍得之间成大家	169
最具专业风范的女人	178
最有权力的商界女性	193





Woman's charm

第一章 “预热”女性的管理风格

面对同样的困境,同样的难题,乐观的想法会让人去拼搏,悲观的看法让人选择放弃。只有敢想才能敢做,想大才能做大。女人要想成功,首先要有足够的心理准备。

人格商标是永恒的原则

人格魅力就是一个人长期自我修养形成的气质行为方式的表现，领导艺术就是在领导的方式方法上表现出创造性和有效性的结合。表现出独特的管理方法，女性领导者的领导风格就是女性人格魅力和领导艺术的综合体现。

在大多数人眼里，人格魅力是最不可捉摸的神秘因子，是一种神秘得近乎神奇的事业推进剂。它是一种迷人的气质和个性魅力，能让别人支持并热情洋溢地发扬光大她的远景，人格魅力能让女性成为卓越的领导者。

女性领导者通过自身的能力和素质赢得下属的信任。而不是利用职位本身的权力去实施影响力和展现她们的权威，这一特点可以从两个方面来看，渴望学习，注重深造，用先进的知识来充实自己，使自己更加优秀，是大多数女性领导者心中坚定不移的信念。同时又具备抗拒压力，肯于吃苦的意志品质。因为社会交往是产生压力的主要根源，团队的领导者这一职业是需要承受职业压力的。而女性领导者在生活中，还要扮演母亲和妻子的角色，她们不仅要承受由外部环境带来的职业压力，而且还要承受因遭受冲突而带来的人际压力。所谓女性面

临的压力，就是女性为符合自己所期待的目标所拥有和面对的心理承受。

需要看到的是，女性领导者更注重感性的投入。理性不足，感性有余，通常被认为是女性领导者的领导风格。同时，女性领导者的管理世界也充满着感情色彩，女性特有的性格特点，使一些女性领导者日常管理更加感性化，这一特点表现在以下几个方面：

灵感创新

据英国调查公布的信息显示，喜欢女性领导者的职业经理人认为，富有灵感、敢于创新，是女性领导者的优势之一。

情感细腻，富有爱心

女性领导者经过努力成功了，更愿意为他人着想，以母性情怀体贴和关心下属，体现以人为本的管理风格。

着装与修饰

着装是否得体，是女性领导者个人追求卓越和进取的象征。女性与男性领导者相比，女性领导者更关注这方面。很多女性领导者像对待工作一样对待自己的仪态，追求完美。

在英国对 3500 多名职业经理人进行的调查中显示，善于合作、善于引导和善解人意是女性领导者的共同特点。大量事实表明，女性善于把握人际关系，更容易及时体会客户的心理，这一管理风格的特点，表现在：一个是语言表达能力比较强，在实际的管理实施过程中女性比男性更善于表达。二是形



象思维能力比较强，相对于男性的思维，女性思维更像一个面，女性领导者对于企业与社会的关系，企业内部人与人之间的关系更加敏感。体现的更细致入微，更愿意主动处理和进行调整。

理解和认识到女性与男性领导者在思想上存在的差异，了解女性领导者自身的优势，就会拥有更多事业成功的机会。但是如何能够最大限度地发挥女性优势，把握住成功的机遇，在这里提出应该实施的几个重要战略。

- 认清新形势，自觉接受新理念
- 了解文化和市场方面的最能影响女性的重大变革
- 依赖最顺应女人天性的领导方式进行管理

因为二十一世纪的企业，以虚拟化全球化为特点，所以二十一世纪的领导，也担任着全新的领导职能。静态命令的管理风格，转变到新世纪的领导特点。新千年的领导，必须要学会领导授权的企业、领导虚拟的企业，学会领导全球化的企业。

应指出的是，女性领导者在以下几个方面，更能发挥领导魅力以适应全球化发展的趋势。

- 用权和授权
- 参与和平等
- 广泛交流
- 企业家的远见
- 以人为本

在当今世界各个领域已经打破了只有男性才能执掌天下的模式，对有直觉力、预见性，激励他人的女性，同样敞开了机遇的大门。在新的形势下，只要最大限度发挥女性优势，只要



能把女性领导风格运用恰当，就会在变革中，找到令人兴奋的发展生机。未来的领导风格就是女性领导风格，最具影响力的管理之术就是魅力管理，这是因为母亲是管理者最好的学校，Mother lood is the best school of managers，我们有理由相信，能够推动摇篮的手，也能推动整个世界。



魅力管理造就魅力员工

无关于性别因素，无论领导们要做什么，如果没有追随者的响应，领导者注定要失败。然而现实中，领导者和追随者总是难以步调一致。

在这个纷扰的物质世界，领导们总是感叹诱惑太多，太难找到可以信赖的员工；而在这个崇尚个性自我的年代，个性强硬、自以为是的员工又让领导者们倍感头疼。越来越多的证据证明管理魅力在领导中具有重要作用，魅力可以化差异为动力。尤其对于身处高位的女性领导者而言，更是要充分运用自身的魅力管理来增强自身的领导力和员工的认同度。

下面是针对在实际的管理过程中，每一位领导者都会遇到的问题，在此列举出较为普遍的实际案例并提出切实可行的解决思路，以便让女性领导者们意识到“魅力管理”在管理员工过程中的重要性。

1. 作为高层领导，对“个性强硬”的员工如何管理？

解决思路：如果领导者感觉到员工个性强硬的话，某种程度上就意味着这个领导者的个性往往偏弱。员工则是自尊心强，在工作能力上却是自以为是之人。

针对这种“个性强硬”的员工，女性领导者可以采取两



种策略，一是改变员工的强硬个性，以柔克刚。二是只使用员工的能力，但不重用他的品质，通过“目标管理”的策略逐渐“驯服”强悍员工。

2. 员工容易受到外界的利诱，如何提高员工抗拒利诱的能力？

解决思路：员工被利诱不仅仅是为了钱，或多或少也存在着其他的影响因素。观察这样的员工，会发现，他在目前的公司中可能已经获得一定尊重，但是未必受到重用。

员工的价值取向如果和公司的价值取向有出入的话，就必然会产生新的想法。如果员工为领导者个人的领导魅力而干，外界便很难利诱。如果员工的惟一目的是为钱而干的话，除了加薪之外，别无办法。如果一个领导者的管理魅力比钱的魅力大，那么，用管理魅力来消除外界利诱是最可靠、最长期的方法。

3. 如今太难找到值得信任的员工了。有什么办法可以迅速识别员工的忠诚度？

解决思路：如果说太难找到值得信任的员工，作为领导者很可能对任何员工都不放心，信任感低，个性比较“偏执”。要迅速识别员工的忠诚度如何，领导者首先要有识别自己的能力。不知己，何以知人，不知人，何以观事。

4. 如何让说得多、干得少的员工“多干少说”？

解决思路：大禹治水中的管理思想就是奖励好的，不批评坏的。负面激励往往容易使员工自尊心受到伤害，出于保护自