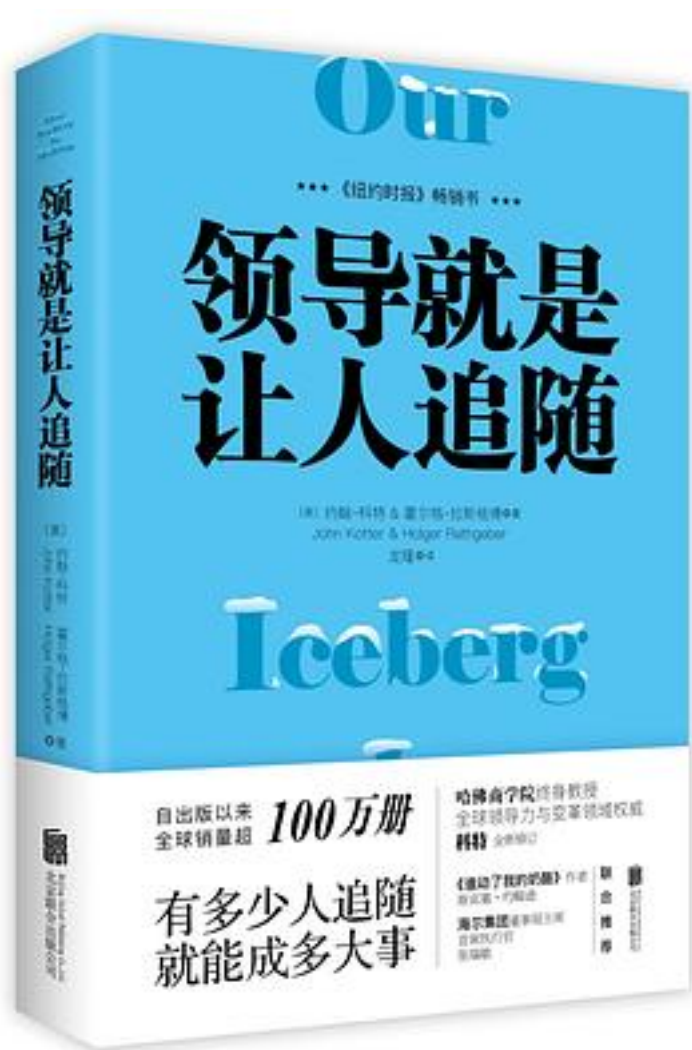


领导就是让人追随



[领导就是让人追随_下载链接1](#)

著者:(美) 约翰·科特

出版者:北京联合出版公司

出版时间:2018-10-1

装帧:平装

isbn:9787559625465

本书中，领导力大师约翰·科特提出“领导力提升8步法”：

☆ 营造氛围

☆ 组建领导团队

☆ 制订计划与战略

☆ 有效沟通

☆ 授权行动

☆ 创造短期成效

☆ 建立体系

☆ 打造文化

追随这8个步骤，别人就会追随你！

作者介绍:

约翰·科特 John Kotter

科特1947年出生于美国圣地亚哥，曾先后就读于麻省理工学院及哈佛大学，1972年开始执教于哈佛商学院。1980年，年仅33的科特成为哈佛商学院的终身教授，他和"竞争战略之父"迈克尔·波特是哈佛历史上此项殊荣最年轻的得主。他是全球公认的领导和变革领域的世界第一权威，科特国际咨询公司创始人，已出版《总经理》《变革的力量》等多部商业经管类畅销书。

霍尔格·拉斯格博 Holger Rathgeber

曾任职于世界知名医药科技公司Becton Dickinson，现为科特国际的主要负责人。

目录: CHAPTER1 我们的冰山永不融化

你可能会认为弗雷德是只奇怪的企鹅，也许正是那种不合群的企鹅。但那并不十分准确。弗雷德只是做着他认为对的事情。结果，他的所见所闻让他越发警惕起来。

CHAPTER2 “冰山正在融化，很快就要裂开！！”

弗雷德明白，他该行动起来。但他在族群里的地位，绝不是那种能对其他企鹅发号施令的角色。他不是王国领导者之一，甚至也没能和那些领导沾亲带故。何况，他此前从未有过成功预言的辉煌事迹。

CHAPTER3 我现在该怎么做？

“我需要你的协助，”她对弗雷德说，“我要你做好让其他人意识到这个问题的准备。”短暂停顿后，她补充了句：“做好心理准备，部分企鹅并不愿意发现问题。”

CHAPTER4 问题？什么问题？

弗雷德整理了下思绪，鼓足勇气，开始讲述自己的发现。他先是阐述了自己的研究方法，然后描述了自己发现冰山融化导致冰道变宽、冰穴灌水的过程。

CHAPTER5 我独自应付不来

企鹅王说：“王国需要一个牵头渡过这个难关的团队，我独自一个应付不了，但我相信我们五个会是应对这次危机的最佳团队。”

CHAPTER6 海鸥

海鸥始终与他们保持一定距离，但并未飞走。终于他开了口：“我是侦察兵，我飞在队

伍前方，为我们族群寻找可能适合生活的地方。”

CHAPTER7 把消息传出去

“我希望大家现在听听巴迪的话，”路易斯又停顿了一段时间，接着说道，“他将和大家分享一个让人思考新生活的故事。”

CHAPTER8 好消息，坏消息

起先，好消息的影响盖过了坏消息。但很快，不不的谣言、孩子们的惶恐不安、家长的焦虑愤懑、集团内部的明争暗斗、中层企鹅的充耳不闻、侦察兵的过冬问题……愈演愈烈。

CHAPTER9 侦察兵

侦察兵们一抵达现场，便开始讲述海上的传奇故事，他们谈起游过遥远距离的过程，还有他们见到的几处新冰山。大家伙都围在他们身边津津有味地听着。

CHAPTER10 第二波侦察

5月12日，就在南极洲的冬天来临前夕，企鹅们踏上了迁往新家园的旅程。这并非一趟速战速决的行程。

CHAPTER11 最重大的变革

随着时光流逝，企鹅王国日渐繁荣壮大。现在的企鹅们应对新危机时更为从容，也能抓住新的发展机遇，这或多或少都离不开此前的融冰危机对他们的磨炼。

故事里的现实

企鹅和你

领导力提升八步法

集体议事的力量

作者问答

· · · · · · ([收起](#))

[领导就是让人追随_下载链接1](#)

标签

- 管理
- 领导力
- 职场
- 能力
- 成长
- 影响与谈判
- 思维

评论

明明是一本很有趣的书，让名字毁了。原来的版本《冰川大危机》就很好啊。编辑，这个名字真的不会更畅销的，相信我！！！！

标题真的和内容极度的不符合，书中有任何讲追随的事情吗？我觉得书中企鹅例子也未见得贴合实际。书中讲到的变革七步法，提出问题，营造紧迫感，组建团队，取得阶段性胜利等等，充其量也就是危机管理，项目管理而已。企鹅所面对的冰山破裂问题，是可以预见并且可量化的问题，这种问题要用到的是项目管理，而非企业大格局问题，和追随领导就更不大了。在实际中，最简单问题反而就是可预见和可量化的危机问题，最难的是那些未知的问题。诺基亚一直业绩好好，大家都很努力，忽然就被淘汰，原因并非在于看的见危机问题，而是看不见的企业战略问题。

感觉变成企业经营方法可能更为适合。领导和经营者不一定对等吧，内容还是可以一看。

作者之一约翰科特，先后就读麻省理工学院哈佛大学，执教哈佛商学院。想说这本书故事思维，打破了经济管理类上来就是举案例，总结123。新的写作视角。重点是，得有思维导图。人物角色，定义，职能。
1.营造氛围--紧迫感2.组建领导团队--领导才能，群众基础，沟通技巧，权威性，分析能力，紧迫感的团队3.制定变革计划与战略4.有效沟通--充分沟通，争取理解与信任5.授权行动6.创造短期成效7.建立体系，莫松懈8.打造新文化

意外的有意思哎~处于生存边缘的组织，作为发现人，作为领导者，如何应对危机、度过难关、开创未来，虽然浅显，但很有启发性（但书的定价实在是虚高）

又是被译名埋没的好书。英文原名Our Iceberg is Melting, 我们的冰山在融化，就很好，哪怕参考副标题翻译成应对危机或压力下的变革也好啊。“紧迫感”其实是最重要的，也是责任心所在。……
想象一下他们找到我们发问，‘怎么会发生这样的事？你们事先干吗去了？为什么没有

预测到这场灾难？难道你们的职责不是保护这个王国吗！’你们会怎样回应呢？‘呃，嗯，抱歉。我们曾听说可能会有问题，但那时候的消息并非百分百确切。’”

她顿了顿，给大家时间消化她的话。

“当他们带着难以言状的巨大苦痛站在我们面前，我们要怎么解释呢？解释我们的确希望如此悲剧不会发生？解释我们还未百分百确保信息准确性之前就采取行动是不妥的？”

用寓言这样隐喻的方式告诉读者如何组建并领导一支团队，达成目标并营造团队文化，继续前进。值得学习！管理学入门友好书籍。先搭建平台，再制定具体行动方案，接着执行同时尽快取得成效并宣传，最后巩固成果、打造新文化。一言以蔽之，不忘初心、牢记使命、永远奋斗！

8分，将变革的道理讲得简单易懂，变革的角色也给团队的成员敲响警钟

用企鹅的童话故事浅显易懂地道出了一个成功团队的标配。

很棒，简单的故事，深刻的管理知识

??

“领导力”这个词和“情商”一样，始终让我头大。吃完饭没什么事把这本书读完了，不得不说，书名译得真是俗到让人心痛…但内容确实还不错，比起白天看的那本《算法之美》——无聊的冷幽默和不知所云的表诉方式，这本书简明扼要、一语中的，反而让人感到珍贵。目睹了一群处于逆境中的企鹅如何看似不自知得成功变更，也许能让我在今后遇到类似问题时有所启迪吧。

你不是在影响别人就是被影响！必须选其一！不是被领导就是被领导。合作的时候求结果求互利，不然你会被抛离。做个让人佩服的人而非集体里只懂得情绪的人。

当好领导是个技术活

[领导就是让人追随_下载链接1](#)

书评

从大学毕业5年多，现如今在一家私企也算是混到了中层，而也只有在这个位置之后才知道当个领导有多么不容易，哪怕是我这种小的不能再小的中层。简单说，要考虑公司业绩问题，考虑能否让头顶大领导满意，能否让下面人顺心意然后真心跟随，能否带着他们赚钱，布置任务之后他们能否...

追随是领导者的特征，一位成功的领导者，是从来不会担心没有人追随。然而，这种概念只限于理论层面的，而在现实的骨感面前，领导者往往也会成为无可救药的孤家寡人。《领导就是让人追随》吸引我的，并不是这通俗易懂的书名，而是其叙事的结构与论证的方法。这或许是西方论说文...

[领导就是让人追随_下载链接1](#)