

# 领导力思维



[领导力思维\\_下载链接1](#)

著者: (新西兰) 珍妮弗·加维·伯格

出版者: 中国友谊出版公司

出版时间: 2018-4

装帧: 平装

isbn: 9787505742628

在《领导力思维》中，作者推翻了一个陈旧观念，即领导者认为，如果他们足够聪明、

足够努力并能转而使用更好的管理工具时，他们就能找到正确的答案，预测和计划未来。但是，事情并非如此。面对复杂的世界，领导者需要的反而是简单的习惯和思维，即了解多方观点、提出不同的问题和观察更完整的系统。通过这些简单的习惯养成，思维简化将帮助团队以一种更广阔的视角和更具创造性的方式实现变革，从而帮助企业在逆境中重生。

作者介绍:

珍妮弗·加维·伯格

世界500强企业总裁教练、企业顾问、作家及演说家，哈佛大学肯尼迪政府学院公共领导力中心的网站专栏作家。师承哈佛大学享负盛名的罗伯特·凯根教授，现成立了一家全球领导力咨询公司，致力于将思维进化的概念应用到企业的领导力发展工作中。

基斯·约翰斯顿

乐施会全球董事会前主席，与珍妮弗·加维·伯格共同创立了全球领导力咨询公司。作为领导者，基斯也是领导力领域的研究者以及致力于培养领导力的实践者。他合作的有政府部门、非盈利组织和众多500强企业。

目录: 前言

第1章改变思维模式，创造无限可能

用新的思维方式来拓宽视野

三种应对复杂性的思维习惯

思维习惯一：从不同角度提问

思维习惯二：了解多元视角

思维习惯三：用多元视角看问题

权力习惯

实践思维习惯

第2章化繁为简，用简单的方式处理复杂问题

摆脱简单的“因果关系”思维

如何驾驭复杂性

了解复杂系统的规则

理解复杂系统的倾向

复杂系统的关键杠杆

第3章领导者的必备武器：倾听与反馈

塑造反馈思维

塑造反馈行为

在引导中给予反馈

学会认真倾听

第4章用多元化视角思考问题

利用多元视角塑造愿景

利用界限创造多元视角，利用多元视角规划界限

了解多元视角，绘制两极图

什么是吸引子

用多元视角进行试验

第5章利用同理心引导团队

领导者的偏见

“肯定有人错了”式偏见

从多元视角了解工作的意义

第6章有效传达复杂的指令

明确界限和方向

学会传达思维  
情感和逻辑并行  
使复杂性变得可承受的方法  
领导需引起情感上的共鸣  
将经验与愿景相结合  
我们在学什么？  
第7章让个人与团队共同成长  
培养成长性思维模式  
认识发展型思维模式  
价值观如何妨碍发展  
让团队中的每个人都能成长  
第8章带领团队做出改变  
识别问题的复杂性  
学会改变，重视反馈效果  
选择团队改变方向  
审视当下，寻找吸引子  
鼓励创新  
通过清晰的沟通明确方向  
培养自己及他人的成长型思维  
致谢  
• • • • • ([收起](#))

[领导力思维 下载链接1](#)

## 标签

企业

领导力

想读

管理

莫言

社科

领导学

金庸

# 评论

面对复杂性问题，领导者更需要学会从不同角度提问、从多元视角思考问题，在倾听和反馈上树立别人助我理解的学习心态。并且在在情感传达上更有同理心，学会逻辑和情感并行共鸣。在引领改变和创新上，需要设置边界和实验，培养自己和他人的成长型思维。

-----  
领导力升级工具！

-----  
拖沓。。太拖沓了。。。。故事也讲不好据由也说不清楚。

-----  
洋骗子

-----  
[领导力思维\\_下载链接1](#)

# 书评

-----  
[领导力思维\\_下载链接1](#)