

终身学习（领导力篇）



[终身学习（领导力篇）_下载链接1](#)

著者:(美) 托德·亨利 (Todd Henry) 著

出版者:北京日报出版社/阳光博客

出版时间:2019-11-1

装帧:精装

isbn:9787547733455

当今世界，个人的创造力无法与团队的创造力相媲美，所以，将单个的创新型人才整合为创新型团队，对领导者来说，这是一条成长的必由之路，也是一项需要终身学习的能力。

本书作者托德·亨利是创新型产业的大师级作家，先后帮助各类组织激发过出色的创意。在十多年的咨询案例中，他发现职场中的许多不和谐和紧张感，都是因为创新型人才的需求没有得到满足。

比如，有的创新型人才看上去很难管，是因为眼看着工作目标就要达成却被随意更改，此前的大量努力都付诸东流，只能推倒重来。

再如，有的创新型人才看上去自尊心强，是因为他们的才华没有得到应有的尊重，付出了大量努力却被领导者轻易忽视或否定。

其实，创新型人才最需要两样东西：稳定和挑战。稳定指的是工作环境可预知，可以让他们专注地解决问题，不用耗费精力应对不稳定的环境。挑战指的是工作内容能让他们兴奋，能给他们足够的成长空间，不断获得成就感。

本书从“稳定-挑战”层面入手，解决思维路径和工作路径存在的问题，帮助人们实现行动、决策和适当挑战相结合的自由，为个人和团队带来成长。

作者介绍:

托德·亨利 (Todd Henry)

创新型产业的大师级作家，即时创意公司的创始人兼CEO，致力于帮助个人和组织激发创新能力。曾出版《即时创意》《努力就是为了不苟且地活着》等书，还运营着商业播客“即时创意”，指导创新型团队领导者创造佳绩，也为许多企业提供关于创新、领导力、工作激情的演讲和咨询。

覃文辞，毕业于上海外国语大学和韩国首尔国立大学，国际开发政策专业硕士。热爱与创新创业有关的一切。

目录: 导言 创新型人才需要什么

第一部分 思维路径

第1章 从完成工作到管理工作

你的职责是为团队做好三件事：聚焦精力、保障运作、有效激励。如果你的团队运作不畅，一定是以上三件事中的某一件出了问题。

第2章 从控制力到影响力

如果用控制力领导，最后得到的结果不会超出你的个人投入。但如果用影响力领导，你的投入会被放大，会在其他人的生命里再现自己的价值。

第3章 从平等到不平衡

你必须为工作关系设立边界。健康清晰的边界有助于避免利益冲突，让团队了解决策原因和过程。

第4章 从队员到教练

优秀教练的作用很大，要做好创新型人才的教练，首先要帮助人才发现自己真正的追求。

第二部分 工作路径

第5章 赢得权力

对你来说，团队的利益和成果要比个人得失更重要。这一点对创新型团队至关重要，因为团队成员需要相信你会保护和帮助他们，给他们足够的试错空间，创造出令他们自豪的东西。

第6章 小心“幽灵规则”和“偏差正常化”

“幽灵规则”是一种无形的限制，由个人或组织无缘由地加到自己身上。这些规则有时会成为组织判断事物可行性的依据，限制团队寻找灵感 and 价值。

第7章 做“激光灯型”领导

你应该努力成为“激光灯型”领导者，首先要做的就是将团队的注意力集中到正确的地方。

第8章 管理团队边界

通过设置规则、系统或惯例，为团队提供保护，防止大家把注意力和时间耗尽。在建立“缓冲区”时，你需要注意两个主要问题：注意力和时间。

第9章 创建“狩猎路径”

卓越的突破通常来自深度结构性的探索，而不是随意的徘徊。

第10章 拥抱冲突

缺乏换位思考是团队逐渐被冲突主导的一个重要原因。

第11章 寻求智慧

你最大的影响力并非源自工作，而是源自改变生命，包括改变你自己的生命。

· · · · · (收起)

[终身学习（领导力篇）_下载链接1](#)

标签

个人成长

领导力

自我管理

管理学

自我提升

学习

管理

方法论

评论

建立“禁飞区”时间。当你不停地受到干扰，比如电子邮件、手机短信、即时通讯、他人询问等，就很难集中精力工作。正如戏命师·烬所言：“我于杀戮之中盛放，一如黎明中的花朵。”哦，不是这句，是这句：“如果我总被打扰，那还怎么工作？”

不确定性的时代，我们每个人都要成为学习型的创新人才。书中提到的“稳定-挑战”模式还挺有效的，自我管理和团队管理的很多理论和技巧，都可以归纳到这个框架里边。

你的手该伸多长、管多宽？如何让下属主动跟随你？如何打造王牌团队？面对团队中那些“格格不入”的下属该咋办....这是一本独属于管理者的案头红宝书，管理团队中会遇到的所有问题，相信你都能在书中找到答案。管理是门艺术，千万别让想当然毁了前程。

简直为我量身打造，哈哈哈，这话很不要脸不过创业管理者很适合读，我要学会放权

做领导的确实应该读读这本书，特别是那些自己水平都很差还想管理员工最后一起把整个公司做倒闭的领导们。一开始提到的清晰的目标，他们自己心里都不清楚，后面每一步都不知所措，拿着这本书自我反省去吧。

这是一本很实用的书。在第一部分，它主要介绍的是领导者转换思维的重要性，以及如何转换思维；第二部分则重点在方法论，给出了不少实用的方法来帮助领导者强化领导力。最后一章，作者提出一个观点——优秀的领导者，首先要做一个诚实正直有原则的人，而不要做丧失道德标准的人。“成为领导者，就是成为你自己。”

管理团队也需要好方法！掌握书中介绍的管理术，让你轻松带团队无压力。#少走弯路，提升团队战斗力

#“世有伯乐，然后有千里马。千里马常有，而伯乐不常有。”千里马其实就在那，关键是你能不能成为发现千里马的伯乐。时代在进步，社会在进步，企业在进步，员工在进步，对于管理者来说也需要进步。“比较难管”的问题除了在员工身上，更多的可能

出现在了管理者身上。而一个优秀的管理者，其实是一个服务团队的人，是一个清除障碍的人，是一个鼓励员工的人，是一个慧眼识才的人。

领导力，管理好自己，管理好别人。创新人才需要的两个基础：稳定和挑战。

副标题

很棒，做事做人，有启发的书。

- -没有一个人从一开始就是个好领导。就算授予了你职衔，也不代表你的实力与其是匹配的。和所有能力一样，领导力也需要在日常管理中不断磨练精进才能愈发成熟。这本书主要从管理理念和工作路径，提出了领导力精进的若干建议。对新晋管理层的领导有一定的参考价值。

平时没时间看，补课。

20-17 持续学习，最大的收获是“释放团队成员的精力，高效开会”。@GZ

“你每天做多少工作才能，让十年后的自己感到自豪。”本书建议我们做符合自己价值观的事情，不要做表里不一的人，那样不但面临价值观与行为不一的精神撕扯，当出现纰漏时还会失信于人。领导是一门艺术，也是修行。

领导也并不好当。面临的挑战，需要转换的思维，以及工作方法等，都需要一一解决，书里给出了很多具体的方法。现在缺当个领导来实践一下了……

如何践行“牢记（自己认同的）使命，不忘（自己选好的）初心”

✓

有点像0-1的风格

作为领导者，你的工作方式会对外界产生巨大的影响，你的行为要能让十年后的自己感到自豪。

[终身学习（领导力篇）_下载链接1](#)

书评

职场上最难管理的下属是什么样的？你问十个领导这个问题。
恐怕有九个会这样回答你:创新型人才。
所谓创新型人才，就是具有创新精神和创新能力的人才，通常表现出灵活、开放、好奇的个性，具有精力充沛、坚持不懈、注意力集中、想像力丰富以及富于冒险精神等特征。
。 《西游记》 ...

前段时间出版社的编辑朋友送了一本书给我，书名是《终身学习：领导力篇》，作者是创新型产业的大师级作家托德·亨利。我一看这书名顿时觉得跟自己关系不大，一来在企业期间除了管过几个项目，手底下正儿八经地也没管过几个人；二来从企业辞职已久，目前处于单打独斗的自由职业...

在《中餐厅》刚播时，很多人都在喊黄晓明混出中餐厅，他独断专行，不讨人喜。甚至网友总结出了黄晓明的霸道总裁语录：“我不要你觉得，我要我觉得；这是你的问题，你必须要解决；都听我的，我不管你怎么想，都听我的。比如，林大厨在面对黄晓明强硬的“听我的”时，表现得...

小冒坚持原创的432天 理性分析职场，机制追剧。
2020年才过去半个月，这部低调开播，豆瓣9.4分，靠口碑完胜的职场新剧，就预定了2020年十佳韩剧的位置—— 南宫珉主演《棒球大联盟》
这部剧讲述的是男主白承洙团长。化身神奇的点金手，要大刀阔斧改革，带领连续数年

稳居倒数第...

小严对自己的领导越来越不满。他是团队的设计师，设计本来就是精细活，只要项目方向稍有改动，他就需要耗时很久进行相应的调整，但他的上司并不觉得改动一下有什么大不了的。其实改动本身并不是问题，关键是为什么而改。让小严气愤的是，他的领导总是等到项目后期才拍板做什么...

[终身学习（领导力篇） 下载链接1](#)