

# 引导力



[引导力\\_下载链接1](#)

著者:(美) 马文·温斯伯德

出版者:北京联合出版公司

出版时间:2017-5-1

装帧:平装

isbn:9787559602435

《引导力》是马文·温斯伯德和桑德拉·杰诺夫在世界各地领导了无数团队，50年来的经验总结，运用非常规领导方式，取得出色的成果，让领导从紧盯员工到激活员工主动性。

《引导力》里提出了一套独一无二的观点，在原有的领导力技能基础上增加8项技能，这8项技能颠覆传统，打破惯例，让领导者轻松掌控小团队，获得更多的控制权。在减少对员工掌控的同时，引导员工，提高工作效率，获得更好的结果。

作者介绍:

马文·温斯伯德，一位拥有50多年经验的国际管理顾问，客户包括众多大型企业、非政府组织和非营利组织。

桑德拉·杰诺夫，一位咨询师和心理学家，曾帮助《财富》500强企业、小型企业、社区和非营利组织进行全系统改造。

两人共同创立了“未来搜索网络”，这是国际志愿者协作项目，用各种语言为全球范围内任何国家提供战略规划服务。

目录: 导读

自控是最好的约束 / 1

技能1

紧盯员工你累不累? / 7

技能2

你的员工需要一点责任感 / 23

技能3

把员工的焦虑转化为创造力 / 41

技能4

运用感知语言，巧妙地影响他人 / 63

技能5

尊重差异，你的团队才会更有凝聚力 / 81

技能6

如何合理有效地安排工作 / 101

技能7

学会倾听与体验，提升掌控力 / 121

技能8

寻找共同点，把团队拧成一股绳 / 139

后记

你下一步需要做什么? / 157

附录A

感知语言练习 / 161

附录B

在网络空间里一马当先 / 165

参考文献 / 171

致谢 / 175

关于作者 / 177

• • • • • ([收起](#))

[引导力\\_下载链接1](#)

## 标签

实践指导性强

管理

引导

领导如何引导下属

引导力，

有一种管理叫放手

值得一读

商业

## 评论

被评分骗了

---

最精华的部分就在标题了，lead more, control less。翻译的太水了。尤其是什么感知语言那章。不过还是要感谢老弟赠书

---

短评里面全线五星这个水分就有点大了。书中提到的方法的确值得尝试，但是！翻译烂到一个绝对影响理解的程度真的让人很难受啊！看有没有可能找到原版看看吧。这本书一个很不错的理念是，作为Leader，很多事情都是从Self-control开始，管理好了自己，进而再影响他人。

---

回忆：尊重差异（还有疑问吗）；寻找共识（确立共同目标，搁置争议）；合理安排工作（寻找全系统人才，配置团队）；让员工承担责任（允许犯错）；处理焦虑（可以跑步呀）

不晓得要表达些啥

豆瓣能不能退出一个新机制，对这种垃圾的翻译者进行评分？书或许不错，翻译真是可怕到极致。

管得更少，效率更高。

这本书的英文名是 Control less, Lead more,意思就是少管控，多领导，译成“引导力”还是挺贴切的。在当今这个时代，年轻人都讲究个性，张扬自我，传统的一味管控型管理越来越吃不开了，反之走进员工内心，平等式的管理法更受欢迎，也更有效率，这本书就是讲了这方面的八个技

#Cici阅读分享# 书名:《引导力:提高人效的八项核心技能》 作者:马文·温斯伯德[美]  
阅读感悟:①企业要寻找到合适的全系统人才，然后运用管理员工的三原则——放权、安排、改善。②在团队中要尊重差异，寻找共同点，聚焦团队工作目标。③优秀的领导者善于鼓励员工承担责任、自我管理，让员工多做多承担，同时允许员工犯错。  
推荐指数: 推荐理由:关于引导员工提高工作积极性和工作绩效的书。 From 新浪微博 | @晓苑Cici

带领团队经常会陷入困境，不知道还怎么激活团队能量。我觉得这本书给出了答案，员工是需要引导的，而不是控制。

很好的管理书呢，内容很新颖。现在的管理已经不是领导时代了，而是引导时代。引导下属焕发潜能，提高工作效率。

八个技能，清晰明了地讲述了如何提高员工主动性，这个千年的难题，真的八个步骤就

能解决？是的，跟着作者详细的的操作步骤，让一个团队变得更加高效率，是一件很轻松的事，亲测中。

引导力这个词是比较新颖的提法，虽然各种力的书层出不穷。但是好书觉得引导下属是领导必备的能力之一。喜欢这个专色的封面。

此书内容很好，但是两个翻译人员功底太低了，驴唇不对马嘴，大大降低了此书的质量

对于带小团队来说，指导性还是比较强的，特别列举了8项颠覆传统技能，在实际工作中不仅可以提高工作效率，也让这个小团体的凝聚力更强了

试图控制员工永远不会有好下场。我发现运用书中提及的“引导力”是需要耐心、时间和想象力，但结果总是喜人的，这证明努力是值得的。

万事万物息息相关。想要了解一个系统的最好方法就是去体验他。在会议中，这就意味着有亲身体会的人相互倾听，于是所有人都将做出更好的选择。当每个人都比之前知道的更多时，他们更有可能学会承担责任。更何况机制中需要外部管理，这样会使每个人都了解适合自己的系统。

组建团队难，带好团队更加难，管理团队需要的是引导好员工怎么去有效的工作。没有好的方法，再厉害的将也带不出牛擦的兵。这本书以案例的方式教我们更好带团队。读完以后颇有小感

第一本被翻译耽误的书，我就想问问翻译的两个人，你们就这水平还翻译呢？还出书呢？能不能不要误导别人？自己对于书的内容吸收了吗？理解了吗？吃透了吗？

买来提升自己的眼界和高度，从另一方面反省自身的不足，很多观点和方法可以用来提升自己的工作效率，弥补一些工作上自己看不到的不好的地方。

-----  
[引导力\\_下载链接1](#)

## 书评

质量明显层次不齐，差的地方基本就是狗屁不通！这种书还敢拿出来卖！当然，读了前两章感觉书还是好书，就是被糟蹋了，更是可恶！第三第四章到底是谁翻译的？！另外，9.9分？！这个也有点搞笑了吧？豆瓣是不是也该反省一下打分的算法。现在这个分数误导性太强了。然后现在还要...

-----  
之所以买了这本书是受某机构之托，要给他们写读书心得，然而当我刚看完21页的时候，我的脑细胞死了一半。是的，我从没见过翻译如此恶劣，如此垃圾，如此清奇的一本书。而我强忍不满，心里想，若内容挺好的，那也就罢了。于是当我看下去后，我发现这本书本身的内容也是水的一比...

-----  
[引导力\\_下载链接1](#)