

雷达 金融硕士 15021015

正如书中所言，领导力既有天生的成分，也有后天的努力和培养。个人感觉先天的因素十分重要，往往是具备领导潜质的人才能在关键时刻、遇到恰当的时机，发挥出巨大的领导效力。正如曹操在官渡之战以少胜多，即便袁绍力量再强大、领导经验再丰富，其天生的弱点也无法发挥领导的作用；而与之相对的是天生领导力的曹操，只要给他适当的机会，立即把握翻盘的机会。当然领导力的后天培养也很重要，尤其需要寻找适当的机会锻炼自己，比如独立的完成项目。通过在实践中认识自己、提升自己，寻找适合自己的领导方式，才能发挥出应有的效果。比如书中提到的几种领导方式，是强制型还是民主型还是导师型等等，每个人需要找到适合自己的方式。另外对于领导者而言，真正有价值的是愿景规划和对未来的打算。一个好的领导者需要考虑到团队以后几年、十几年，甚至几十年后的打算，并计划好实施的大体框架。人无远虑必有近忧，如果领导没有卓远的远见，那么这样的团队是很难走的长远。通常而言，领导的愿景的层次会最终决定公司能够达到的层次，所以对于所有希望培养领导力的人而言，应该积极拓展自己的价值观和知识储备，提升自己对于行业的分析判断，为公司的未来做好最优的打算。

如何成为好的领导者是很综合性的问题，书中提到很多方面和方法，这些都是领导者必备的基础性知识。这些基础的能力包括管理能力和及时处理问题的能力。任何好领导者首先要管理好自己的团队，包括分工、绩效和惩罚等等方面，形成一个良性的环境，来发挥各个员工的积极性。另一个方面，领导者有很强的处理信息和处理问题的能力，尤其是在压力下创造性的处理难题的能力。往往是在这种困境下的坚守和持之以恒的能力才是一个领导者所最应该具备的。当所有的希望都看似渺茫的时候，团队们都没有信心继续的时候，领导的远见卓识和方向坚守才是那时整个团队所最需要的。所以，之所以人们赞美企业家精神，称赞企业家的伟大，以及市场对成功企业家的巨大物质回馈，都是因为在关键的时候、在方向性问题的把握上，这些稀缺的品质是一般人所不具备的，而真正稀缺的品质自然在市场中能给领导者带来声誉和物质激励。而这些品质，具体是后天培养所得还是先天所有被没有定论。但是对于我们而言，多学习多进步，认识到自己品质的不足并为之努力才是最要紧的事。

企业家的魅力就在于他们那打不死磨不烂、势不成功不罢休的耐力，而正如书中所言，一个好的领导者需要学习企业家的这些品质。虽然不是所有的企业领导者都是企业家，可是

一个成功的领导者绝不是保守的守成者，而应该是积极面对困难、迎难而上的创新解决者。在企业运营管理过程中，大大小小的问题从来不会远离企业，如果企业领导者不能合理的解决各种问题，积极发现市场变化并做出应对和改革，企业会像逆水中的一叶扁舟，迅速蜕变甚至失败。与创业的企业家不同，成熟企业的领导者面临的问题更多更复杂，而且进行改革的阻力和风险更大，此时领导者的能力和毅力更加需要打磨和锻炼。不论是坚持企业愿景、设定企业目标，到合理激励团队、管理团队成员，以及打磨自身自信和资源，种种能力都是领导者需要靠时间和毅力来提升自己以提升自己的团队。从这个角度说，领导者对于时间的管理和目标的管理能力是及其重要的。一个好的领导者需要不断地权衡轻重缓急，同时不能过度劳累损伤自己的可持续工作能力。从实践来说，许多领导者要么 7*24 小时工作，要么是事情安排混乱效率不高。如何在完成公司目标的前提下，合理安排任务和时间表，大致是既需要靠通过练习和学习来锻炼，又需要靠自身的经验和悟性来打磨。

在许多场合一个人能自然而然成为领导核心，往往是因为他善于引导、辅助他人成长和成功。首先他自己得有一定的智慧、远见和能力，在此基础上又懂得慧眼识人，通过自己的培养，锻炼出在很多方面比自己更强大的后辈，这样一个团队和事业才会不断蒸蒸日上。相反，如果领导者从未关注过培养下一代年轻人的领导潜质，而只是把他们当作呼来唤去的普通员工任意使唤，那他的事业只能局限在其自身的能力以内无法真正成长为参天大树，同时他的团队也必然都是离心离德，苟且度日，当一天和尚撞一天钟。时时刻刻去培养下一代，真正把他们的成长看成是整个公司事业的成长，这样的胸襟和气度，并不是多数领导者具备的。事实上历史上著名的领导者，诸如刘邦、朱元璋等，都是有这样的胸襟而后成就其伟大的事业。另外书中提到不断改变以提升自己的领导力，这一点也很重要。在不同的商业模式下，领导力有不同的体现。我们需要随时适应不同的环境，无论是创业型企业还是大型成熟型企业，都需要不同的领导模式，而这也是我们自己不断学习不断提高的连续过程。

梁伟超 金融硕士 15021005

领导力，给人的第一印象是一个非常大的词，是一种确实可以体会但让人难以捉摸的东西。在开始读这本书之前，非常好奇作者是如何解释这个“可以意会，不可言传”词语的。然而作者的描述是典型教科书式的，开篇先给出领导力的定义，几种领导力类型，以科学思维审视领导力。奈何缺少亲身实践，体会起来总有一些隔膜，犹如隔靴搔痒，似是而非。但作者的立论基础我是同意的，领导力是可以学习培养的。作者还区分了领导者和管理者区别，领导者是指引者，管理者是执行落实者，与中国古老的领导艺术有异曲同工之妙。沿着作者的思路读下去越来越认同领导力的重要性，我们可能不是团队中的领导，但我们不可能不和领导沟通。了解领导力，具备领导力才能更好理解领导所想要表达的。每个团队都有自己的文化，而这种文化也体现在团队的交流中。领导的工作是指明方向战略，而在具体的落实中成员需要了解领导的战略和想法，领导也需要成员的反馈来调节自己的战略方向和施行方式。了解领导力，具备领导也就能更好把握整个团队的走向和战略意图，使自己的工作符合整体的战略走向，事半功倍。

领导力的本质是影响力，既包括在团队中的地位所赋予的权力，也包括领导本身特质所带来的影响力。我们中国人的传统中，要求掌握权力的人应该拥有更高尚的道德品质，“选贤举能”中的“贤”即是道德标准的体现。说明在中国传统文化中非常重视领导人“德”的影响力，除了硬性的权力影响之外，更需要领导人的以身作则，以自己的行为造成对团队成员的约束。这种影响力是软性的，但在团队中却是必不可少的，一旦领导失去这种影响力，团队就会离心离德陷于崩溃状态。

领导虽然不进行具体业务，但通常是团队中技术能力最强的一个。特别是技术型团队，技术好才能赢得别人的信服，才能在团队中赢得威信。另外，在工作中的关键环节，领导高超的技术能力可以保证高屋建瓴的发现问题的。所以在领导力中非常重要的就是学习能力。时刻学习，时刻保持对世界的好奇，是非常重要的也非常难得的品质。特别是在股权投资及其他与创业相关的领域，领导力中的学习能力表现的尤为突出。因为这些团队要面对一个又一个的新业态，只有保持好奇心和学习能力，才能了解最新的商业模式，才能领导团队通力合作完成任务。

杨小雅 金融硕士 15021019

领导者，往往是资源的更早获得者，权利的持有者，以及利益的经手者。于是看上去，“领导”的职位是光鲜的和令人向往的，在一个群体中，能称为领导者的可能只有少数几个人。但其实，一个团队中的领导者是最辛苦的。撇开其成为领导所付出的努力不说，成为领导者后，需要付出的时间和精力也是整个团队中最大的。还记得院长曾经在一次讲话中提到过，什么样的人适合当领导，院里让搬桌子，你主动去帮忙，寝室有人说闲话，你听了跟没事一样去了就适合，如果听了很难受，那就不适合。这样一个形象必须是任劳任怨的。在下面的人和上面的人之间夹缝求生存的领导者，是辛苦的。王阳明说过一句话，古往今来做出一番事业的人，都有一种真挚的精神在。想起了三国演义中那个容易落泪的刘备，很显然，他的战斗力肯定不是最强的，但是不管他多落魄，都有人跟随他，主要是他有一股团队的凝聚力，首先有大志，没有大志如何能带动他人？其次有识人之明，并与人倾心相交，这样，身边才能聚集起一个忠心耿耿的团体。所以对于领导者，更重要的是一种“人格魅力”。

研究发现，有着较高预期的领导者往往能引领团队创造更高的收益。如果你认真观察，你会发现这条规律非常普遍：部队里，预期更高的长官带领下的士兵成绩往往更好；如果老师相信他的学生能做得更好，就会激发整个班级的学习动力。理性的较高期望能促进整个团队的战斗力，所以在设置目标标准的时候，不要表现得太过于悲观和保守，要相信你的组员。有时候只是一个小小的不同，就能和其他的队伍拉开距离，许多队伍的平庸在于领导者根本无意进取。落实到实际中，你可能只需要在一些细节上作出要求即可，不要总认为队友会感到厌烦和做不到，要给他们一个美好的想象，而不能畏惧大家的抱怨。

团队间的信任就好像一栋房子的水泥，能不能将所有成员都捆绑在一起，对一个领导者来说是一件难事。如果很顺利，团队氛围自然会比较融洽，但如果遇到麻烦，那么团队中间可能就会有冲突了。有一个伪命题，说只要带领团队持续打胜战，就能建立信任，尽管在常识看来，应该是先有信任才会有成功。想打胜战。领导者首先要有一个前瞻性和比较完整的大框架，懂得换位思考，并保证方案的灵活性。当团队中发生争执时，成员作为个体自然而然的会想要反驳，去证明自己的理论，需要让大家明白，团队里不是敌人，一般是没有人故意刁难你的，争论赢了又能怎样，关键是你的方案是不是真的就比别人好。文章中提到，61%的能够帮助做决定的人都参与工作中了，也就是说，作为领导者，撒手不管是不行的，

必须在各个环节都跟进到位，了解进程并且确保任务落成。适当的鼓励与感激是必须的，项目成功完成时，也可以来一场庆祝活动。当发生问题时，也应该主动承担责任。对于领导者自己，当然也需要一些人格魅力，不摆架子，能与人真诚沟通，尊重他人所长，认同和信任对方的能力，也就能换来他人的信任。

在很多时候，男性都主导了一个场合的话语权，并且把话题转变为“男生的话题”。就算是在女生较多的北外也是如此。一场讨论会可能发言的 90% 都是男生，而女生往往由于平时缺乏对政治和时事的关注而只好选择沉默。另一方面，男生被天生鼓励有侵略性，女生则常常被培养得比较安静，不善于发言。这样的潜移默化，一次又一次地降低了女性的影响力。正如 Sheryl 在《向前一步》最开头描述的那样，甚至有女性在会议中会自动坐到墙边的位置，而不是主动坐在会议桌前。发达国家中女性领导越来越多，这是一个趋势，不仅世界将平面化，个体与性别也将平面化。真正的女性解放在于认可自身身为女性的特点和优势，自信自强是女性领导力的基础。

陆语嫣 金融硕士 15021007

领导力好像是大家经常说到的一个词，但很多人直观的将领导力与管理能力划等号。然而书中给了我们答案：领导力是一种创造好的氛围使成员知道应该做些什么并致力于将其做好的能力。这种能力不同于经理所需的管理能力，一个好的经理不一定是一个很好的领导者；但一个好的领导者往往可以是一个很好的经理。因为相比于经理的各种管理能力，好的领导者还需要具备良好的决策能力以及重要信息传达交流的能力。好的领导者可以使一个小组氛围融洽，激发出组员的潜在实力。人们的思维方式分为战术性思维、操作性思维和战略性思维三种，绝大多数人可能只用其中一种来思考。而现在我们都知道，领导力是可以后天加强的，我们不妨就先从思维方式的多元化来试试吧。

现今社会，评价一个人的时候，人们会从智商、情商、胆商等多方面进行判断。情商常被排在第二位，甚至有时在智商之上。心情、情绪是个很奇妙的东西，不管是不是领导者，有效管理自己的情绪都是一种很有用的能力。我们每一天都会和身边的人打交道，有效管理情绪不仅能让我们自身保持愉悦的心情，还能给身边的人带来关爱、正能量。而一个不会管

理情绪的人可能常常使自己心情很 down，自带低气压，让身边的人也感到压抑。因此好的管理者往往能很好的掌控自己的情绪，有较高的情商，这主要体现在识别情绪、管理情绪、运用情感、感同身受和关爱感恩等各方面。当然，只有情商是远远不够的，领导者还需要设定目标并给小组成员美好的愿景，激发成员潜力，在后续小组合作中承担起领导者的角色。毕竟能力越大，责任越大。

如何承担起领导者的角色？在遇到困难和挑战时，领导者该怎么面对问题、解决问题？书中给了我们很多答案和建议。另外，读了这部分书后，越发觉得如生活、感情等需要经营一样，领导者也需要经营许多事情。比如经营工作，做好工作记录，以便了解整个团队、整个项目的近况；经营生活，做好工作与生活间的平衡，给自己有一些空间以迎接下一段紧张的工作；经营团队，领导者常常扮演鼓舞士气的角色，即使当前情况不容乐观，领导者也要对未来充满期望，鼓励其他成员越战越勇……经营内容的不同，对领导者的要求自然也不同，发挥的作用也不同。现在的我们积累领导力技巧的同时，也别忘了增强自己的各种硬实力、软实力。

领导者在不同阶段都有不同的目标，同时他们也追求在客户、组员、运作、财务等各方面优秀的表现。书中还给出 81% 的客户会与提供良好服务的公司继续合作。因此，当领导者带领团队做出好的业绩时，也为其之后的业绩做了好的铺垫。机会总是留给有准备的人。当机会还没有来临的时候，领导者的角色更多的是鼓励成员、提升成员综合能力，为之后的任务做好充分的准备，然后等机会到来之时，发挥出团队成员的最佳水平。所以，当机会还没来的时候，请别着急，等风来。看完了整本书，发现领导力体现在方方面面、点点滴滴，但成功的领导者也都各有特色，各不相同，相信大家都会有不同的收获！

马慧芸 金融硕士 15021023

结合书开头部分的叙述，能力和情商在我看来是构成领导力的两个必要成分。能力包括面对种种挑战，机会，挫折时对自身情绪的控制力和对团队的领导力。领导者需要在任何情境下都保持积极的心态与旺盛的斗志，因为他不仅需要对自己负责，还需要对整个团队负责，有个强大的内心是很重要的。同时也需要有应对危机和处理问题的应变力与执行力。如何让

一个团队凝聚起来，就需要领导者的情商，让每一个团队的成员拥有归属感，用正确适当的方式去激励他们，激发每一个成员的热情与能量。然而这些终究是理论的总结，真正的领导力还是需要实践中不断和被考验，积累。

对人际关系的处理也是构成领导力的一个重要因素。这个人际关系包括团队成员之间的关系以及领导者和团队成员之间的关系。这是对领导者情商的考验。关系处理好了从利益上来讲自然是各方有诸多受益，因为有利于创造和谐工作氛围，从而提高工作效率，并带来更高效益。同时，从情感上来讲，若是领导者能处理好这种人际关系，成为一个 nice leader，还能够起到收服人心，提高向心力和凝聚力的作用，让团队成员享受在该团队中工作生活的时光，这该是最理想的工作环境了吧。

一直都觉得要想成为一个成功的领导者，自信是必不可少的要素。领导者的言行要想让被领导者信服，首先他需要让自己信服。这份自信基于对所涉及领域的了解和自身的领导经验，包括对人员分配，任务分配，时间分配的熟练程度。所以从某种程度上说，自信也是在不断的实践和磨炼中培养出来的。领导者是团队的表率，其精神状态和办事能力直接影响着整个团队的状态与发挥，其自信程度也会极大地影响团队成员的精神面貌和工作表现。

团队氛围的打造对团队成员的表现会产生极大影响。每一个在团队中的人都会不可避免地受到环境的影响。当整个团队的大环境是消极懈怠的氛围时，少数积极上进的人便会感觉没有尽全力的必要，从而也放松懈怠下来。相反，当大环境是充满活力，积极向上的时，少数消极者总会或多或少受到影响变得不那么懈怠，就像之前讲的锚定理论，当团队整体氛围定位在一个高度时，团队成员的状态便不会与整体水平相去太远。因此对良性团队氛围的营造也是领导者需要掌握的一个重要技能。

李宁宁 金融硕士 15021025

无论是领导还是领导力，和团队都是并存的。领导是组织团队里的人实现既定目标，领导力的要求更进一步，得让大家知道自己应该做什么，并全身心投入其中。我们身边有大大小小各种团队，各种 leader，他们可能具有领导力的某几个层面，但是要想将领导力发挥到极致，要想真正释放团队潜力，养成之路会很漫长。所以说养成，领导力更像是多种性格的融合而不是与生俱来的天赋。性格的形成和一个人的生活环境，人生际遇有很大关系，同样，领导力的形成也是慢慢培养起来的。简而言之，领导力就是吸引追随者，将所有人拧成一条绳子的影响力。领导不同于管理，后者偏重于让人服从命令，领导力是一种魅力，领导重在决策。

之前课上笑侃过唐僧师徒是最完美的企业团队，唐僧的领导力自然是有为人称道的地方的。唐僧看似懦弱，实则坚定；看似唯唯诺诺，其实是深藏不露；看似缺谋寡断，凡事靠徒弟，实则多谋善断。一个具有领导力的人未必是最有专业能力的人，但必须是能团结有能力者的人。西游记中的唐僧能够以身作则，不怕苦累，给他的团队描绘美好的愿景，在团队人心不稳的时候善于激励人心。在唐僧的带领下，师徒四人实现了最初的目标，创造了非凡的成就。领导力固然美好，我们都可以期待身边遇到有卓绝的领导力的人，但是想不想往这方面发展，也看个人。当不了唐僧，也可以做好孙悟空。

看领导力的同时想得太多，一边回想身边的“领导们”是否做到了书中所写，一边想如果我在某个环境下是被领导者，是否能欣然接受书中描述的做法，一边又想我在一个团队中做 leader 时，是否跟作者一个逻辑。不可否认，书上的好多评判方法过于理论，作为芸芸众生中的渺小一员，我不会真的去做个 criteria list，算好权重打完分才能选出最合适的委派人选，生活中的选择，定性多于定量。《生活大爆炸》固然好看，身边如果真的有个 Sheldon，那必然是生活在精神压迫下，谨小慎微，惶惶不可终日。书中的模型，譬如事情的紧急-重要程度对照图，委派任务前人员的打分表，都是将心中所想量化的实践。我觉得我们看到这些模块，要学习其轮廓，未必要涉及到分毫。我们在给 team members 分配任务时，脑海中肯定是有这个人适合哪部分工作的大概印象的，量化难做，而且定性地思考也能达到不错的效果。另外，在面对错综复杂的事件的日常生活中，想必我们都有一个自己的小习惯，书中提到列

出 list 等, 最不济我们也会将事情记在脑海中。将事件分门别类地放到 high-low 的坐标轴中, 虽然明确, 确实还是有些固化。本来个人的习惯, 写完 list 后, 不用细细分析就能很快给出完成地先后顺序。当然上述全部是站在学生气还很重的 leadership 的背景下分析的, 真正做到位高权重, 待处理的事情论“打”算的时候, 可能书中所讲真的能得到彻底地验证。视野受限, 展望无能。

书中对如何展现领导力的总结还是非常精彩的。在看到提供反馈时, 我在“受人尊敬的领导”和“受人称赞的领导”之间纠结了片刻。之所以衍生出这两种区分, 是我最近的实习烦恼所致。领导 a 非常细心, 我们提交的报告都得逐字审过然后修订模式截图后反馈到群里, 我们得时刻待命, 指不定什么时候翻出了你的旧账, 给你指点一番。之后在接触领导 b 时真是松了一口气, 只要没有颠覆性地错误, 他都会亲力亲为, 自己悄悄改了直接上传。我曾一时感叹, 领导 b 真暖, 想着想着我就蔫了, 这让我们怎么进步呢? 前者固然麻烦, 有反馈有修改, 为什么不直接自己修改, 但是想想我们从修改中学到了多少, 又觉得真的领导, 必然是要懂得反馈对团队成长的作用的! 这样随时想让实习生学到点儿东西的领导, 受人尊敬!

不管是企业运营还是简单的团队合作, 都可能面对重重挑战。具有领导力的人会突破迎面而来的形形色色的问题, 作者从团队建设初期形成目标、愿景开始, 讲到建设过程中针对变动适当调整策略, 鼓舞士气, 搞定难搞的人, 权衡未来目标, 提升自信, 创造关系网, 将自己慢慢打磨成精英等, 条分缕析, 引人深思。

从提纲挈领的“立足未来”来看, 领导首先要有自己的判断力, 想将团队带领到什么行业, 怎样在行业中布局, 以怎样的步调发展等, 这些都需要在某方面有经验且高瞻远瞩的 leader 能够最先给出框架。仅仅着眼于当前, 东拼西凑一些已有的东西, 拿出来的一般不会具有可行性, 会多走很多弯路。我暂时没想过创业, 不从企业发展来说, 单就自己的行研实习经历谈, 做行研时, 分析师对行业是有自己的观点的, 到底处于哪个周期, 未来的产能, 上升空间, 是否值得投资等。如果是一个只关注于个股的分析师, 那他必然不合格。作为组内成员, 如果我们不和老总的规划相同, 首先我们就成了一个四分五裂的团队, 如果我们将未来规划全部当成老总的事, 自己并未铭记于心, 那我们完成的研报就不能算优秀。对于团队中的 difficult people 该如何处理, 作者给了我们很理智的应对之策, 首先要分析清楚刺头是怎样炼成的, 然后对症下药。这确实需要一个有强大包容力的老总, 毕竟领导对团队的责任感对

上触及到团队利益的行为，还能一直正能量下去，这种知晓大义不是所有人都能做到的。最后，自信是一切进步的必要条件，领导的影响力可不是传播负能量很快的力量。

一个具有领导力的人绝不会闭塞在自己的团队中，还要和外界保持良好的关系。一个人的力量是有限的，一群人共享信息才能处在时代前沿，我们能从关系网中得到好处的前提是展现出自己的价值。小到我们平时的日常交流，大到德高望重者的交际圈，基本上都在验证着关系网的重要性。举例来说，现在的关系网的维系，平时靠点赞，过年靠红包，通过付出精神激励或者物质激励来刷存在感，来证明自己给朋友是有价值的，收获的是朋友聚会时记得我，有啥好事都不忘了我（大雾）。之前在国研中心实习时，老师是在宏观经济领域有些威望的学者，一行三会认识的人颇多，政府有什么举动经常及时察觉，明明是一心扑在学术上每天忙碌的人，依靠关系网保持了对新闻的快速捕捉。不管我们是什么身份，都在有意或者无意地构建着自己的朋友圈，并用自己力所能及地方式经营。我觉得自己对于关系网的建立是不主动的，可能对这一现状的理解也存在很多偏差，我认同其重要性，却并不会不择手段地去强行介入别人的生活，我更希望自己强大到吸引别人来跟我建立革命情谊，当然这样我的关系网中，比我厉害的人缺失了一大块。无奈，性格所致，我意识到这些，也在慢慢调整交友方式，也在慢慢让自己强大。

这本书最升华的地方大概在于，最后一章竟然介绍了如何培养下一代领导力卓越者。作为在社会上发言权还甚少的学生党，自己还没有培养出系统的领导力，看下一代的问题着实提不起精神，但是想到我们不就是领导们的培养人这样激动人心的事实，还是认真看了后面，长了一些经验：把本职工作做到>100%，不怕担责，靠谱，走心！不管在什么环境下，都要让优秀成为一种习惯，不因为对手方的 low 而降低自身档次，不因为讨厌一项工作而漫不经心，谁都不知道自己正被谁盯着，谁都不知道自己即将迎来什么机会。

黄悦 金融硕士 15021014

领导者的个人魅力对团队产生巨大的影响，领导者要具备应对风险的能力、克服困难的能力、时刻学习的能力等等。或许这些能力在跟团队成员的直接接触中难以体现，但是在

带领团队应对外部条件时不可或缺,而且其呈现出来的状态与面貌会不自觉地感染到团队成员。书中讲到管理者的几种风格,很有启发性,或许对更多的人来说,并不是单纯的是某种风格,而是一些风格的特点与另一些风格的特点的混合体。书中将其分类对自我定位很有意义,对照各种风格看看自己的优缺点在哪儿,并进行一定的定位和改进。其实,有一个稳定的风格也是挺重要的,或许这个观点不同于很多传统中国人喜欢让人琢磨不透的感觉,联想到李嘉诚,一个不很圆滑的人却能跟政府能跟其他人很好的打交道的一个重要原因是,大家知晓他的处事风格和原则,知道这样的事情他会怎样做,因为信息对称而愿意跟他合作的都是诚意的合作的,倒也有一个潜在的“顺向选择”的过程,不是吗?

文中说要有感知,认识到自己的感觉,这一点让我想起佛教里面的一个说法,叫做“觉知”。“觉知”是一种状态,叫做你知道自己在做什么。很多时候,我们都处于一种无意识的状态,行为言语尤其是思绪都不受自己理性控制,感性地随意飘飞,手头上还做这个脑子已经想远了,或者行为受情绪控制,事后又后悔当初的举动。书中大概是“觉知”这一状态在管理上的运用。认识到自己此刻的感觉和行为,并合理地调节和控制自己才是觉知的全部含义。书中讲到控制自己的情绪、从无聊厌倦中打起精神等等都是对自己的调节。这是一个长期修炼的过程,要想走出人体的天然设置很难,能做到的人大概都不凡吧。

领导“困难户”是一件很值得探讨的事情,一个人的不在状态可能对整个团队产生不良影响。困难户产生的原因可能有达到了能力承受的边界,和失去了动力。这是两个我最近正在思考和经历的问题。我们的团队到了任务最紧迫,压力最大的时期,领导者也有繁重的任务,所以做起领导的工作也不那么深思熟虑了。难免,给人的任务量太大,超过了能力能够承受的范围,渐渐地,再有斗志的人都被磨光了正能量。仔细倾听、理解并支持、不断地鼓励是解决途径,要做到完全理解一个人的处境和了解一个人的想法很难,但是一般来说被领导者要求的也没那么多,多一些理解,感受到因自己的工作而产生了成就感,就能弥补一些。如果实在不能弥补,可能真的是缘分已尽。

管理层培养接班人是一个很有趣的话题。我想起当初在学生会,为了一年后能够有合格的人留下来,需要尽早心里有数以便尽早开始有意培养其领导能力。但是呢,又不能太刻意,因为如果被团队其他人发现难免因此丧失积极性。且如果出现同时有几个人选的情况,还可能一不小心形成团队内部的小团体和隔阂。如果有人能力强且为人处事受大家认可是最

好的，大家公认也就心服口服，好在我们当初是这样的情况。被领导和领导别人是完全不同的处境，看待问题也不同，做上了 leader 需要有全局观，所以需要有意培养。但培养的过程本身也包含了筛选，有没有能力胜任新角色也还在考核期，不到最后也不知道留下来的是谁的情况也时有发生。最有趣的，还是最后留下来的人不是之前看来以为的那个人的情况，这时候绝非决定者故弄玄虚，而是有其真实的苦衷。每年换届都是大戏。

王红燕 金融硕士 15021010

什么样的领导是好的领导，就如同什么样的将军是好的将军一样，在不同的人眼里有不同的看法。在统治者眼里，能打胜仗的是好将军，在士兵眼里，体恤下属，与士卒共进退的是好将军。同时，富有战略远见的可能团结下属的精力有限，要团结好下属就要牺牲掉很多思考战略的时间。好的领导没有一个共同的标准，可能因为不同的能力而富有领导力，或者是视野，或者能力，或者团结力。书中列举出了不同方面的领导到了，对于一个正常人，要全部做到这些无疑是困难的，但是，只要能做到其中的几方面都不失为好的领导。

围绕领导力的问题，书中进一步介绍了一些，比如发展自身，平衡工作与生活等。但时常觉得，作为领导，最重要的还是专注力。高的情商可以团结好整个团队，视野宽阔才能不断开拓，优秀的专业能力才能把握业务的方向和前沿。但是，重要的队友会离开，坚持的方向可能受到挫折，灵敏的专业嗅觉也可能一时不被市场接受，只有专注与坚持才能继续推动事情继续，才能带动其他人坚持。这是领导力的重要方面，也是所谓人的优秀品质的一方面吧。

对于一个团队的一把手，专注力和前瞻力是领导力中无比重要的组成部分，而对于一个部门领导，或是一个小组的领导，却未见得是，因为他也是被领导者，对于部门领导，绝对执行也是领导力的一部分。这个时候专注力就没有那么重要了，而是像书中所说的，要把主要精力放在核心工作上。这句话听起来极其天经地义。然而很多时候，一个对于工作有热情到能够当上领导的人，要做到不去事事亲力亲为也不是一件容易的事情。

纵观本书，书中具体介绍了培养领导力，有必要注意和提升的方面，这些习惯很容易去

实现，却很难养成，原因在于人是否从心底认同它。认同的人或许已经做到了，而不认同的人虽然可以模仿，却难以成为人格魅力的一部分，或者说像是邯郸学步。那么这些优秀的能力又来自哪里呢？我觉得一方面是后天的培养，而更重要的是人生的阅历，对人和生活的理解。所以，想培养和造就领导力，最重要的或许并不是照着书中列出来的要点去做，而是去阅历和经历，去理解人和世界。

伍琼 金融硕士 15021020

【20160323】《leadership》：现代的领导力，最典型的是商业领域，即领导企业。我们的企业家先是意识到这一点，经营并非单纯地在欲望的驱动下积累财富就可以，以正确生活态度为核心的哲学也不可或缺。即使是靠着利己的欲望取得了成功，日后也一定会被欲望蒙蔽双眼而失败。到了一定阶段后，必须要有利他精神，也就是厚待他人、爱护他人、帮助他人的精神。这样才能获得平衡。最伟大的领导力，其实就是激发和释放每一个人的“爱”与“善”。对别人的同情，愿意为别人服务，这是一种善意；愿意帮人家改善生存环境、工作环境，也是一种善意。领导者要做的是激发和释放人本身固有的潜能，创造价值，为他人谋福祉。商业领域的领导力，就是把一个人的精神境界提到前所未有的高度，把一个人的责任心提到前所未有的高度，然后才能把一个人的潜力、持续的创新动力开发出来，让他做出他自己以前想都不敢想的那种成就。

【20160326】《leadership》：德鲁克是怎么界定领导力的？德鲁克说，领导力就是把一个人的视野提到更高的境界，把一个人的成就提到更高的标准，锤炼其人格，使之超越通常的局限。然后才能把一个人的潜力、持续的创新动力开发出来，让他做出他自己以前想都不敢想的那种成就。领导者本身的定义是有人跟随，有人跟随你，你就是领导。最重要的，就是你把人领导到什么方向上。所以，作为一个领导人，没有选择，要么是领导，要么是误导。很多所谓伟大的领袖，其实都是误导的领袖，而不是领导的领袖。领导力不是中性的，不是越多人跟随你，你越能忽悠人，你就越成功。比如讲市场营销，那历史上最成功的市场营销者，也许就是希特勒和他的宣传部长戈培尔。那个时候他们不但忽悠了全德国人，甚至忽悠了差不多全世界人，在他们发动战争之前，不少西方国家的人都觉得希特勒带来希望了，没能看到希特勒的本质。

【20160329】《leadership》：我所体悟的领导力，须从领导自己开始。按理说，自己应该是对“我”认识最多的人。然而，认识自己最大的难度，往往在于缺乏勇气看清真正的自己。我们经常受困于明知自身毛病，却无法坚定地管住自己，更难改变自己。这些矛盾困扰，与一个人的自我管理能力相关，也关乎一个人是否具有高度的自律。一个人无法自律，无法有觉知地省察自己的能与不能，即使侥幸被授予权位，终会因无法以身作则而失去人心。部属不愿为言行不一的主管效力，更不会由衷地敬重。一个经常迟到的老师或领导，却要求他人准时上课、上班，很难服众。许多人抱怨别人没有礼节，却鲜少关注到自己也轻诺或是欠缺对人的尊重。要观察一个人的真性情，是否自律、言行一致，有许多方式。一个人在被赋予权势时，较能真实地呈现“品”与“格”。具备品格的人，无论在社会哪个行业，不管职位高低，皆有展现领导力的机会。说到底，有德行的人，才是真正能领导自己的人；若有机会领导组织或机构，就算没学过管理，也能以身作则领导他人。

【20160401】《leadership》：动员群众，解决难题，这就是领导力的定义。要点是难题，解决技术性问题，不叫领导力，解决难题才叫领导力；要动员群众解决难题，一个人能解决的问题，不叫领导力，要动员一大批解决的问题，才叫领导力。毛泽东、甘地、马丁·路德金、张瑞敏，他们干了同一件事是动员群众，解决难题。1949 年以前，毛泽东动员群众解决中国革命的难题，甘地动员印度群众，解决印度独立的难题，马丁·路德金动员美国的群众，解决美国民族不平等的安全，张瑞敏动员海尔的员工，把海尔建成国内一流的企业。把海尔建成世界知名企业，持续的在中国家电行业领先的地位。领导力是修炼，修炼的是实践，要从一点一滴做起。修炼往往是要求我们改变本性，因为每个人发挥本性就成为领导者的话，每个人都是领导者了。

丁称 15021027 金融硕士

“领导力”这个词一度在大学生中非常的火，没少听到人说你们要培养自己的领导力。但是有的人错解了所谓的培养领导力，变成了好出风头，不好合作。我不否认领导力可以培养、增强，但总觉得某种意义上来说也是一种天赋，就像九型人格里分析的，领袖型人格在领导力方面能力非凡，不然为什么每个小团体几乎自发的出现充当领导者的角色的人？这本书试图告诉我们一些关于领导力的要点、技巧，似乎让领导力变的触手可及。书中关于领导

力的定义区别于我们一贯的认为领导就是统领管理的概念，认为领导力不等同于管理能力，而是一种创造大家都知道自己应该贡献什么并且积极参加其中的氛围的能力。细想之，这真的容易么？领导者该是品行端正，能以身作则，给人以信任；有能力，能描绘团队的愿景，并启发别人描绘自己的愿景，还要引导两种愿景有机的结合在一起；有前瞻性，有变革的勇气；具备娴熟的沟通技巧，能从他人的角度考虑；有超强的抗压能力，能实现情绪自我管理。当看到这一条一条的标准的时候，你还会觉得领导力的门槛不高么？这样看来领导力依然是稀缺能力。虽然难，但俗话说的好，一个不想当将军的兵不是好兵。再看看这些标准，一方面与个人性格禀赋有关，而很大程度上也和经验经历有关，即使性格很难变化，依旧可以通过各种历练来培养强大的内心，较高的情商和精准独到的眼光。

古语说得好，千军易得，一将难求领导。一担扛起了领导者的职责，就得准备好自我鞭策、加紧学习和适应新的职位，可谓挑战众多，不一而足。从自己做事到带领团队做事，要实现三个方面转变：一是要提申技能，要培养胜任新职务所需要的新能力；二是更高效的管理时间，要重新配置时间精力资源，决定如何高效工作；三是转变工作理念，让工作聚焦重点。而工作理念的转变尤为重要，领导者不必事必躬亲，而要将时间更多的放在帮助别人、制定计划、教练辅导和类似的工作，领导者的工作成果将不再是自己亲自做所获得，二是通过带领团队完成任务而间接获得。也就是说，知人善任变得很重要。汉高祖就是个很好的例子，他虽然“文不能书、武不能战，智不比张良、勇不如韩信、才不敌萧何”，但他知道作为一个领导最重要的才能是调动部下的积极性，他用韩信带兵，张良出谋，萧何保后，一切工作都安排得有条不紊；更不拘一格的使用各类人才，把贵族张良、游士陈平、县吏萧何、狗屠樊哙、商贩灌婴、车夫娄敬、强盗彭越等各色各样的人组合起来，使其各就其位，使所有的人才都能够最大限度地发挥作用，最终兴汉灭秦，成为中国历史上第一个平民皇帝。一个好的领导者必须懂放权，必然会用人。

在商业领域，不变的就是变化本身。领导者的职责就是全力掌控新的现实和创造新的增长机会。因此做出正确的决策、定位很重要，组成高效和谐团队也很重要。管理学上有一个“奥格尔维定律”，说的是一种人才现象，大致意思是说“每个企业家都雇用比自己更强的人，企业就能发展成为巨人公司；如果你所用的人都比你差，那么他们就只能做出比你更差的事情。”领导一群有思想、有想法，甚至可能在部分领域能力超过你的人自然不是一件轻松的事情。应该说在组成团队的一开始就要考虑成员们的性格是否能够很好的兼容。曾

经协助学校的就业指导中心对一些公司 HR 的做过采访，印象很深刻的是，一个 HR 告诉我，其实在招聘的时候，应聘者的能力是一方面，而性格是不是能够很好的匹配应聘的岗位，是不是能够和将来的直系领导很好的相处也是重点要考虑的因素。当然，一个互信有爱的团体有赖于有效的沟通。反思经历过的大小各种团队社会实践、项目活动，很多时候冲突不愉快都是可以通过心平气和的交流得以解决的，有些冲突的爆发仅仅是源于一些小的负面情绪的不断积攒，可见及时而坦诚的沟通交流非常有必要。领导者要做好这样一个协调者，要能够让大家都能够冷静下来心平气和的交流或者能够切中要点的很好的和自己的员工进行私下一对一的交流。一个团队里需要有创新者，需要有不同的声音，但是又要有凝聚力，不能像一盘散沙。

曾经看过这样一句话“普通员工想的是明天，中层管理者想的是下个月，而高层领导想的则是明年乃至今后的五年、十年”。领导者肩负明确方向、确定战略、用对员工、实现目标的职责，必须要有超越一般员工的战略眼光以及更广更深的思考问题的维度和深度。然而要使一个组织一个团体很好的发展下去，领导者还必须担起选贤任能，发展潜在领导者的职责。“成功的组织需要有现成的、可以即刻上任的储备领导者。”作为潜在领导者必须在领导者的帮助下明确自己领导力的阶段并据此确定该阶段的发展方式。领导潜能的第一阶段的标志是一个人从关注自我、做好本职工作转变到更多地关注如何帮助他人将工作做好。实现这种转变后，潜在的领导者开始承担更多的责任，关注做事的方式和方法，并努力提出新的方式和方法。随着潜在领导者的发挥越来越多的作用，其他成员会意识到潜在领导者的贡献及其才能。而潜在领导者乐于承担额外的责任，展现出团队发展方面的出色才能。自然而然地，其他人被他们吸引并向他们寻求新的想法；这可能会让他们正式地担负起顾问或教练的职责。最终，他们开始发展为组织培养下一代领导者的技能。了解到这样一个发展的进程，领导力提升变得有理可循。其实在之前经历的团队活动中我们也或多或少有所体会，很多时候是能者多劳，进而有人来寻求帮助，于是给众人留下靠谱有能力的印象，最终得以领导团队。这和前述的过程基本吻合。而学习有关领导力阶段划分的意义在于，我们一则可以有意识地而不是像之前那样相对被动无意识的去推进这种领导力的提申，二则可以明确自己所处的阶段今儿更清晰下一阶段的努力方向以及方法。若说前三章是指明领导力的各项指标、特征，那么最后一章则是告诉我们领导力提申的过程，至此，方觉得领导力提申真的是切实可行，且人人都可以受用。

徐景明 金融硕士 15201086218

【20160323】《Leadership》对领导力的理解应该要从什么是领导开始，之前在管理学课程上老师有提到：领导是一种人际关系。所谓有领导者，自然是有追随者，追随更是一种发乎内心的思想与行为，只有作为领导者的理念、思想和行为等得到了追随者的认同，才会产生追随的行为。领导是一种人与人之间的关系，是领导者与追随者之间的关系。在工作中，领导是否成功就取决于人们是否能够建立和维持某种关系，追随者完成工作。在中国社会来看，中国是一个非常注重人际关系的国家，从古至今，领导者领导一个国家也好，领导一个企业也好，哪怕是一个小组，领导者都与追随者建立了某种关系，基于这种关系下，领导力得到了充分的发挥。

【20160326】《Leadership》领导力自人类社会形成初期就已经出现了，部落首领的出现就是典型的领导力。学术界对于领导力的界定是各位学者依据自己的研究方向和内容界定的，自然各不相同。在实践中，我们通常认为领导力是团体之间两人以上的互动，领导者通过其自身的领导力来影响成员，领导者的角色就十分重要。领导者要有标准、大概的图景，应该知道自己想要什么样的结果。应该下达明确的目标与标准，以免引起歧义和后期工作的增加。在实施过程中，要建立通畅的信息共享渠道，营造互助分享的氛围。

【20160329】《Leadership》人生不如意事，十有八九。而领导者的肩上则担负着更多的责任，他们常要独立承受因危机而带来的恐惧，如果没有很好的心理承压能力、勇气与智谋，是难以领导他人的。作为领导者，自我约束、自我发展永无止境，对自我的良好约束，能够给整个团队带来良好的示范效应，而自我发展的不断追求，同时也能为团队带来积极向上的整体氛围。

【20160401】《Leadership》领导不是个人的事情，而是一个团队的事情。欲使众人行，必须要有一个好的领导。他要关注团队里的人和事，积极影响团队成员，用心倾听成员的想法，从而打造一个和谐高效的团队。作为领导力的核心部分，激励必不可少，激励团队成员，使成员的潜能激发出来，变成组织的效能。如何合适地激励团队成员，是一项很难把握的技巧。激励不够，成员积极性不够，则团队整体效率得不到提高，而激励过头，成员有可能爆发竞争矛盾，同样有可能降低团队整体效率。

何薇 金融硕士 15021003

今天开始看新的一本书了。领导力是一种与众不同但又是从自身能力发展起来的一种能力。我们从青少年时期就一直在注重于发展自己的自身能力，这种能力可能有助于让我们个人在未来的事业中成功。但领导力可以让你带领一个团队成功。团队中每个人能力的综合不一定等于团队的总能力，但是一个 Leader 的良好领导力可以让团队创造出比个人价值综合更大的价值，这就是领导力的魅力所在。领导力一个很重要的体现就在于让团队中的人面对挑战并完成任务，这就体现了领导在最大化团队能力方面的能力。

本部分详细描述了如何成为一个好的领导。主要是两个方面：对未来的规划愿景和对手下的领导。未来的愿景是部门要努力的方向，也承载着团队的价值观。只有把目标明确了，团队才有努力的方向，每一个人也才更有努力的动力。对人的领导首先需要了解每一个人，了解的一个重要途径就是与他们沟通，听他们讲过去的故事，通过听故事来判断这是一个什

作为一个 leader，首先也是要成为一个优秀的人，所以需要严格要求自己。比如可以记日记，反省并思考自己的行为，让自己未来可以做的更好。想做好一个领导，需要多和组员沟通，减少摩擦，并不断缩短磨合的过程，同时让组员有一个预期性。领导的最大魅力就在于让组员发挥自己的最大价值，并把每一个人的价值有机结合起来，让团队更有活力。

想成为一个好领导，很重要的一点就是批判性的思考能力。大多数人在社会中生活，思维方式往往会受到周围环境的影响，久而久之就会形成思维定式。如何打破这种思维定式，突破大多数人的平庸，就决定了一个人能不能成为一名好领导。而学会批判性思考可以帮助一个人形成深度思考的能力，看到事情的本质而非表面。对周围的事情有了更深度的理解后，再遇到问题并解决问题的时候，就会远远超出常人的水平。一个好的领导在带领团队的时候，会遇到各种各样的问题，团队在一起讨论固然很重要，但是如果只是大家泛泛地讨论，而没有一些富有见解性的想法，讨论也是毫无意义的。很多时候领导就充当了这样的角色。

李颖 金融硕士 15021001

本科时曾经选修过领导力这一门课程，现在回想起来，印象最深的就是“领导者是后天

培养造就而非天生”这一讨论。果然在这一本书的开始就看到了同样的观点。领导者凭借其业务或性格中某一方面的突出能力，自发或被推举成为带领团队的人物，而无论业务还是性格都是后天习得，也从侧面证明了领导力并非天生的能力。领导者会因团队组成，团队目标和领导者自身的性格、特点，在带领团队时有不同的表现，因此产生了领导者的不同类型：有的领导者以其个人能力、魅力、决断力等原因赢得团队信赖，采用“自上而下”的方式带领团队完成目标，激发团队潜力，如 Authoritative 型和 Coaching 型；也有领导者将自己定位在团队的“中心点”，通过联结每一个成员，营造和谐互助、平等开放的团队气氛，如 Affiliative 型和 Democratic 型。我认为这几种类型并没有明显的界限，现今领导者可能更需要具有综合、全面的能力：营造可以充分反映成员意见的良好团队氛围，以明晰的路径带领团队完成目标、帮助成员成长。

书中的第二部分开始逐步介绍如何成为一个好的领导者，而在最近阅读的前 3 部分中，我认为成为领导者必备的两个核心要素是“管理”和“处理”。其中，管理是指在刚刚加入团队、成为领导者时要做到知悉团队愿景和任务，了解团队成员，并在确定自身领导方式之时也考虑团队实际，设定合理的目标和愿景、使用适当的管理办法，培养良好的团队氛围；而处理则是指在多任务、高压力和短时间的背景下，通过分类的方式确定任务的优先级别，并合理安排、分配和评价任务。其实领导者这个词在我看来离我们的生活并不遥远：只要有多个人存在，必然就会有意见的决策者和跟随者，哪怕只是几个人决定“中午吃什么”这样一个简单的问题，也会涉及到 leader 兼顾每个人喜好，考虑距离、价格、交通等“管理”和“处理”的事情。不过在我看来，所谓的跟随者也不能说没有领导力，可能由于性格、身份等的不同，决定跟随决策者的意见；而决策者也不一定是真正的领导者，可能只是统一或执行大家意见的人。

在一个优秀的团队中，总要有不同成员担任不同角色：有人负责总览大局、有人出谋划策、有人具体执行、有人活跃气氛……在书中团队选择的这一部分就详尽阐述了这一点，也说明了团队中互补的能力可以进行更好的配合、带来更高的效率。这让我想到了我们耳熟能详的两个团队可做例子。第一个便是近年红遍管理学教材的西游记团队，唐僧的信念、孙悟空的能力、猪八戒的情趣和沙僧的踏实造就了历经九九八十一难、最终取得真经的师徒团队。另一个便是历史上的“刘关张”，刘备作为领导者，在性格方面相对软弱，并没有将团队各位成员的能力进行很好的配合，张飞和关羽的性格稍有重合之处，都更偏向于实践，而诸葛

亮的出现则为这一团队增添了“出谋划策”的角色，使整个团队得到了更好的配合。

这本书读到了最后，好像渐渐形成了一个体系，将之前读到的部分组合了起来。领导者在超过 2 个人组成小组或团队时就会自动产生，负责明确规划、管理成员、处理相关事件，使团队中的每一个人都能发挥出最大的潜力以实现预期目标。曾经我一直认为领导力是一种虚无缥缈的东西，很难去真正的评判、衡量一个人的领导能力。而通过曾经领导力课程的学习和这本书的阅读，似乎有了不一样的体会：领导力其实可以落在实处，很细微的事情也可以体现出来。而领导者通过明晰的远景、高效的推进和有效的沟通都可以成为领导能力的体现。对于现阶段的我们来说领导力的培养也尤为重要，即使开始工作时不会马上承担领导者的角色，能够通过点点滴滴的学习和培养，成为具有潜在领导价值的人，毋庸置疑也会对未来发展有极大帮助。这不仅仅是要求我们能够在需要的时候扮演好领导者的角色，更是在配合领导和其他成员时学会用对方法、做好事情。

徐菁 金融硕士 15021018

【20160323】《leadership》：领导力是一种内在的人际影响力，并不必然与外在的资源占有和岗位职权联系在一起。领导力并非纯粹工具意义上的管理手段，而是必然蕴含着目标与价值。领导力的内在源泉和外在导向都在于愿景，正是愿景目标及其所派生出来的价值观，让领导力不仅体现为一种人际影响方式，更具备了深远和广泛的正向影响价值。纯粹个体化的目标追求，由于个人的意志无力和视野局限，很容易被外界左右迷失，也容易走向狭隘化和极端化，无论哪种情况，自我坚持都困难，更妄论影响他人。对于一个人的愿景和领导力的形成来说，不能怨天尤人也不能用命运搪塞，一定要从自我的主动学习和刻意训练上去努力，一个人有无愿景和领导力，关键在于同样的外部条件下，是否具有自我塑造和自我修养的内在主动性，而这种内在主动性的养成，在很大程度上又同一个人是否能将个体目标追求融入到社会文化传统之中，在那里找到心灵的导师和目标的意义。

【20160326】《leadership》：新世纪需要我们用一种更平等、更均衡、更富有创造力的心态来认识、理解和实践领导力。为了从一个传统的管理者转变成为一名成功的领导，我们最需要做的不是完成既定的任务，不是设计好团队的组织结构，也不是熟练地发号施令，

而是为所有员工营造一种充满激情和创新的环境，领导力不是一种方法或技能，而是一种独特的艺术。领导力核心在于沟通。在过往的工作过程中，管理者往往会发展出一套自己喜欢的互动风格和方法。这种路径依赖可能会导致有些管理者因为习惯于骤下判断，而错失了让员工共同参与的机会，不利于员工能动性的发挥；也有部分管理者更关注他人的情绪和感受，而缺少技能和洞见化解棘手情况，最终导致问题悬而未决等沟通困境。人才比战略更重要，团队比个人重要，若是沟通出现问题，领导力就无从实现。

【20160329】《leadership》：领导力来自于一个人的眼界和胸怀。现代领导力的本质，是领导最伟大的爱与善。经营并非单纯地在欲望的驱动下积累财富就可以，以正确生活态度为核心的哲学也不可或缺。即使是靠着利己的欲望取得了成功，日后也一定会被欲望蒙蔽双眼而失败。到了一定阶段后，必须要有利他精神，也就是厚待他人、爱护他人、帮助他人的精神。这样才能获得平衡。对别人的同情，愿意为别人服务，这是一种善意，愿意帮别人改善生存环境、工作环境，也是一种善意。领导者要做的是激发和释放人本身固有的潜能，创造价值，为他人谋福祉。商业领域的领导力，就是把一个人的精神境界提到前所未有的高度，把一个人的责任心提到前所未有的高度，然后才能把一个人的潜力、持续的创新动力开发出来，让他完成他自己难以想象的成就。

【20160401】《leadership》：一个人若不能领导自己，便无法成功领导他人。按理说，自己应该是对“我”认识最多到人。然而，认识自己最大的难度，往往在于缺乏勇气看清真正的自己。我们经常受困于明知自身毛病，却无法坚定地管住自己，更难改变自己。这些矛盾困扰，与一个人的自我管理能力和自律相关，也关乎一个人是否具有高度的自律。落实自我领导力，就是把自己当成一个对象，通过鼓舞、提议或指导，以正向态度，领导自己改变自己。一个人无法自律，无法有知觉地省察自己的能与不能，即使侥幸被授予权位，终会因无法以身作则而失去人心。

张宏志 金融硕士 15021004

【20160323】《leadership》：在开始看这本书之前，一直认为领导力这三个字是一个很宏大的词语，看着题目就想着作者要以怎样的笔调开篇？又会从哪些角度来诠释这个词？

所以在看书之前先百度了一下这个词的释义：“领导力（Leadership）就是指在管辖的范围内充分地利用人力和客观条件以最小的成本办成所需的事提高整个团体的办事效率”，当我自己的想法连带着这个解释埋伏在脑子随着我读这本书时，前面的疑惑解开了。书中提到领导力是创造一种环境的能力，这种环境中的每个人都懂得自己该做什么，并且每个人都认为他被赋予了一份好工作，作者从三个方面阐述了具备这样领导力的人还有的素质，一是正视挑战，以积极的态度解决问题，二是能够剖析自己，认识自己的优势劣势，也就是古语中的知人者智自知者明，三是能够站在一定的高度上统筹大局，领导力经过作者的这样一番解释，意思明确且有具体的指导意义。

【20160326】《leadership》：“不想当将军的士兵不是好士兵”，战场需要士兵们的远大抱负，职场也一样需要员工们的宏伟理想，不想当领导的员工似乎也不是好员工。作者在书中第二部分的开头就写到“prepare to lead”，那么怎样去准备？作者的建议和我们普遍的认知相同，先去了解周围的人，尽快地记下每个人的特点，建立彼此的联系，之后再考虑开展自己的计划。另外，作为领导者，每天要面对各种各样的事情，每个人的经历有限，不可能事必躬亲，所以领导者必须学会将有限的经历集中到有价值的事务中。康熙帝曾说：“今天下大小事务，皆朕一人亲理，无可旁贷，若将要务分任于他人，则断不可行，所以无论巨细，朕必躬自断制。”第一次听到这句话的时候对康熙帝认真负责，事无巨细的工作态度极其敬佩，但是现在想来，这种做事方式导致处理事务效率很低，不适合一个机构的领导者。俗话说做事分清主次，也就是书中的按重要性和紧急程度将事务分类的事务处理方式，要是机构高效运行，领导者应该具备这样的能力。

【20160329】《leadership》：领导力中包含懂得倾听的能力，所谓偏听则暗兼听则明，领导者不可不听团队成员的反馈，也不可偏信一家之言，而应该多方面听取不同的意见，尽其所能做到明辨是非，并且保持客观的判断和理性的决策。领导力的培养是需要人们在不断的反思和回顾中逐渐完善的，不论是领导者还是被领导者，给自己留出反思和回顾的时间是非常必要的，反省自己的得失，总结自己对事情的处理方法和与人交往的态度等能让人更好地认识自己，这样才有进步的可能。另一方面，培养领导力不能专注于强调工作，做好生活与工作的平衡才能让人发展更具有可持续性，才有可能对生活 and 事业葆有热情。

【20160401】《leadership》：领导力需要内部和外部两个方面培养和提升，一个领导者首先要保持自信，无论是顺境中还是逆境中，自信力都是不可缺乏的，尤其是在逆境中，当企业面临经营风险，甚至更大的危机时，领导者的自信不仅能自我激励，更重要的是能给他的整个团队以鼓励和渡过难关的信心和决心，并且也能够保证领导者在危机状态下仍然保持清醒，做出理智的判断和决策。自信力这一点是需要领导者不断锻炼，不断发掘自身潜力中培养出来的。而另一方面，向优秀的领导者和企业家们学习也是极为必要的，见贤思齐能让我们在透过他人，反省自身问题的过程中不断弥补不足，完善自我。没有天生的领导者，也没有模仿出来的领导者，在坚持自我的前提下择善而从，才是领导力的正确打开方式。

王宇航 金融硕士 15021008

【20160323】《leadership》：

Understanding Leadership 这一章基本读完了，印象最深的有以下几个内容：（1）bold messages （2）being a frontrunner （3）knowing yourself （4）emotional intelligence （5）commit to change.

Bold messages 常常被人认作是疯子的代名词，因为只有他们的脑洞能大到无人能及。比如埃隆·马斯克突然提出个火星殖民地计划，一度让人觉得他是个 **weirdo**，所说所作越来越漫无边际。可就是这样一个敢说敢想的人，颠覆了汽车这个传统行业，半个月前特斯拉发布的一款家用挂壁式电池板，又一次掀起了电子科技和新能源领域的波澜。就是这半个电视大小的电池板，可以满足一个家庭日常的用电需求，新能源的应用以及用电安全性的提升，让大家对公司未来的产品越来越期待。

Frontrunner 这个词我原以为只需要员工做到就可以了，但现在看来，这也应该是一位合格老板必备的素养。对于 **Leader** 来说，**Frontrunner** 并不是要求自己一切都必须冲在前面，而是落实在一些具体细节上，比如团队的效率、能动性、执行力等等，有一个好的 **Leader** 做 **Frontrunner**，团队就能更快地进入角色，一往无前，无所畏惧。

Knowing yourself，自知者明。没有人会比自己更了解自己，但认识真实的自己是一个困

难的过程，要不断挣脱妄自菲薄或者爱慕虚荣的束缚。好的 Leader 一定是先认识自己，再认识团队和成员。

Emotional intelligence，这点我理解为 caring and kind，应该也有些类似情商吧。Leader 的一言一行，都是影响团队成员的因素，更酝酿了整个团队的氛围和文化。正所谓书中这句话“The emotions that leaders experience affect the culture of an organization.”

Commit to changes，求新求变，才会日新月异。安于现状并非不好，只是时间久了会让人丧志斗志、匍匐不前。Changes 有时就像被动打在我们身上的鞭子一样，有时心里多少都会不情愿，但事后回过头来看，却觉得那段冒险尝试、用于突破的经历难忘美好，值得回味。

【20160326】《leadership》：

培养领导力的前提是学会做人，学会和人沟通和相处，做人比做事更重要——周四晚企业家交流有感。

我相信胥总是个优秀的 VC 投资人，我更相信他是个好的领导。两个半小时的讲解，让人如沐春风，你仿佛都能看到在他身边散发的 Leadership 的气息，而这种气质是接地气的性格、真诚分享的态度酝酿来的。他说，在与企业家打交道时，人性也很重要。有效地与被投资者沟通，并判断企业家的做人准则，是他们投资人，或者说整个行业常常关注的地方，因为这直接涉及到企业未来的潜在价值。

仔细回忆了一下胥总讲的人性，除了个人品性道德外，应该就是沟通能力了。我相信世界上没有所谓的不解风情的老板，只有充满隔阂和误会的沟通。不管人们地位如何，内心都不情愿被一个 tough 的人管制着，所以，leadership 的魔力在于这是可以让别人心甘情愿被他（她）领导的心态。凭借着烂到家的回忆，总结了一下胥总所谓有效沟通的影响因素：

(1) 坦诚——在人际沟通中，发自内心的自我袒露非常重要，其中包括自我了解、自我接纳、自我表露三层含义。自我了解是指了解自己的感情、优点、缺点，并清楚自己的言行所代表的意义；自我接纳是指对自己有信心，能全然地接受自己，并肯定自己的价值；自我表露则是把自己适当地表达出来，包括优点和缺点适当地表达到极致便是幽默。幽默是非常好的人格特质，也是人际沟通最好的润滑剂，能使紧张的人际关系缓和下来。(2) 关怀——

一关怀不能停留在口头上，必须要有实际行动。如果你爱自己的另一半，并称她给你买的衣服很漂亮，那么你就应该常穿在身上；对其他人也一样，你表示喜欢对象，那么你就要对他所在职责范围内取得的成绩表示赞扬。(3) 信赖——人与人之间应该彼此信任，不互相猜忌。应该让每一个人有贡献自己力量的角色，信任他可以做好。(5) 尊重——尊重表现在：其一，我们处理问题时宜对事不对人。即使你不赞同对方的某些观点，也不要认定他有问题，甚至否定对方，以免伤人感情。其二，应避免使用命令式的口气，而应以商量、合作的方式与对方说话，即使关系再密切的也不应该如此。

【20160329】《leadership》：

Working at relationships. 本次的阅读从 Working at relationships 开始，一直到 Balancing work and life 部分结束，我相信一个受欢迎的 Leader 起初也一定是一个好的 Team member, 一个好的 Listener, 一个好的 Executor. 一个受人尊重的 Leader 一定知道自己要做什么，即制定战略方向的能力。我想这应该不仅取决于胆识，更多的是智商、经验和性格的结合，能一边做当前的事情，一边思考下一步的动作，并及时作出判断，是我一直努力希望向他们学习到的品质。细分来说，智商应该就不用多提了，那就说说我对于经验的看法吧。没有以前成功和失败的教训，我们就不知道什么必须要做，什么不能做，一个优秀的 Leader 注定要经历很多风风雨雨，才能很快地做出决策。我认为决策的正确与否在做出决定之时并无法判断，更多的可能是要后人和结果来评说，因此更重要的也许并非是否能提出完美的决策，而是很快做出判断，抓住机遇。这样说来，决断力就成了战略能力的关键，很多人有想法，但是却优柔寡断（自认为也有这样的毛病），就很难做出正确的决策。在领导力相关的事件里我了解的并不多，但像柳传志做出联想收购 IBM PC 业务的决策、马云当初决定布局互联网电商的决策等妇孺皆知的故事，都是胆识、阅历和执行力的结合。

之前我一直觉得领导力是空洞的概念，也并不适合我们初入社会的菜鸟，但现在看来我错了。今天的世界，无论一个人的职位有多低，只要有 Leadership，就能够做成很多事情。换言之，领导力，与地位无关，与背景无关。

【20160401】《leadership》：

这几天读了书的第三部分 Leading through challenge. 其实做一个 Leader 也很辛苦，有时需要忍辱负重，做出艰难抉择；有时要领导那些在某些领域有才能，但又很难融入团队的人；

有时更要平衡团队和个人的利益冲突...所谓欲戴皇冠，必承其重。回想了一下，倒数第二部分给了我深刻的印象：Confidence is a cornerstone of good leadership.

我承认自信的重要性，Leader 要有，Team worker 要有，全世界任何人都要有，这是全世界公认的品质。但我曾看到这样一种说法——“不自信与生俱来，只能掩盖，不能消除”，说实话刚看到这句话我心里默默地飘过了两个字：放 X！我为什么不相信这种说法？当你刚生下来，慢慢开始学会走路，学会说话的时候，你自卑吗？肯定没有，你脑中甚至没有自卑与自信这个概念，但是后来，可能是学校老师说话的语气不当，也可能是你的家人教育方式不当，很多人经常说些“我怎么能教出你这种学生”“你永远都是这么没出息”这种直接导致自卑的话，或者你遇到一个公然侮辱你的前辈，这样的一些经历，使你逐渐觉得你不如大多数人，你不敢做自信的人敢做的事，你甚至怀疑活着的意义...

但是这些是真的吗？不是（这是我的一己之见）。只是因为外界的刺激加上自我暗示，造成了对自己内心的蒙蔽，你看不到真实地状况，其实你并不差，只是你认为你很差，然后你就真的表现出了差的状态，你不自然，紧张，脸红，然后就恶性循环。所以说，你只是进入了一个思维误区，完全不是什么天生自卑。

我坚信全面提升内心的境界是可以培养自信的。真正自信的人是阳光的，他很少传播负面的东西，和他相处，能给人带来快乐和舒适。他也是坚强的，面对质疑和打击，他不会过于在意，而是报以微笑，然后继续前行。他更是乐观的，他相信一切都会越来越好，不会焦虑或恐惧未来。他的时间很充实，他知道应该做些什么，他不会无聊空虚寂寞，他享受和别人相处的时光，也享受独处的时光。我不知道自己的这种观点是否成熟是否全面，但我知道这肯定是积极的正能量的一面，朝着这个方向努力，不仅培养 Leadership，也会提升人格。

邹磊 金融硕士 15021002

【20160323】《Leadership》：领导力到底有多火，当我用职业发展中需要的一些素质在当当网上搜索时可以看到大概：领导力 4557 本、谦虚 131 本、勤奋 221 本、善良 630

本。但人们对于领导力好像存在着两种极端：一种人疯狂的追求领导力以至于看各种领导力的书、听领导力的讲座、上领导力的培训课，另一种则是对领导力嗤之以鼻，听到领导力三字便如听到紧箍咒一般。但是领导力究竟是什么，什么样的人才是好的领导者？我非常认可在管理学的课本上看到过这么一句话：领导力是一种人际关系。我们愿意追随一个人的时候，一定是他与我们保持着良好的人际关系，他的行为和话语让我们尊重并产生认同感。也许企业家们有猫星人，也有狼星人，但是具备好的领导力的企业家总是那种他的命令能够在员工中得到广泛的信任与认可。因为在良好的人际关系中，尊重是相互的，工作必然也是愉快的。在这一层面，领导力不关乎技巧和手段。

【20160326】《leadership》：要想成为具有领导力的人也得有好的管理能力。但中国绝大部分成长中的中小企业，并不具有完善的管理制度，优秀的管理体系，令人称羡的薪酬福利，企业发展的过程中总会有这样或那样的问题。对于管理者来说，带领部属达成企业的目标却是每天最重要的事情，那怎么指挥得动员工呢？如何激发出员工的内在动力呢？用行政命令压人？无疑是一次比一次没有力量；用管理制度约束人？下属只会口服心不服，越来越叛逆；用奖金津贴刺激人？部属的胃口也会一次比一次大。其实，论起来，这些都是皮毛。企业的问题永远也解决不完，对于管理者来说，有些问题也不是你能解决的，而企业的目标还是要坚定不移的去达成。此时，作用于团队成员，非常重要是来自直线上司的力量，身体力行，发挥榜样的正能量，这是一种无形的、却相当强大的力量。管理者惟有做一个行的正、坐的稳的人，管好自己，言行一致，在多年的耳濡目染中让员工发自内心的敬佩，你在团队成员中说话才会有份量，你带的团队才能有强大执行力的文化。

【20160329】《leadership》：互联网背景下的领导力挑战。随着互联网浪潮的不断冲击，创新周期变得越来越短，产品研发的时间也随之加快。这就意味着企业必须为新的、具有创意的思想创造理想的环境，这个氛围激励员工们摆脱传统思维方式的束缚。但困难在于：虽然创新的压力不断增大，领导者却必须为员工们减轻成功压力的重负，因为没有人可以在压力和逼迫中有创意性的工作。这是领导工作的一个新挑战。另外，国际化和全球化以及虚拟网络的发展使分工界限逐渐瓦解，通常一个领域的事情很快能传播到另一个领域。一个变化的环境从外部促进着企业结构的变化来适应，以此来调整员工的动力。这时，死板的规章制度已变得不适用了，甚至会阻碍企业的前进。公式化的语言和行为如“上司”、“部门”或“职责范围”等只会让企业在通往知识型企业的道路上止步不前。

【20160401】《leadership》：如果把领导力细分的话，我会分为影响力、方向控制力和风险管控力三个部分。领导力的内核是影响力：即通过个人的魅力和行为，改变他人的行为乃至思想的能力。组织之所以需要领导，是因为组织会因他而不同：要么提高整体效率，要么减少矛盾冲突，要么有助于组织成员的个人成长，要么可以降低业务风险，总之，作为领导，你要占一样。事在人为，团队成员的行为不改变，领导的价值就难以体现。领导力的前提是方向把控力：方向对，不一定能赢；方向错，则必定满盘皆输。方向把控力当中又包含了很多子元素，诸如：对市场的敏锐度，商业意识，判断力，战略性思维能力……总之，一个好的领导需要在纷繁复杂的环境中抽丝剥茧，找到属于自己团队的方向。在任何一个组织当中，各类信息都会自然地流向权力中心，这也是为什么经常说某某领导“日理万机”。方向把控力是能够全面掌握必要的信息（过滤掉无用信息），去粗取精，抓大放小，寻找众多信息之间的内在联系，从而做出适当的判断。领导力的底线是风险管控力：生存与发展是一对永恒的命题。组织先求生存，才可谈发展问题。所以一名优秀的领导，应该为自己设置一道底线，这道底线，必关乎团队的存亡，关乎个人的命运。抛开军令不可不从的逻辑，“谷子地”算不得一个好领导，因为他必须对全军覆没结果负责，因为一定程度上，风险是把握在他这个团长的手里。当然总结完之后，反省自身，离领导力仿佛越来越远……

胡劭颜 15021028 金融硕士

【20160323】《Leadership》：领导力是什么？在我看来，它不是某种职位或者特权，而是一种精神上的影响力，具体表现为一个人在团队中的话语权——引领大家跟随你解决困难，现实目标的能力。因此，领导力绝不是派生的，而是一种由内及外的气质。

作为团队的核心，领导者必须善于应对挑战，开阔视野，始终扮演好自己的角色。想要成为一名杰出的领导者，我们最需要做的不是完成既定的任务，不是设计好团队的组织结构，也不是熟练地发号施令，而是为所有员工营造一种充满激情和创新的环境——领导力不是一种机械的方法或技能，而是一种时刻散发的气场，是一种独特的艺术，优雅唯美，却难以名状。

【20160326】《Leadership》：团队无处不在，而有效的团队往往需要一名发挥核心作用的人，也就是其领导者。一名优秀的领导者并不需要面面俱到，却必须具备一些异于常人的素质。无论对于企业还是其他组织，想要实现一定的成就，领导者必须要具备独特的眼光和宽阔的胸怀。

决策需要前瞻性、预判性和远见，需要洞察力。有三位成功的企业家，他们成功的路径不同，却都具有宽广的视野和过人的洞察力。乔布斯把艺术与工业相结合，创造了备受好评的苹果帝国；马斯克用领先的科技突破了传统汽车行业的围堵，在豪华电动车领域一枝独秀；任正非通过“农村包围城市”的策略，逐步占领市场，走向高端。成功的企业需要成功的策略，成功地策略少不了领袖的参与。

另一方面，虽然领导者具有核心的地位，但团队的事业不可能依赖于一人，这就需要领导者具备选人用人的能力。用人先要识人，用人之长，将合适的人放在合适的岗位上，并给予妥当的激励。此外，包容大度是领导者必须具备的特质，是内化在其人格之中的品质，在无形之中决定了很多事情。

【20160329】《Leadership》有人说，领导的艺术在于平衡，平衡人际关系，平衡当下与未来，平衡工作和生活。一个组织之中，不可能每个人都有着一样强的工作能力，也未见得人人都容易相处。领导者要做的，就是在合理配置人力资源的基础上，圆润细腻地协调好团队内部的关系，营造积极向上的氛围。做事业要遥望星空，也要脚踏实地。不会稳扎稳打的老板输在今天，没有远见的领导者输在将来，两者缺一不可。工作与生活之间的平衡对人的影响则渗透在每个细节。只要处理得当，完全可以使两方面兼顾起来，相互促进。

当然，无论一个人有多么强的领导能力，他自身的力量和智慧也是有限的。团队内部的沟通互动对于领导者与员工双方都有着正面的作用，一名成功的领导者应当在有主见的基础上，积极听取团队其他成员的意见和建议并作出判断。这种信息反馈和循环的过程，对于提升工作效率，及时发现和解决问题有着重要意义。领导者自己也应当时刻检验自己的决策和行为方式，“吾日三省吾身”，不断发展和改良组织的经营管理水平。

【20160401】《Leadership》前面几次的读书笔记，大多是在技术层面谈领导力。的确，智慧、视野、权谋都很重要，但人们却时常忽视很重要的一点——责任心。责任与技术层面的要素无关，而是关乎人性，意义深远。

有人说，如果你不走到台前，你就永远不是领导者。动机和责任心相辅相成，他们共同驱动着领导者带领团队走向未来。在这个过程中，领导者只有积极承担责任，才有可能换来团队的尊重和更大的话语权，从而有效地调动团队成员为一致的目标而奋斗。只有目标而缺乏使命感的领导者，势必在追逐理想的道路上屡遭坎坷。优秀的领导者应当经常考量自己的肩负的责任，“吾日三省吾身”，不断调整工作方法，而不是轻易地改变目标。

张冰 金融硕士 15021022

【20160323】《Leadership》：领导力是一种激励鼓舞他人克服困难、不断接受变化并实现目标的能力；领导力是建设一支强大而有效的团队的能力；领导力是运用自己的影响力来引导和劝服他人的能力。领导力不是与生俱来的而是可以培养的，可以学习的。书中谈到了六种领导力风格，强迫型的、权威型的、亲和型的、民主型的、以身作则型的、辅导型的，不同情况和时机下，人们运用不同的领导力风格。书中谈到权威型领导力是对组织最有积极影响的风格，从小到大，确实觉得权威型的领导对我更有震慑作用，高高在上让我不敢不听话，不过最近接触的领导多是亲和型和民主型，团队气氛很和谐融洽，领导很关心体贴下属，认真听取下属的想法，让作为无名小卒的我觉得被照顾和重视，从而令我发自内心地喜爱领导，愿意为她卖力干活、愿意为她加班做事。领导力和情商有很大的关系，确实不由得佩服领导的情商真是高，懂得换位思考，关心客户上级的同时也关心我们这些实习生。

【20160326】《Leadership》：在上海的时候曾经问过本科学校金融专硕的学长签工作考虑的因素，我原以为是专业对口、兴趣所在、薪资满意、发展路径清晰明确、工作地点离家近等，然而他给出的答案超出了我的预想，他的回答是敬佩团队领导，择业时把团队领导因素放在了第一位。第一次听到这种想法，虽然出乎我的意料，但是细想想后觉得很有道理，从一个无知懵懂的在校生迈入社会进入职场，跟对人真的好重要，在一个优秀的领导带领下，努力的方向前景光明，人生也会觉得充满希望，奋斗的过程中实现人生价值也会很快乐，并且也会从优秀领导身上学习到很多优秀的品质和精神，见贤思齐完善自身，不断进步，快速

成长。

【20160329】《Leadership》：在提供反馈方面，我有一些感触。本科时在一家小征信公司实习，遇到的一个实习生负责人，我觉得他素质低、情商也低，他自己也承认他没什么才能不然也不会一直升不上去。他分配给我的任务后，我都会尽心尽力、不喝水不挪地地尽快完成，他在办公厅里当着众人的面问我，“做的这么快，你是认真做的吗？”。每次做完一项任务，他都会没有空隙休息地给我分配下一项工作。然后我觉得这工作不能开足马力立刻完成，高强度完成一项后迎来的又是一项繁重的工作，上面不给“课间休息”，自己要给自己劳逸结合的机会，所以又得到了他的反馈“怎么做事比之前慢了很多，有认真在做吗？”。这个实习生负责人在不断给我施加压力，不断给我负面反馈，让我产生了抵触的不良情绪。然而现在遇到的部门领导和他截然相反。领导总是当众表扬、私下指出错误不。邮件反馈中总是表扬称赞放在前面，表扬之后提出需要改进的地方和不足。同时领导时常换位思考很关怀我们，

为我们的发展考虑来培养我们，分享给我们很多她的感悟和经验，给我们超出预期的学习机会，跟着她不像是之前被奴隶一样干苦工，而是真真切切学到很多销售方面和为人处世的知识。这样大度为他人考虑的领导是受人爱戴的，真的很庆幸遇到这样一位好姐姐，也希望周围这样的人越来越多。

【20160401】《Leadership》：领导不仅要培养自己、提高自身素养和能力来带领团队向正确的目标努力奋进，同时也要考虑到自己的团队要后继有人，所以为了团队更好的发展，培养下一代也是重中之重的事情。领导自身的成长很大一部分体现为下属的成长，优秀的领导不应该与下属比着干，而应该帮助下属干得更好，辅导下属，让下属可以独当一面、撑起一片天，这样团队里有了新的领导力胜任者，领导可以进一步晋升而不必担心原团队无人带领。此外，在培养辅导帮助下属时，也是建立人际关系的过程，领导以“为人父母”的心态关注下一代，付出真心对待，自然也会得到人品好的下属的真心，促进上下级关系的进一步融洽，多一些互帮互助坦诚相待的真心朋友。

邵兴宇 金融硕士 15021013

按照本书开宗明义的定义，领导力是一种创造气氛的能力。我想，这与我们平时理解的领导力源自于人际关系是相通的。想起来以前看过的一点，权力本身来自于追随者对于权力人物的依赖，而这种权力并不一定要由正式的职务头衔予以认证，与外在职务也没有太大的关联（看看中国历史上有多少傀儡皇帝就明了了）。俗话说得好，“兵熊熊一个将熊熊一窝”，一个团队缺少合格的领导者，整个团队的潜力就难以真正得到发挥，组织任务就不能完成。

专注于重要事务是提高个人领导力的重要条件之一，人的精力总是有限的，而一个充分了解领导艺术的人绝不会将自己的精力分散在一些不必要的事项上的。在一个团队中，每个人都应该有着其相对明确的定位和作用，而领导的责任就是让对的人去做对的事，让每个人的能力做到最大程度的发挥。一旦领导核心将精力过分分散在具体事务上时，就免不了会在对全局的掌控上出现一些“钝化”，越俎代庖之下却可能出力不讨好最后落个事半功倍。这方面一个不错的反面案例大概就是诸葛亮了，作为中国传统的道德模范他无疑是完美的，但是作为领导则显然有些“举轻若重”而缺乏必要的领导魄力，“食少而事烦”之下，悲剧收场也就在所难免了。

不同目标之间的平衡是一门重要的领导艺术。其实从某种角度来看，做人的道理和领导艺术有相通之处，人的精力有限，在有限的精力下作出突出的成绩就不得不有所取舍，将好钢用在刀刃上。记得一代宗师吴清源就曾用“捉二兔不得一兔”来敲打教育聂卫平，要他收敛精力，专攻棋艺。团队则更是如此，当然我们可以通过提高团队精力资源能力等等各个方面来抬高队伍能达到的上限，但是没有那个团队享有无限的资源，在一定预算约束之下实现团队整体收益最大化是每一个组织不得不正视的重大任务。前两天课上老师还在批判中国企业缺乏一种“匠人精神”，将之归结为中国经济创新不足的一大原因，这大概也是中国企业领导力不足、缺乏领导艺术在宏观层面上的一种反映吧。

自身领导力的提升归根结底还是落在了不断自我完善和发展这一条上。曾子曰“吾日三省吾身”，自省对于领导者来说同样重要，通过自省，进行自责，能够及时检查并发现自己的每一个细小过失，进一步有目的的严格要求自己，防微杜渐，从而不断鞭策自己前进。学习、自我更新不仅仅是指一种对新知识的学习，还包括对新经验、新观念、新环境、新形势

的接受和跟进能力，这是避免失败的前提。乐于自省的人通常在工作中深思熟虑，乐于自省是一个人自觉性的表现，能这样做，其进步必然快。弃我去者，昨日之日不可留，过去不等于将来，不能正确认识自己，就会凡事自以为是，拒绝学习，拒绝自我更新的必然结果就是失败。提升领导力除了要不断删除旧我，同时也要促成新我的诞生。自我更新必须主动，毕竟这件事没有人能够代劳，一定要自己来做。

吴铭 金融硕士 15021006

【20160323】《Leadership》——领导力，这个词好像从小到大就是个司空见惯的词，自己也很少去思考这个话题，什么是领导力？以前中学时我觉得可能班长就是领导力的代表人物，看影视剧时又觉得领导力和号召力是息息相关的，正如周星驰的《功夫》电影中“一支穿云箭，千军万马来相会”。大学时觉得社团主席或学生会主席等就很有领导力，能够有能力组织大家带领大家举办精彩纷呈的活动。在看完这本英文领导力的第一部分时，自己对于领导力又有了新的认识，领导力更多时候是一种品质，是一种的特殊的人际影响力，组织中的每一个人都会去影响他人，也要接受他人的影响。领导力就是能有办法激励别人心甘情愿地完成目标的能力。这种能力是影响力而非操纵力、控制力。

【20160326】《leadership》——今天看到本书的第二部分，如何成为一个合格的领导者。今天正好有个无领导小组讨论，说实话自己十分不擅长这种面试，从大二开始的第一场无领导小组讨论自己就一直被领导。所以也许领导力是一种气场，是一种与生俱来的组织能力，是非常稳定的语速和清晰的谈吐。但自己往深处想想又或许不是这样，我自己所认为的领导力可能并不是流于形式，我有时候蛮羡慕那些公开演讲的人的气场，总是觉得他们身上有某种领袖气质，但实际上真正有领导力的人可能是去做事情的人，比如在实习时遇到的项目组负责人，遇到非常棒的领导，也许他们并不擅长在高堂之上呈现精彩纷呈的演讲，但他们是真正某个事情或项目的协调者。所以领导力更多时候意味着你的责任感，所以如何养成领导力，也可以看做责任感的培养过程。那么如何去培养责任感呢？责任感可能更像是先天的一种品质，如果认真地、努力地去对待一些看似细微的事情，从小处着手，才有能慢慢培养其责任感。而如果周边的人对你的认可程度高了，自然你的领导力就具备了。

【20160329】《leadership》——今天看微信公众号，看到一篇文章是这样说的：伯乐做

了一个试验，他把两匹千里马放到驴圈里。其中一匹想：我既然遭此不幸，为了生存，我必须同化成驴性。所以，它每天学驴叫，吃驴食，便被群驴认可为朋友而幸存下来。另一匹千里马想：我是千里马，怎能同驴一样？宁可饿死也不吃驴食物，群驴看到它与自己不一样便群起而踢之，几天就被驴踢死在驴圈里。所以在学会领导之前，我们得学会顺从，正如千里马，在驴圈里，求生存，交朋友，学习驴的智慧。同时不忘自己的天资和抱负，等待机会。当然，如果一辈子注定要在驴圈里了，不妨就在此做出一番事情来。记得摄影大师说，最好的照片往往就在身边不远处，何必跋涉千里。那么，下一步，就是领导团队开创新气象了。就在驴群中当领导者，带出一群千里驴来。这既是目标，也提出了要求。1、先融入然后再改造团队。2、明确团队的使命与愿景。3、与成员一起制定目标与计划。4、培养统合开放的沟通环境。往往领导者在未成领导者之前首先学会的是生存，谦卑的态度。

【20160329】《leadership》——自己今天边看领导力边在思考什么是领导力，又有哪些能力可以成就领导力呢？领导力决定一个人的成效水平。锅里的水总漫不过盖子，领导力就像这盖子，决定了一个人的办事效力。你的领导力不论好坏，往往决定了你的办事效力，和你对组织机构潜在的影响力。衡量领导力的真正尺度是影响力。如果你缺乏影响力，你永远无法领导别人。真正的领导地位是无法授予、指派或者委任的，它来自于影响力。而影响力无法任命，只能靠努力去赢得。头衔能带来的只有一样东西，那就是一点点时间。你可以利用这段时间，去增加你对他人的影响力，也可以破坏这种影响力。领导力来自日积月累，而非一日之功。领导力是多种能力的集合，很多在领导力中发挥作用的因素都是无形的因素。自我发展、提高自身水平的能力，就是领导者与其追随者之间最大的区别。谁都可以掌舵，唯有领导者才能设定航线。领导者就是看得比别人多、看的比别人远、在别人看到之前看到的人。追随者需要能够正确指引他们的领导者。看到别人怎么做，大家也会怎么做。领导者第一个领导的应该是自己，第一个试图做出改变的也是自己，而且对自己设定的标准，应该比其他人更高。道德只有在讲授并为他人树立模范后，才能传授给别人。

谢龙 金融硕士

【20160323】《Leadership》——The one trying to wear the crown must withstand the weight. 欲戴王冠，必承其重。想要成为一个合格的领导者，所要付出的东西自然应与王冠的重量相

符。

关于如何成为一个合格的领导者，书中的叙述不可谓不详细。但是总结起来无非是那么几方面：认清自己，塑造品质，身体力行。当然，扩展开来的话能说的东西就很多了。譬如说领导力的类型，书中总结了六个方面，基本上囊括了各种领导人可能会采取的风格。这里面很有意思的一点是，书中认为最具积极效应的领导力类型是“权威型”，这需要领导者具有清晰的视野、强大的自信以及足够的威信。要做到这点非常之难，首先，智力以及阅历上的才能是不可或缺的，这是必要条件。其次，足够的情商，对人情足够的体察与把控也是必不可少。第三，对于目标的理解，应该比每一个团员都更加全面和深入。这三点意味着，成为这样的领导者，不仅仅需要你足够聪明，学识足够渊博，心灵还得足够强大，还得做好功课，既然是权威型领导，那么为团队指明方向的就只能是这一个人，倘若有丝毫的怯懦表现，威信力也许就会被动摇。

要做好的领导者不容易，不仅仅是权威型领导，民主型、利他型以及教练型都不好做，表面上的指挥若定其实背后往往有着大量的付出，领导者需要考虑种种可能性，预判种种趋势，对于不可知，也应有自己的应急处理方案。我想，任何一个当过团队领导者的人对此都深有体会。更不易把握的是团员的情绪，积极向上的团队气氛有助于提升团队工作效率，而人心涣散、心志不齐的队伍必然无法发挥全力。对于团队的激励，自然并非一味鞭策或是一味鼓励就行，“胡萝卜加大棒”也并不全面，在我看来，作为领导者，以身作则是必须的，并且这种以身作则在一定程度上是应该展现给你的团员的，当然，刻意展示或有夸耀之嫌。但是如果领导者只知道颐指气使，悠哉度日，我想，团队能否形成一个好的风气也得打上一个大大的问号。相反，身先士卒的领导人们至少得到手下拥护的概率是要大得多的，古人打胜仗之后常说“全赖将士用命，上下一心，方有此胜。”放在今天来看，何尝不是如此呢？领导，也许是世上最好当坏也是最难当好的一个职位，大概也是责任最大的职位，从某种意义上来说，抛开团队做独行侠有所成就者并不值得钦羡，有大智慧、大毅力、大包容心者所想的并不仅仅在于自己变得更好，而是通过自己的努力，让自己周边的人们，乃至这个社会变得更好一点。我想，这是成为一个领导者的最大的意义所在。

所以，对于担当这样一个角色，我现在是抱着积极的态度，成为领导，不仅仅意味着对自己提出更高的要求，也意味着自己需要付出更多的努力让更多的人变好。

【20160326】《Leadership》——团队存在的意义是在于解决问题、达成目标，如果出发点不在此，那么领导的基石就不存在了。

我想，一个团队成立的因由基本上都是为了解决某一个具体问题，围绕一个问题，成立团队，寻找适格者，根据适格者的特点，将他们聚拢到一起。

建立一个团队实非易事，这点从书中所叙述的诸多要点就可以看出来。实际上，归根结底这事要说起来，表面上又不是那么的复杂，诸多的要点归纳起来无非是两个词，人性与能力。或者更准确地说，从团队建设的角度来看，道德和能力。

道德更重要还是能力更重要，这是个一直以来争论不休的话题，在很长一段时间里，我一直觉得能力甚于道德，道德上的小瑕疵是可以容忍的，只要团队成员的能力足够优秀，这些瑕疵都可以被搁置起来。但是随着时间推移，渐渐我又发现，如果只是从能力角度出发而不考虑团队成员的道德修养水平，团队磨合过程中所付出的成本可能会非常高。姑且不论道德水准偏低可能会对项目本身带来的破坏性以及对外部带来的负外部性，仅仅是团队成员之间的相处，只要有一个成员的道德水准显著低于其他人，这便足以形成非常明显的木桶效应。这就如同一面承压墙，任何一个区域的受力能力不足，在高压情况下，整个墙体便可能完全崩溃。这是我的亲身体会，团队越小，单个成员道德水准的偏低对于整体状况的拉低程度就会越为明显，但是个人的道德水平又是无法在短期内提升的，于是维持这样一个团队的通力合作的气氛以我的能力而言，着实是个不小的考验。

用人先考量品德，这话实是非常有道理的。

但是这并不代表能力不重要，相反，能力非常重要，而且能力同道德水准一样，都并非是一朝一夕可以提升到足够高度的，所以在选择团队的时候，面对一个能力强却又发现道德水准不高的候选者无疑是件挺痛苦的事情。但无论如何，优先级的顺序摆在这里，终归要遵守。

另外关于道德和能力的一个有趣的观点是周四与胥总交流时候他所谈到的看人的方式。道德从通常意义上来看，确实是社会大众行事的准则，但这种准则未必适用于每一个人。所以每个人的道德观大概都是有些区别的，你所认为的道德水准偏低者在其自身看来未必觉得

自己道德上有瑕疵，也许他会认为自己是一个完人。便如同乔布斯、比尔·盖茨、索罗斯之流，亦如当前我们看待二级市场上的做空行为。

也许更关键的事情在于，我们形成自己的一套较为完整可行、不过于悖逆整个社会的价值观，并且始终遵守它，顺从内心而不轻易悖逆，由此合得来的人便一起合作，合不来便敬而远之，与众人拧成一股绳，相信总会做出些事情来。

【20160329】《Leadership》——今天看到一句话：小孩子才问过程，大人们只重结果。如果这句话确实是真理，那么我现在还是个小孩子。但细想之下，又觉得并非没有道理，在大多数时候，没有谁会在意你的过程，你所做的事情在旁人的眼里，评价的唯一标准无非只有结果。

这是事实，多少有些残酷。

从团队的角度来看，书里谈了关于平衡生活与工作、关于选择合适人选、关于挑战、关于鼓舞，从某种意义上来看，都是为了一个好的结果。承担坏的结果，往往需要做好准备，很多人在组建团队的时候并没有这样的想法，而是一味乐观，总觉得自己无所不能，从不考虑是否会失败、失败了会怎样、中途遇到挫折应该如何应对。结果若是好的，自然皆大欢喜；结果若是不尽如人意，种种意想不到的问题就要爆发开来，状况可能比你想象的要糟糕的多。所以，只看过程不问结果这句话，在我看来，确乎是对小孩子说的，因为你是小孩，所以对于你而言，需要给你犯错的机会，不仅仅从过程中去学习、去领悟，也要从结果中去学。如果不明白这样的意图，而是一直选择当个小孩子，无疑是非常糟糕的一件事情。

Some people died at 25 and aren't buried until 75.

世界与自己的认知往往差别巨大，无论是在自然科学层面还是在社会科学层面皆是如此。牛顿三定律的世界在量子力学之后于微观领域率先崩塌，在接触到布朗运动之前，谁会想到微观粒子会以这种毫无规律的形式运动呢？社会科学同样如此，超出既往认知的事情比比皆是，盖因我们对所谓的常识在其被事实颠覆之前总是抱着强烈的自信和盲目的乐观，一旦遇到足以对三观造成足够冲击的事实的时候，自然难免有些措手不及。

话扯远了。我并不是觉得过程不重要，相反，过程很重要，因为这是你最好的提升自己

的过程，所以古人说逆境造就人才，一帆风顺未必能成大器。逆境总是充满学习的机会的，在这种境遇里你不可避免的会受到自己的认知与能力不足所限，问题被暴露出来，便不得不硬着头皮去解决问题，所以对于自己的提升无疑是要更大的，而天生自觉，善于从顺境里发现并解决潜在问题的人毕竟只是少数。如果将过程细分成一个个微小的阶段，我们也可以去观察每一个阶段取得了怎样的结果，再根据这些结果去做相应的调整，确保自己没有偏离航道，所以从这个角度来看，过程与结果自然又是紧密相连的。

再回归到团队角度来看问题，一个好的团队固然是发挥各个成员的优势特长去解决一个个问题从而取得令人满意的结果。但是如果有这样一个团队，不仅能解决问题，还能让人在解决问题中不断提升个人能力与团队合作的协调性，使得解决问题的过程愈发高效、达成的结果愈发完美，那样的团队建设水平无疑又高了一筹。

【20160401】《Leadership》：最近遇到好几个类型的领导，都算是在各自领域里卓有成就，再联想之前遇到的几位领导，总结起来觉得常见的领导大概分为这么几种。

第一.个人能力极强，业务做的极好，这种人往往得担个职务，不管他愿不愿意。一般情况下，能做出好业绩的还是擅长带团队，但也不排除纯靠单打独斗拼出来的孙悟空，这在科研领域多见一些。有些领导窃以为领导力并不强，科研应该才是正途，只是业绩到了一定程度，当领导这种事情也是身不由己的。

第二.个人业务能力一般，但是非常善于行政。这类领导大多长袖善舞，也很能拉资源、偌大的团队可以打理的井井有条。他们名下也会有不少业绩，但大多自身未必参与其中多深，挂上这些业绩无非是为服众，只是这种服众能到怎样的程度又得画上个问号。这类领导若是不干预业务，倒也还好，如若指手画脚、啥事都要掺和，后果可就难说了。

第三.懂些业务、也懂点管理，这种领导个人感觉应占不小的比重，只是二者皆精的少、二者皆疏松的多一些。

由此可见，得遇好领导着实不易，倘若遇见应该好好珍惜。从这点来看，我是很幸运的。

梁潇 金融硕士

【20160323】《Leadership》：领导力培养成为了当今教育关注的主流。以美国为教育中心的全球文化氛围，尤其是美国模式的商学院教育模式对学生的领导力追求无比崇尚。究其原因，领导力的内核可能更适应时代潮流，能够帮助人们在全球化的市场中、在竞争性不断增强的工作环境中站稳脚跟、拓展更多的生存空间。

什么是领导力内核？在我看来，它和传统的儒学、中庸之道大相径庭。领导力讲求超前、创新、团队，这恐怕是中国人所不偏好的。因此，领导力教育在中国学生间的推广不可不谓之难，也不可不谓之重要。

【20160329】《Leadership》：在看这本书的时候，常常会想到书中的种种能力与素质，它们可以说是领导者领导力的最大公约数。这种最大公约数，正是我们需要培养和追求的，然而，不同企业的出色领导的确是大不相同的，和书中所说的这种公约数有时是大相径庭的。比如说乔布斯，他是技术人员出身，几经起落最终塑造了苹果公司的辉煌，在他身上，我们难以看到一个规范的领导者形象。纵使他有毅力、办事果决强势等一些领导人特质，但是他不善于沟通和协作，反而是走一种极端的、强迫式的路线，走向了艺术的极致，成为了团队的牢固胶水和核心竞争力。可见，公约能力多的人可能会是好的领导者，但公约能力少的不一定成不了气候。在这一方面而言，我个人认为团队领导的核心还是本事、技术或者说硬实力，要让团队认可和相信，并长期保持这一劲头，一个领导人才能够稳居高位，团队才能够勇往直前。

【20160401】《Leadership》：领导力的在团队中发挥的巨大作用已经毋庸置疑，然而在培养领导力的过程中，我们总会遇到形形色色的疑难问题，阻碍了领导水平的提高。

第一是过分自我。自我表示对自身能力的肯定，相信自己能够完全了解自己。过分自我会使我们难以产生向他人学习的动力，不愿意从自己的错误中吸取教训。自我是人类性格中难以分割一部分，它是我们责备他人而非不去自我检视的一种“甩锅”现象。并使我们由此而养成遇事推卸责任的不良习性。具有积极影响力的领导者应懂得约束自我，在追求目标时不为狭隘的自我所支配做到严于律己，宽以待人。

第二便是焦躁。焦躁意味着一种恐惧，它使得我们不愿意致力于各种事项的进展过程，不愿意为推进这些事项的发展而创造各种条件，无法耐心等待。但要想取得成果，付出时间和汗水的代价是必须的。天下没有免费的午餐，急于求成会令人判断麻木。由于各种成果并非一蹴而就，所以焦躁往往会使各种正在实施的项目中途夭折。

王佐玉 金融硕士

【20160323】《leadership》：21 世纪，社会变革如此之快，机会发展如此之多，无论我们是否处于领导的位置，都应或多或少具备一些领导力。领导力既是技术又是艺术。书中介绍了领导力的集中风格，权威、民主和有驯服力都是领导力的一种风格，我们可以针对个人的特点有方向的培养我们自己的领导力，不领导别人，制约自己也是好的。书中介绍到，在领导力中，情商的作用远远大于智商的作用，情商有助于我们认知、规律并运用强化我们的情绪。只有有了好的情绪，好的意识，我们才能够全身心的投入工作，并带领他人投入工作。

【20160326】《领导力》：在我学习和工作的生涯中，最喜欢的领导是我大学刚刚毕业时候所在支行的女行长。她集亲和力、执行力及引导力于一身。就亲和力而言，只要没有额外的任务，四十多岁的她每天早上都会和全行员工一起做早操、喊口号。我们所在的支行员工年龄普遍为二十多岁，即使在做热身游戏的时候，她也积极的参与进来，即没以年龄，又没有以身份来拒绝这些活动。执行力方面，每次上级行下达的任务她都会很快地分配给我们，并明确给自己的任务，开始推行任务。由于行长很快地执行任务，行里的其他员工也就不好懈怠，都很快地完成了每个人自己份内的工作。我很喜欢这样没有高高在上，又能很快带领大家完成任务的领导。

【20160329】《leadership》：一个好的领导者需要有全局观，能够展示给团队成员一个很好的前景，让每个人都有动力去完成自己份任务。好的领导者不仅需要有很强的专业技能，更需要能够随着自己身份的变化而快速成长，团队领导、部门经理和执行总监的职能是有很大的差别的。既要有专业知识并不断成长，又要有管理能力，一个领导者的任务是十分繁杂的，因此精力和时间的分配对于一个领导者就显得十分重要了，这就需要领导者分得清什么是紧急的什么是重要的，合理分配自己的时间。在现实生活中很多领导者都没有做好这一点，不然就是即使工作做到了这一点但生活上没有做到。但是我们发现一个顶尖的领导者就往往

能够很好地协调各个方面，比如说扎克伯格。时间精力管理很重要。

【20160401】《Leadership》：一个好的领导者不仅需要有快速学习的能力，更要能适应环境的变化，能够应对挑战。挑战不仅仅来自于外部的项目，还有可能与来自内部的人员。小组成员很有可能因为没有很强的参与感而没有动力继续为团队做贡献。此时此刻就需要领导者来激励这个团队的成员。譬如说“画大饼”。大饼画好了也有很强的激励作用。本书的最后一部分讲了遇见未来对于好的领导者的要求，譬如说发现潜力。至此本书已经全部阅读完毕。这本书带给我的不仅仅是关于领导者需要哪些才能等相关的知识，更为我提供了一个自我管理的好的方式。

牛爱军 金融硕士

【20160323】《Leadership》：一个组织的持续成功总会有三点必须得到保证：正确的战略；确保战略能够得到有效执行、高素质组织及相对灵活的管理系统；保证组织成员相互信任、协作，目标清楚、状态良好的领导力量。在领导力概念链的逻辑关系中，作为领导能力总称的领导力起着承上启下的核心作用，领导者一方面需要整合各种领导知识并通过领导实践使这些知识升华为领导力，另一方面还需要通过领导行为应用这些能力从而影响群体或组织的目标及其实现过程。领导力的特殊重要性预示着领导学研究将由领导行为研究范式转向领导力研究范式。

【20160326】《Leadership》：长久以来，人们总是相信那些古老的领导典范，它让你知道工作需要计划、组织、指挥、协调以及控制，使你把组织运作得像一群野牛。野牛这种动物，对他们的惟一首领绝对忠诚，不论那头位居领导地位的野牛，要其他同伴做什么或去哪里，他们都会亦步亦趋。在许多公司中，总裁的角色就像是那头位居领导地位的野牛首领。谁都喜欢在组织中运筹帷幄、决胜千里，毕竟是应用才能来建构这个组织。多数领导者希望人们完全都照着他所告诉给下属的方式去执行，并且忠心耿耿、全心奉献。但是企业并非如你所期望的那般运作，因为野牛群只会效忠于一个首领；它们会围在首领四周，等候他表现出该行之事；一旦首领不在，其他牛群就会等到他出现为止。这就是为什么早期的移民能轻而易举的大量猎杀野牛群，只要先杀死那头野牛首领，而其他站在原地等着首领指示的野牛们，终究难逃被屠杀的命运。在许多类似野牛群的组织中，有许多只会静待其变的员工。最

糟的是人们只会去做首领所交代的事情，其他一概不动，只会继续等着下一步的指示。的确，身为领导真是件棘手的工作。他必须做出所有的命令，一天花上十二至十四小时负责最重要的工作。在这期间，如果领导者对各种变局无法迅速应变，会使得公司在市场竞争中被对手杀得片甲不留。所有领导者对于这些责任需要一肩担负，却又在令人深感沮丧的工作中渐渐落伍，甚至陷于其中未老先衰。

【20160329】《Leadership》：不同的变革与创绩条件要求管理者与变革领导人进行不同的组合，这两种人对成功的变革都是不可或缺的。每个单一的变革任务也要求不同的技能和领导方法的组合，即使在同一机构也是如此。不能什么事情都一个尺寸，如果哪个人想照搬以前的经验，就必然会像那些传统牛仔一样，被人遗忘和抛弃。正确的平衡对真正推行变革的领导人特别重要，不仅因为他们必须拿出自己的方法，还因为他们需要与不同组合的其他主管共事，才能把事情做好。即使像真正变革领导的角色与其他主管的保障和补充角色相比较究竟是哪一个重要，也要靠特定情况来决定。因此，懂得各种情境的差异，能够帮助真正推行变革的领导人决定他们的机会率究竟有多高，以及在何种场合以及如何才能最有效地将他们自己和其他人的角色统一起来。这也有助于决定特定变革技能的相对重要性，以及哪一种领导模式最为有效。

【20160401】《Leadership》：优秀的真正变革领导人针对多种变革与创绩环境，逐渐形成一套独特的技能、价值观、人格特点和态度。他们能够满足要求越来越高的标准，并获得越来越好的业绩。之所以能够做到这一点，是因为他们善于发掘员工潜藏的才能，而不须以其市场长远的质量和服务需求做牺牲。他们也显示出不寻常的能力，视情况所需而运用不同的领导方法和领导艺术，如单一领导人工作小组和协调组。最后一点也很重要，即推动他们的力量看来不是顺着等级阶梯向上爬，而是要创造辉煌。当这些新一代变革领导人崛起，迎接要求越来越高的变革挑战时，他们同时也面对着一项永无止境的任务，那就是必须在更快、更好的成就和更多、更有活力的员工之间维持最佳的平衡。随着这批处事善变的新一代领导人的兴起，旧式的方法、单一的中层主管将会像那些怨天尤人的老牛仔那样逐渐中止其存在。矛盾的是，其实除了立场和心态难以改变之外，许多传统主管都可以学会这批行将取代他们的变革领导人所拥有的技能、灵活性和敏捷性。就某种程度而言，这也许是因为他们没有得到那些位居他们之上的人的正确指引和发展机遇。这极大地抑制了他们学习和适应技能的主动性。

赵博 金融硕士

【20160323】《leadership》：“领导力”这个词我听了无数遍了，一直以来我的理解都比较宽泛，我认为成为一个好的领导的能力就是领导力，但是具体细化到什么程度便无从而知。事实上，我更倾向于把领导力当成一种艺术，一种魅力，而不是当作一个科学的模型来研究和探讨。但是这本书里面对领导力的解释却给了我不一样的思考，有种醍醐灌顶的感觉。书中告诉我说领导力是一种创造环境的能力，当你可以完美使用这种能力的时候，所有的员工都明确地知道要做什么并且有动力去做得很好。这种解释领导力的角度和我认知的领导力有所不同，不同之处便在于切入点不同。我是从领导自身来考虑这个问题，我所希望的是领导个人能力和魅力的最大化，但是书中的解释却是从领导力的受众来考虑的，这出发点的不同便决定了发展方向的不同。一个领导可以对自己严苛和不近人情，为得是提升自己的各项能力和水平，但是一个领导不能对自己的员工过于苛责，这样容易失去人心。总而言之，我认为领导力并没有客观的标准，它往往是事后的，这也注定了它的玄妙。

【20160326】《leadership》：说到领导力，我之前认识确实存在误区，因为我一直觉得领导力是领导才具备的。但是现在越来越觉得并非如此，因为即使在基层工作，我们也是以团队的形式工作的。因此，在团队中我们或多或少都要担任负责人的角色，这也就要求我们具备领导力。结合领导力的概念和分析，我们可以看出来领导力其实也是一种变相的合作能力，这就要求我们在团队中具备鼓舞和创造的能力。所谓鼓舞的能力便是营造和谐上进的团队氛围的能力，所谓创造能力，是为团队创造一种化学反应的能力。每个团队都有其自己的特色和文化，这便是领导力应该发挥的地方。

【20160329】《leadership》：读这本书之后，我一直是处于一种激动亢奋的状态，我想可能是我迫切地希望拥有实践机会的原因。古往今来，很多领袖级别的人物都是在学生时代立下志向，而在之后的人生中不断实践和进步的。我认为这是一种将理论付诸于实践的态度，我不喜欢大家空谈领导力，仅仅只是大声地去喊口号。因为领导力要求的是一种务实的态度，而这恰恰是领导力最难能可贵的地方。事实上，很多人都只是在想和说，并没有做和行。一件事情可能我们想得很好，但是在操作层面上会出现这样那样的问题，这个时候就需要有人身体力行，用行动来指引团队前进的方向，也只有行动才能在实践中纠正理论。因此，我认为领导力是一种行为，是需要做的。

【20160401】《leadership》:领导力这本书算是读完了,但是我个人感觉还需要实践来加深理解,因为空洞的理论是需要结合实践才能迸发出它的力量。一个团队,不仅仅是构成团队的个体的简单加总,这对于现代人来说是一种常识。但是为什么很多团队都无法发挥出它应该有的力量呢?我想除了各种偶然因素以外,领导自身的领导力不足是一个值得讨论的问题。事实上,我并不知道自己或者他人具备多少领导力,因为每个人界定领导力的标准是不同的,所以领导力的多少就不能简单的用数值来表现。正是因为这种不可测量性,让领导力成为了一种以结果为评价标准的抽象的东西。我们姑且可以认为只要能带领团队发挥力量、做出成绩,那么这个领导就是一个具有很高领导力的人。因此,事情变得非常简单,我们以后的努力方向也非常的明确,那就是努力带领团队实现目标,只要你具备这样的能力,我想领导力就自然伴随你的左右。用一句俗语来结束这本书,那就是“不管黑猫还是白猫,只要能抓住耗子就是好猫”。

邓嘉天 金融硕士

【20160323】《Leadership》:

这次读的是英文的电子书,与之前的中文纸质书阅读相比,又是另外一种新感受。作者一开始介绍了一些领导者所应具有的特质:领导者必须要有决断力,同时善于倾听他人的想法;领导者有前瞻性的眼光,而不仅仅局限于过去;领导者应该理性地做出决策,而不为个人情感所左右;领导者善于鼓励他人,并拥有团队凝聚力……

然而除了这些共有的特点以外,不同人格魅力的领导者也有不同的领导风格,可以是权威性的,也可以是亲和性的。我们需要在了解和认识自身的基础上,去开发情商,学会管理情绪,进而形成各自的领导特质。

正如书开篇所言,“Leaders are made rather than born.”领导力并非是天生的,而是可以通过后天习得的,重要的是要有强烈的领导欲望。

【20160326】《Leadership》:领导力是管理的艺术,既是对数据的管理,也是对人的

管理。前者的关键是信息，需要提炼和分析信息，做出决策；后者则是关系，需要进行人际沟通和协调，知人善用。尤其是当公司持续增长的时候，领导者需要花费更多的时间和精力用于企业内部关系的沟通和协调。而除此之外，优秀的领导者，同时还必须有良好的时间管理观念，分清事情的轻重缓急和主次顺序，才能实现最大的工作效率。

【20160329】《Leadership》：领导者永远不会是孤军奋战的，俗话说，三个臭皮匠胜过诸葛亮，即使个人能力再突出，也会有力所不及和缺漏的时候，在完成项目时，团队的力量会更为稳定和全面。

上次听关于 PE 股权投资分享会时，胥总也说到，在选择投资项目时，要考察的很重要的一方面就是创始人团队的合作，而不仅仅是创始人的个人特质。好的团队不仅能发挥个人的能力，更重要的是相互信任，相互配合，相互沟通，发挥协同效应的影响。

书中也谈到了团队中的角色，即领导、创造、分析、沟通和管理，明确的分工和有效的执行能够实现最高的效率和产出。而且虽然领导力是可以培养的，但不一定是每个人所擅长的，在团队合作中，不一定每个人都要争当领导的角色，而是去找准自己的位置，充分发挥自己所长，或是创造，或是沟通，对于团队效益最大化也是极为重要的。

【20160401】《Leadership》：如书中所言，“In business, change is constant.” 在当今的商业社会中，唯一不变的就是变化本身，而面对日新月异的市场环境和随之而来的各种挑战，我们都应具备一定的领导力。这并非是说我们都必须成为领导者，而是试图把自己当做是领导者，从宏观和全局出发去分析和处理问题，关注趋势，把握机遇，跳出一人、一事的局限，除了关心自我需求，也重视自己与他人的关系，寻求更均衡更高效的解决方案。学习领导者宏观决策的能力，进行前瞻规划；学习管理行为的艺术，与人沟通协调；学习优秀的个人品质，保持真诚谦逊的态度，以坚定的决心去实现既定的目标。

曾临楚 国际商务硕士 15021033

一

贾平凹说过：你没当过领导，你就得学会被领导。相对而言，当群众是件挺容易的事儿。可是，我们都体会过当群众有多难，刚从一个陷阱里爬出来，又不知被谁踹进另一个坑里…如此周而复始的工作，让我们终于明白，领导不是万能的，没有领导是万万不能的！由此，产生了一个词：领导力。

所谓领导力就是利用有限的资源最大限度地提高效率。正如书中所写，全球 86%的企业都将领导力视为最重要的能力。虽然现在的我们还未正式迈入职场，但必须清楚意识到，领袖的品格处处都需要。

现代社会，个人英雄主义所发挥的价值越来越小，一个高效有执行力的团队，将成为成功企业的核心竞争力。而拥有主动牵头去解决问题的意愿、协调团队行动的意识以及影响团队决策的能力，则是我们今后需要不断学习和掌握的。

二

于企业而言，一支优秀的团队至关重要。团队中自然少不了“一把手”，他们懂得与人合作，游刃有余地完成任。然而，这类“一把手”并没有高于其他同事的特权，却有胜人一筹的智慧。他们不是至尊无上，却会带人成事。

《leadership》一书中揭秘了要成为好的领导者所应拥有的领袖气质，对我这个职场菜鸟来说收益颇丰，而我感触最深的是以下三点。

1) 学会学习

一个好的领导者应该通过“准备、行动、总结”的循环不断学习，来提高自己的管理水平。“准备”过程就是“学会学习”、“行动”就是学习的进展过程，“总结”就是再学习的循环起点。

2) 及时反馈

领导者不应该凌驾于其他同事之上，而是应该通过及时反馈以及团队之间的良性互动，与小组成员建立联系，对他们的努力和付出给予 positive reinforcement。同时，通过分享具体的数据和思路，可以发现其他成员的闪光点，鼓励他们创造更大的价值。

3) 直面未来

在竞争激烈的商业时代，变化是恒定的主题。作为企业的领头羊，一定不能够墨守成规，而是应该直面未知的挑战，带领整个团队积极做出改变，在遇到不确定的情况下，也要敢于站出来承担责任。

王晨 国际商务硕士 15021035

在这学期的公司咨询项目中，我很有幸接触到了一群极其优秀的人，其中有一位法国同学，极其有 leader 的风范，从举手投足、到为人处事、到思维方式，令人折服。恰好在这个时候，又接触到了《leadership》这本书。也许为了让读者更直观的感受什么是 leadership，作者先摆出两个概念——leadership 和 manager，这并不是文字游戏，在生活中我们经常不小心就混淆了这两者的界限，可是仔细一想，却大为不同——想到 leader，脑海中首先蹦出的形容词大概是气度、引力，就像我们组那位法国同学；而 manager 就不是了，非常不好意思的是，第一个蹦出的形容词竟然是精打细算……也算是我深藏在潜意识里面的一种偏见吧。

据说拿破仑说，不想当将军的士兵不是好士兵。如果我是一名士兵，可能真的够不上好的标准，不过从来没有放弃过努力做一个好人。慢慢读来，这本书其实并不只是教人如何掌握领导力，对于如何完善自我也有很多精到的建议——尤其是在这些里面，我看到了很多自己的弱点：首先：比如关注他人。神经大条的我经常不够关注别人的感受，leader 之所以能让人心悦诚服，能关注别人的情绪、使成员有认同感和存在感也非常重要，这让我懂得，要更努力怀着欣赏和尊重来对待周围的人；还有，比如情绪控制——坏的情绪会让人太过于关注细节，这就是所谓的负能量吧，而保持好的情绪则能让人斗志昂扬，不过也不要一直压抑自己；再比如直面恐惧，只有硬着头皮上去才能揭示你面对的问题；还有，面对复杂多变的 challenge，这里是我感触最深的地方。很多时候，我在做一件事情之前非常希望能达到一种“十拿九稳”的状态，然而后来发现，这真是白日梦……现在世界的节奏越来越快，我们要想做一件事情，就要面对潜藏的不确定性，充足准备是必修课，随机应变更是必备技能，当然，随机应变的前提是有充足的底蕴……如此种种，还有许多——虽然鸡汤了一些，但干了这碗鸡汤也确实心甘情愿。于我而言，这些给我的并只不是只有“节约时间、解决问题”，或者更进一步讲——成为 leader，重要的是在自省的过程中做一个让自己更满意的人。

侯琳 国际商务 15021040

没看这本书之前，我总会认为领导力这种个人素质是天生的，有人生来就有这种领导力。但打开这本书，开篇就点明了领导力是后天创造出来的，而非天生的。循着这本书，会有很多实用小技巧来培养领导力。但是也不可否认内生的领导欲确是领导力的先决条件。现在很少有单兵作战的，多是团队合作。而团队的核心人物则是团队领导者，一个好的领导者会让一个组织团队工作变得更高效率更和谐，团队的组织文化也深深地带着领导者个人魅力的印记，团队目标也会更好地实现。可是一个好的领导者不是那么好当的，书里面提供很多技巧。

书的第一部分主要介绍了领导力是什么和对领导力的理解。通过一个个标准可以判断自己适不适合做领导者，如何是有效的领导者，还有六种领导风格，其中最具有积极影响的是“权威型领导者（authoritative）”。还有一个印象深刻的是关于按组织发展阶段来识别不同的领导力要求。比如在发展初期，领导力主要关注在客户和员工，既要在决策上充分参与又要冲锋陷阵开拓开拓新的市场。在持续增长阶段，组织内的问题会变得复杂，决策过程也会变得冗长，此时领导者需要充分利用协商谈判来维系内部关系，沟通在此时变得极为重要。第二部分主要介绍了当被给予一个领导者身份，所需要做什么准备来适应这个角色。主要包括关注自己的优势，发挥自己的长处，双向反馈，不仅要清楚表达出自己的观点更要倾听别人的观点，然后才能从意见交换中得到学习，进一步发展自己的能力。印象深刻的还有“Getting SMART”，一语双关的效果。” Specific, measurable, agreed, realistic, timely”，这些都是给团队成员设定可行性目标时所需要特别注意的几个原则，这也是领导力的一种反映。同时当其他成员取得成就时，也不要吝啬对别人的赞美，这样可以凝聚大家的力量，激发大家的团队精神。书中有个亮点就是“平衡工作和生活”。大多数人对领导力的关注仅限于工作上的成功，然而现实中在事业上成功的人往往在生活上也是过得精致的人。他们会很好地区分生活和工作，合理规划时间，他们也会明白工作不能忽略生活的美好。反过来好的生活态度也会给工作带来高效率的回报。要想成为领导者，也必须保持时刻提高自己的能力，这也要求自己应该多反思自己，不断完善自己，无论是短期发展还是长期发展。

第三部分则主要是讲到在各种挑战中成为一个领导者。如何在各种挑战中仍然能够把握

好组织的长远方向，鼓励成员克服挑战和遇到的各种不确定性是这部分的主体。书里有很多实用的技巧。比如做决定时可以参考 SWOT 方法来分析自己是否做出了最恰当的决策，还有就是用 yes or no 问题来询问自己是否了解己方的优势与能力。在组织决策阶段，保持开放的沟通渠道，分享观点对于组织长远发展有所帮助，不能刚愎自用，闭门造车。快速反应能力对于始终超越对手十分重要，领导者必须保持对发展机遇的嗅觉。书中也讲到关于“如何识别变化”的步骤。对于如何管理团队，选择好团队成员非常重要。只有所有的成员通力合作，再加上领导者的英明领导，团队才会焕发生机。因此所有花费在队员选择上的时间精力最终都会得到好的回报。这点在现实中也深有感触。如果小组里只有少数几个成员考虑集体的目标，而多数成员则如一盘散沙不关心整体目标，这样即使有很强大的领导力也很难有效地集中大家的力量。针对于此，书中也提到了如何领导 difficult people。

总之，读完这本书，再加上本学期我们的 company consulting project，我会对领导力有了新的理解。在这个咨询项目里，我们也有 team leader，也有 connector 等角色分工。我们组的 leader 是一个来自西班牙的女生，她会尊重组里人的意见，但也会有自己的坚持，另一个意大利同学就好比 facilitators，他很有活力很幽默，总能把组里的人情绪调动起来，另外的一个德国妹子就好比 administrator，她会处理好细节，并提醒组员任务进度情况。可见，一个好的团队对于项目的完成非常重要，在这个组里我需要学的还有很多，不断学习才能不断进步。

于思洋 国际商务硕士 15021043

【20160322】本书从领导力的界定讲起，从与管理者的对比中界定 领导者并非我们日常印象里的管理者。领导者更注重决策和交流重要信息，而管理者更多的偏重于策略执行、监督反馈等。接下来，领导者是通过训练塑造的。首先，要想具备领导力就必须有深刻的自我觉察能力，这种自我觉知为以后能更好了解下属做出有效沟通奠定基础。但事实上，自我觉察是很难的。认识你自己这件事可以堪称世界难题了。书里有句话印象深刻，情绪是可以影响你的想法的。你也要学会去觉察同事的情绪来判断他们的想法。成长大概就是意识到了情绪和想法是两个不同的东西，但也同时认识到 两者并不可能完全割裂开来。想起来觉得

好笑，以前总被自己骗，数学考试没考好觉得自己智商很低，后来发现好像也没有很低，毕竟也考上了大学。再之后发现，长时间的情绪积累会演变成心里暗示作用给你的大脑进而影响你的行为。小孩子是富有创造力的群体，而能在长大了之后依然活得像小孩一样的才是真正的本事。领导力的第一要求就是要觉察自我然后将其实践到一个团体里面去。接下来的两部分讲如何去实践。主要通过设立为集体建立明确的愿景，visible 这个词的反复出现强调了组织行为学的著名理论，明确的目标会提高成功的可能性。同时，在实践过程中的不断反馈和修正，成功后的仪式化庆祝才帮助构成完整的领导集体的流程。后面对于企业不同阶段领导应采取的不同策略做了简要概述，重要不光是如何做，而是要用发展的眼光看问题，世界在变，领导的角色和内容也必须跟上变化。

【20160326】如果说第一章主要是准确界定领导力。通过第二章可以基本确定这是一本相当实用且实话满满的书籍。详细介绍了一个好的领导者的重点工作内容。从第一天接手或升职做领导开始，需要培养哪些习惯，如何快速摸清组织的情况进入角色，到根据不同的状况制定不同的策略。到与人交流沟通之道，收集反馈信息，定义竞争力，再到个人的自我提升以带领整个团队。书中提到一个非常有趣的概念-competence。让我想起本科时候选过一门心理学老师开的课，叫职业胜任力。那也是我第一次接触这个概念，那时候老师让我们分组选择不同的职业做一份胜任力报告，流程大概就是去采访该职业的不同行业的人，主要问题导向就是让大家回答觉得做好这个职位最重要的能力有哪些，然后根据访谈对高频词汇做编码，最后根据频率做定义和排序。当时觉得这是个特别有意义有意思的作业，没想到在这以实际的形式出现在了这里。让我对于这个又有了一个新的理解角度。此外，书里在本章最后强调了个人能力的培养。想来，虽然现在可能还没到一个合适的实际把书中的很多理论实践，但是唯独这一部分是可以实践的，像定期对个人的工作生活做回顾和总结，做 journal。彼得格鲁克也曾说过，找到自己兴趣的最好办法就是把现在的期望记录下来，然后一段时间后回头看看自己离目标有多远，从而更清晰的认识自己。

【20160329】第三章是关于变化。变化也是关于这个世界最有趣的地方，就像真正好玩的游戏永远不会停止。第三章开篇提到作为领导者做决定时应该思考的三个方向：公司未来的方向，公司做生意的原则，以及合理安排前进速度。而后对于难以抉择的选择，书中提供了 SWOT 和量表的方式，让选择变得具体化。其实在一些商赛中，我曾尝试过这两种方法，难度在于量表式的度量方式比较难以确定各部分的权重，每个人的想法都比较主观，这也就

造成了其实最后的结果也是有一定主观的成分。说起这个也是很有意思的一件事，上学期读的书里面说过有调查发现，对于很多杰出的企业家，直觉决策与深思熟虑后的决策的成功性并不相上下。所以是不是可能人们只是在用具体化的方式给自己的想法提供证据。但不可否认的是，清晰的写下每一个想法确实是可以提供更多的思考角度。从而增强决策的科学性。接下来其实主要针对第三个方向讲如何合理安排速度，并且协调各部门间的速度。然后讲到团队，角色和分工，人员的选择，如何领导"difficult"的人。最后说到了自信。以及如何"network"，开发企业家精神。

【20160401】作为 leader 在除了带好团队努力提升自身的同时，适时培养新的 leader 也是一项重要的工作内容。被外界冠名“商界的黄埔军校”的著名企业宝洁一直以寻找和培养有领导力的人才著称。企业内部多以小团队的方式运营项目，以前不太理解个中原因。今天看了这本书，大概可以想到一点，善于团队合作的人和有领导潜力的人才通常不仅仅可以高效有质量的完成工作，他们更愿意在承担除自己外的更多的责任，这不仅提高了运营效率，员工本身的自我价值也得到实现，这是一个有效创造良性循环的开始。不得不佩服这一人力资源管理智慧。书中详细列举潜在 leader 的各项表现和特质，以及在每个成长阶段需要获得的帮助。leader 的一个重要特质，是能够清晰看到短期内未来的自己的企业的发展走向，这种 visualize 的能力帮助自己和他人实现更精准的发展。同时面对飞速发展的世界，及时辨别客户变化的需求调整产品策略也是一个 leader 必备的素质之一。

王茜 国际商务硕士 15021031

【20160323】以前被洗过脑说学管理类专业没什么用，不好就业。理由是毕业以后人家也不会让你真正去插手管理，他们都是自己管理，哪里需要你去用你大学学的那一套去管理组织。觉得有道理，不过还没踏出社会也无法实践出真知。其实个人认为学习管理领导力这些东西与做人做事大同小异之处。也与把握自我与他人的心理有关联。真正被你所用转化到你的脑子里的是什么都依赖于你怎么利用这些看似空泛的内容了。

领导力光看字面意思也或多或少的知道它是与领导者，管理者有关的能力。然而文中刻意的将领导与管理这两个给区分开来，其中比较有意思的区分的一方面为站在读者角度让你

去想想到底是被叫作领导好还是管理者好，也是很符合我们爱面子的习惯与立场。当然也提到管理与领导力对于管理者和领导者来说都是不可缺少的，现实中也的确不会分的那么细。这些人其实都是需要在整个组织中起到统领全局的作用。自然对其要求也是偏高的。要求也不外乎是如何能成功的管理下属们，形成合力，解决冲突与抗拒等等。关于领导风格，可以选择最为有效的授权式管理 style，用明了的愿景以及充分的自信来引领整个组织。另外书中提到很重要的一点就是 self-awareness.先对自己有个清晰的认识与定位，坚定自己的原则，保持足够的主见，对自己的想法不断地分析改进并从他人那里得到些许反馈，还要有善于倾听他人的习惯。这些就算以后不当管理者，对于处人处事也都是很好的建议。

【20150326】印象比较深的是按重要性和紧急程度来给任务排个序，学会处理事情的优先次序。我们都知道有四种类型的事务：第一是重要且紧急，第二是重要但不紧急，第三是紧急但不重要，第四是不紧急且不重要。这不仅仅是管理者需要关注的点，对于普通个人来说也是一个进行时间管理的选择或者习惯。也就是事有轻重缓急之分。人的能量是有限的，把最大最好的能量分配给最值得做的事情，不让能量不知不觉的消耗，无论对于领导管理一个团队还是自己个人而言都是必须修炼的好习惯。后面越读越觉得当一个好的管理者其自身该具备多少种素质啊，就不一一列举了，好像一切关于优秀美好的品质他都必须得有。嗯，先把自己变得足够强大再想着怎么去管别人吧！

【20160329】Get 到了两种认识自我取得进步的方式：一是通过自我反省，可以记日记来回顾行为得失，这种好处在于日后总结的时候不容易忘，第二种是通过别人的反馈来间接了解，这种比较客观。领导这样具有影响力的群体则更应先认识自己，发展自己，适时调整，身体力行，组织才能蒸蒸日上。

还有一处就是引领变革，很少有人喜欢变革，就像自己很难踏出舒适区，不到万不得已不愿有所改变。这可能也与惰性有关。个人都有这样的偏好，那么组织内部也不例外。然而变革很有必要，通俗一点，变了说不定会更上一层楼呢。抗拒变革的势头从来没有减弱过，对于领导者来说需要意识到的是，可以将抗拒的力量转化为支持的力量。本文没提到，但之前看过一本书上写到：抗拒变革者分为三级，第一级是“i don't understand it”，第二级是“i don't like it”，第三级是“I don't like you”。第一级属于你可以去通过道理解释来让这类人回归正轨支持变革，第二第三级这样的你很难去通过道理去说服他们，因为这是感情层面，失去理性了，

你说什么他们也已经听不进去了。

Don't allow new recruits to become accustomed to a backseat role.这句挺触动人心的，习惯是个可怕的东西，很多人沉默久了便麻木了。但往往人都具有可塑性，这样的人潜力也巨大。这时候如果有这样一个领导与组织以恰当方式去鼓励那些参与度较低的人，让他们表达见解，不仅会逐渐发挥其在组织内部的作用，同时也有利于个人性格变得更加活泼开朗甚至更勇敢。于组织于个人都是红利。

【20160401】发现后面部分开始还是从一些个人的禀赋的培养上来教你如何成为一个好的领导者，自信在哪都重要，首先使自己强大起来，原来保持成就感的方法还可以是私下记录自己的能力和成绩，比心理暗示还简单粗暴让人变得自信。其次直面恐惧，控制情绪这些增加自信的方式也是从了解自己开始。人是社会性的，社交网络是必不可少的。有一个尴尬是有一部分人习惯性的当需要帮助时才想起来找对方，平时却不注重保持你来我往的良好人际关系。这样的人不够智慧也不够善良，毕竟谁愿意只有当自己在利益层面被需要时才被平时简直都不跟自己有任何精神层面交流的人想起呢。将心比心，机会只会垂青有准备的人。还有就是 150 人是人际交往的最大限度，其实我们平常人根本没有那么多精力去保持一段关系，应该只有大人物才有这么大的圈子吧。领导自己在任的时候做好自己本分的同时还要暗中观察决定下一个人选，这挺有意思的。我想也是一个富有挑战性的过程。领导自己也是这样过来的。从百里挑一被发现到接受培训等一系列的程序最后达标看起来是一个水到渠成的过程，其实深层次想想对各方来说都不简单。选得人要有眼光，培训师专业要过关，被选得人要足够有资历能胜任职位，其它内外部条件更要配合。成事果真是“天时地利人和”一样都不能少。

李琳 国际商务硕士 15020138

【20160326】 In the book, Leadership is the ability to create an environment where everyone knows what contribution is expected and feels totally committed to doing a great job, which is not the leadership we understand in the traditional sense.

Being a leader means you need to make decisions, communicate bold messages, and do some summaries. It is very different concept from being a manager, but we always confuse the two issues.

There are six different kinds of leadership styles. The DEMOCRATIC style is the one we usually meet or apply. It obviously has a positive impact on the whole team. But in fact, it is usually inefficient and ineffective in the practice if the leader can't grasp the extent of democracy. Large amount of time always wastes in the process waiting for others' viewpoints, forming an unified opinion and making the comprehensive and final decision.

【20160402】第一次这么完整的将一本可以归类到“成功学”系列的书籍读完，但这并不是一本纯粹意义上的成功学励志指南。它不像机场登机前书店里义愤填膺洗脑式的励志演讲，也不像教科书般头头是道但催人入睡的管理学教材，它是一本真真正正的管理人手册。这本书并不是看完这一遍之后，便可将其束之高阁、置之不理。无论对于已入行业多年的资深管理人，还是对于懵懵懂懂刚出象牙塔的应届毕业生来说，它都是一本耐人寻味需要反复琢磨、并不断结合自身经历理解的书。

开篇作者提到如何定义和理解领导力，思维方式和领导方式的不同会影响一个人的领导能力。而衡量一个人领导力的强弱与否，并非由人的智商 IQ 决定，而是由人的情商 EI 决定。作为领导者，必须时刻审视自己的自我认知和社会认知，并有一套自己的人生准则去遵守去践行。这一点对于国人来说，往往是最难的。与西方人的注重个性培养和张扬个性相比，国人更注重中庸之道，人云亦云是常见现象，且过于注重自己在他人眼中的形象和他人对自己的看法也是相当普遍的，因此，大家在不同的集体或群体中表现得相当不同，自身的个性和行事准则也往往难以定性。不忘初心，坚守本心，follow your heart，说起来容易，做起来难。

紧接着作者描述了一番如何担当领导的角色。在此过程中，你需要占得先机--在领导团队前对于团队成员做基础性的工作和调查；管理信息—不仅要回顾整理在团队工作中所遇到的工作信息，也要管理人事信息；面对团队现实—与基础调查或期望相比，进入团队工作后各种体悟可能会颠覆之前的认知，此时需要面对现实，加强团队成员和自己对于工作认知的一致性。此外，在担当领导角色的过程中，也要能够管理任务和时间，建立良好的人际关系。

并不是大包大揽式的领导才是好领导。有时你做了一切，事必躬亲，很辛苦并认为自己已经尽到了责任，但对于成员来说，你做的很多事情也许毫无意义。典型的吃力不讨好便是管理人员能力不足的一种体现。正如扉页的三个词：领导力是 Inspiring、Empowering and Supporting，并不仅仅是 Achieving the goals。

第三章作者阐述了面对变化与挑战，我们需要积极的去面对，去掌控。领导者的职责就是全力掌控这些变化与挑战，鼓励团队成员积极勇敢面对挑战，即使充满很多不确定性，也不要放弃可靠和正直的品质。书中提到了很多实用的方法，比如如何挑选团队成员，如何处理冲突，如何面对不配和的员工，如何平衡目标，如何构建关系网并获得回报等等。在面对挑战和变革的这个过程中，你需要不断地提醒自己最终的团队工作目标是什么，并不断倾听周围人的想法，保证团队成员之间顺畅的交流，据此整理各类信息，评估各种方案并制定最优决策。

第四章作者讲述了如何培养未来领袖。这一章具有很深远的意义，发现和培养富有希望的领导人才对于整个社会的发展具有不可忽视的重要意义。但是对于现阶段的我们来说，并没有很大用处，毕竟在其位谋其政，我们目前还不在于其位，哈哈。但是作为现阶段的各种团队成员的我们来说，这一章可以让我们更了解自己，更深入思考如何才是一个好的领导者这个问题。

总之，这本书给予我们很多认知和思考，但这本书的作用并不止步于此。接下来，在人生的各个阶段，我们可能都需要时不时地将这本书翻出来重新阅读，重新理解。

叶存辉 国际商务硕士 15021041

【20160323】：文章在开篇就提出了观点：领导并非天生，而是后天造就的。进而对于领导力进行了阐述，鼓舞士气，影响团队和个人并最终实现目标。同时与管理者进行了比较，领导力较多体现在做出决策，把握大方向和全局的方面，而管理偏向于日常事务和具体细节的执行。接着，开始谈论了领导力的培养，在内在自身的角度主要是提了 self-awareness 和 self-knowledge，主要提及的思考方式的培养，切实了解自我的信条信仰，能从不同思

思维方式看待他人及周围，重点提及了 EI 的重要和应用。对于领导力，可以有一些共性的东西，正如书中所提及的，但是光是简单的复制这些却并非有保证，否则也不会出现一茬茬讲领导力的畅销书和为数寥寥的领导的现象。这些总结或许能做的是带来自我内心的一种追求和方向，和思考方向的启迪，至于持久度有多少，能有多少新的添加就全在个人了。另外，关于 EI 情商，从 20 多年前被提及到流行，确实不容忽视，但是也有研究提出“理解人”的能力和“控制人”的倾向往往密不可分，月亮也有暗的一面。所以既不要高估也不低估，毕竟读懂情绪并不代表读懂心思。

【20160326】: This part of the Chapter2 is the visual guide that gives us some know-how a leader may need to be effective through a vivid graphic approach. It covers the role as a leader in different stages of organizations ranging from the start-up to the devolution. And there are no difficulties in understanding the Step-by-step instructions, tips, checklists, and "Ask crucial questions" features that have been elaborated in the text. Also, it stresses the importance of energy management and delegation. The practical skills introduced to solve the problem "How to prioritize tasks" and the case of "Plan to delegate" demonstrate and explains how to delegating, which is also helpful to self-study in courses for a student and to the improvement of performance in approaching future as an employee.

【20160329】: In another part of Chapter2 at developing oneself in order to take up the leadership role, the author stretches a series of suggestions on things like communication, inspiration, and feedback. And one thing of great significance balancing the work and life swiftly followed. This is really triggering. Not only for leaders but for an ordinary guy, the first thing that has not been clearly put forward in the book is to define what "life" is for oneself. Things one care about at and outside of work need to be listed and prioritized. And the form of checking list mentioned in this part can be applied to make a time budget for the things caring about. Keeping track of how much time actually spend on each and compare the budget with actual time to see where are missing goals. It may raise the awareness of how much time goes into things between the life and work. And in Chapter3 leading through challenges, the interesting one is to lead difficult people. The book says finding positive ways to deal with disagreement or difficult

individuals is a key leadership skill. And the leaders should get rid of it by asking oneself and finding why people become difficult. But this may be time-consuming and requires much energy, which is a little bit against the time and energy management rules offered before in continued growth and devolution stages. And I would like to say there are some difficult people, but those that are truly difficult can be fired.

【20160401】: A strikingly ambitious leader plays a vital role to entrench the faith in the long-term bright outlook of an organization through discovering and developing leadership talent, as covered in chapter4 developing leadership. Surely, it is scarcely alone among leaders in setting their legacy and the vision of organizations with the future leaders. But it could be problematic as it might nudge the potential successors into leaning toward pleasing the leaders in position instead of developing the ability they are expected. Therefore, the one who has been chosen could just be the duplication of today's leaders and apparently wishes to avoid bold steps or even slightly mild change, at least until he or she has been appointed to the position. Developing the leadership for the tomorrow of the organization is sensible, but the planned process would make a success if the successors avoid in trading off the role as a motivator for individual success by just duplicating and catering.

王丹华 国际商务硕士 15021402

This is a real practical guide for making a leader, as it's said in the book that leaders are made rather than born. If you want to be a credible leader, you are supposed to acknowledge not only the past, but also present situation as well as what will be like in the future. As a candidate of a leader, it's necessary to know yourself well, such as your "thinking style", your expertise-in area, and then it's important to use emotional intelligence to express your ideas, after all, it's not possible for everyone being in the good mood all the time, a good expression skill will make you available to be a better commander. Moreover, try to keep on positive attitude, whatever difficulties you are facing, you need to be firmly convinced that you can persist through the difficult time.

Speaking of leading group members, first of all, it's imperative to know what motivate your employees, knowing the forces pushing them forward or retained will make your teamwork more efficient. And then communication will play an important role during the daily work, because the ideas they are thinking about you or the task will have an impact on the group work, they are not supposed to be distracted from key task by unnecessary stuff. As the scale of the company become larger and larger, it happens to the leaders that their focus has to been changed, from specific field to more general direction like the vision of the company and the plan for next period. What's more, it's of importance for leaders to help balance work and family, they are workers hired by you, but not machines, and they have their own life after all. Last thing need to be mentioned here is to build networks, not only with clients, shareholders but also with suppliers and partners. It seems like leader is more like a bridge of communication, so there is a small joke that leader is the one who do nothing.

陈茜 国际商务硕士 15021045

Leadership is quite important in our business life. People should learn to be a successful leader not just a manager, in my opinion managers usually allocate tasks and try to make the business go back smoothly. However, leaders will influence their team member's life and help them actualize their self-value. Leader should have a comprehensive opinion about their work not only the history but also the current situations and future. Leader should have strong inner power and always confident about them. When I take the leadership class, I choose the affiliative style, because I think harmonious environment will always benefits our work and I always pay more attention to the relationships between people but there comes the problem, it will make people frustrated when complex relationships between people comes. This kind of leaders should not be too sensitive. The tip which tells us the importance of debrief is quite useful and can also be used in our daily life. When we finish one presentation or a paper, think about what I haven't done well will benefit a lot and become better next time.

The chapter tells us the imports of feedback and how to get a efficient feedback. General feedback is often usefulness since the specifics feedback can tell us what the advantages and what I didn't do well.

What impressed me a lot is the importance to balance work and life. As a leader you should have your own lifestyle ideas and first balance your own life. This impact will influence your followers and in some degree impact their ideas about some issues. The way leader deal with their stress will influence the efficiency of the work because all people can feel the feelings, once the leader is in anxiety people can feel it and may become cautious, some ideas about the work cannot be proposed. It wills huge influence on the atmosphere of the work.

Leader should not only lead their team member but also motivate them, let them become a better person both in expertise aspect and in social aspects. When the self-value of each person increases the whole team can generate bigger value as well.

As a Leader people should know how to lead the team how to balance the conflicts and targets. Besides, leader should have strong confidence. Confidence originates from the self-knowledge; we can easily discern which person is confident through his or her behaviors. Confidence should establish on the basis of ability, if people can do things well, he trusts them, so he will have confidence. Leaders' confidence will transfer a reliable image to their team members; let them trust the leader even when they meet big problems. It will benefit the team spirit absolutely.

As the leader of the team one of key goals is to help people realize their potential, let them become a leader as well. Some people may worry when others will become good leaders may threat your position, it's not true actually. Because when others become a leader it will make your management more efficient since they know well about leadership they can easily understand why you are doing so. The whole team will become more efficient and benefit the business.

肖玥 国际商务硕士 15021047

Is leadership born with or nurtured? In this semester, we have a course named Leadership and Change Management. There are some researches showed that many famous leaders have something in common. They are taller than others, they are mostly male and they reached their success at their late fifties. And my question is that why there is only fewer women leaders? This book has the obvious view that leadership can be nurtured. Through knowing yourself, setting goals and so on, everyone can be a leader. I am eager to find out in this book. But from my point of view, in actual life, the most difficult thing is knowing yourself.

Sometimes, I feel like I am not just me but there are many 'me' in my body. When I make a decision, these 'me's start arguing, start balancing. What should be done? What is right? Can I pass this task? Once there is difficulty, I encourage myself (maybe the positive side me) yes you can, and the truth is that I actually made it. This is so like leading myself through challenges. As it is mentioned in this book that leading through challenges you shall focus on the future, enabling changes, energizing the team and leading difficult people. As a student, or maybe next year, an employee, the skill of leadership learned from this book cannot be used in team management. However, from my point of view, these skills can also be used as self management. When I am facing challenges, forgetting what was awkward, put eyes looking forward, energizing myself, finding the shortest part of my ability and finally, overcoming them all.

刘承琳 国际商务硕士 15021036

Leadership is an essential skill for us to learn, which also is one of the abilities that many of us lack. The book Leadership clearly shows ways for us to hold this important skill. In the first part of the book, I found some important things the author wanted to tell us.

First it's about vision. A vision that excites the people who follow you, that inspires them in such a way that they perform (or want to perform) at a level they didn't know they could. So it's

very important to learn how to work with a team. Feedback is necessary. It's better to ask individual to present the highlights, just like what we do in the class "presentation", it really helps a lot.

And also the positive emotion is indispensable. Just like the author uses the word Emotion Intelligence, when working with a team, remember to say thank you. It can develop an emotional motivation so that to create a positive environment. And a good leader can hold his or her emotions in check, especially in tough situations. For example, maybe you lost your best client, or a deal you've been working on falls through. Regardless, it's important for leaders to guide a team through challenging times, encouraging them and remaining positive along the way. Team morale is heavily contingent upon a leader's attitude.

Then it's about profession. Being an expert. The role of leadership need intense learning and constant adaption. However long it takes, whatever you have to do, know what you're talking about. Don't ever try to fake content knowledge. If you don't know what you need to know, find it out.

Delegation is important. A leader doesn't need to do everything (of course time neither permitted) and should well delegate the tasks. The author outlined eight keys which are enlightening for us to employ. The one thing most impressive for me is Only delegate task that can be clearly defined.

Finally, about building relationship. It's among the most importance which represents the ability to understand and influence people. And the author also told us that the beat way to build relationship is exchanging stories. Leaders cannot stand alone. The out-and-out leader in today's volatile and uncertain business environment had better not distance him/her-self from the heat of the action. And leadership also means being in touch with your people. A leader places the people around him or her in a position that sets them up for success. This is a difficult task, because a leader must have an in-depth understanding of each individual, such as understanding their career goals and knowing what motivates them. By being committed to helping each person achieve their

own personal goals, the leader sets the organization up for greatness.

A good leader emphasizes active feedback. We have learned something similar in our HRM Course. The way you propose the questions, the time and location may always influence the answers. With increasingly group work in this semester, the good manner of a leader shows a clear influence on the whole group effectiveness. And I always feel that the better you are, the more you want to get better. Good things have their tendency. A good leader can come from tough training, but always has his own talent. The temperament he shows among people, just leaves an impressive and outstanding image. It may come from accumulated knowledge and experience day by day and strong self-confident...

To be a good leader not only means leading an effective work, but also in my opinions, not being led by the tough life. The balance between the work and life is also very important. Have enough foresight for the future, and live in the moment.

王红娇 国际商务硕士 15021039

To tell the truth, when I started to read this book I was not very interested in it thinking it a book with empty talk but not practical knowledge. However, after I have read it for the first time, I found I was wrong. It's a quite practical book telling us how to obtain leadership step by step which competency is not only needed by a manager but also in our daily team work, meeting, assigning tasks and so on. It is obvious for us students who are on the way to becoming job seekers that this capability is appreciated by the employers.

Many applicants will write this character into their CV or say that in an interview but not many actually possess it as far as I know. At the same time, many of us may confuse leadership with control and rules. According to the first half of this book, it tells us that leadership is tackling multiple tasks while making sure that your team follows you and your organization's vision and values in which I think the later is missed by lots of people.

As I learnt from the book, to become an accomplished leader, we should lead from within which means self-awareness. Emotional intelligence is important which will affect the culture of

the team. Another point also important is vision which considers the reaction that people can be motivated by a clear understanding of what they need to do to fulfill the vision.

This book introduces the details of taking up our leadership role from preparation to depth. Some of them are really impressive to me. The first one is in the preparation phase that you should be positive and at the same time realistic. As it is told in the book, your employer will provide you with guidance, but don't assume that you'll get the complete picture. A lot of the groundwork is going to be up to you and also when you become a leader, some expectations of the staff are less than realistic which should cause your attention. The second one is working at relationships. This point works in concert with my understanding of the key of leadership in my first paragraph. As a leader, you should both tell and listen to stories because relationships are built by exchanging stories. Only by doing so can the leaders work smoothly in an organization.

This book also teaches us the essence of how to analyze stakeholders, how to assess competencies, how to provide feedback and so on. These categorized and elaborated interpretations make it clear for us to follow which I appreciate very much.

After reading the whole book of leadership, what impressed me the most is that leadership not only asks for the ability and intelligence but also how to deal with people. No doubt, one of the basic rules of leadership is that you must aspire to be a model of excellence yourself to inspire others. However, it only can be called a good start. Leaders with the ability to be agile, to build virtual networks and alliances quickly, will be the long-term winner.

Different types of leadership advocate different communication styles to influence followers and thus constitute a major component of the internal communication. Coincidentally, this is the topic my group just worked on in the course of Human Resource Management recently. And studying this topic what we found really recommendable is symmetrical communication which emphasizes on trust, openness, relationships, reciprocity, network symmetry, horizontal communication and feedback some of which are also included in the recommendations to leadership in this book. So these two are obviously interlinked. For instance, to develop leadership, 360 feedbacks are really invaluable and to get them, there should always be good internal communication.

Establishing good connections with people will increase chances of emerging as a leader in an organizational context. Asking frequently for feedbacks is beneficial to the engagement of the employees. This will not only create a harmonious atmosphere in the organization but also provide valuable insight into others perceptions of our leadership I think.

What's more, putting aside an hour every week for self-analysis and contemplation is a simple but really valuable habit which also inspired me. Not only for the leader, everyone should do self examination by reviewing, asking and supervising yourself to reach a higher stage. Usually, the more you learn, the more you realize you still have to learn and the better you are.

刁佳权 国际商务硕士 15021024

【20160327】 Leadership is the ability to create an environment where everyone knows what contribution is expected and feels totally committed to doing a great job. Leadership is an essential skill for all successful managers to learn and practice regularly. Not everyone is the leader, but everyone has the potential to become a leader. Leader is the person who guides the members of the entire team to accomplish a goal directly. Different from other members, the leader must have more broaden vision on the short future.

However, leader is not the only role that one person plays as. Before being a leader, the person should be a member of the team. That is to say, leader is not out of the whole team. Instead, he or she is also one indispensable part of it. Leader doesn't only know how to be a leader, but also should know how to be a member. This is so-called self-awareness improvement in the book.

Leader has many styles, including positive and negative to the members. The first and foremost thing is that leader should know what he or she is specialized in. For all the styles, emotional intelligence is necessary, which represents the description of the ability to identify, discriminate between, and use one's own and others' feelings to guide your thoughts and actions.

As for how to prepare to lead, in essence, leader is dealing issues with members, with people. Therefore, the communication skill is the most important ability for all the leaders. Leader don't need to be proficient in everything, but leader must know how to talk to different members. Take Steve Jobs as an example, he is not good at technology as well as marketing, but he knows how to

collaborate those experts and then enable them to contribute themselves for my products.

Good leader should manage time perfectly. Leader needs to separate things into four categories, urgent and important, non-urgent and important, urgent and non-important and non-urgent and non-important. Besides, leader should have more outstanding insights than the members in order to convince and guide them.

The procedure a leader usually begin with a new project may consist of the followings. First, leader should consider a whole plan, from the beginning and the ending. Second, leader should gather all the members to brainstorm, listening to each member's opinions carefully and give them feedback. So the members will consider that they have the position in the team and then, respect and trust you. Third, leader must have the final decision right by SMART tools, including specific, measurable, agreed, realistic and timely. Fourth, with the implementation of the project decision, leader should have the capability to adjust the plan and cope with the changes. Finally, leader needs to receive the feedback of all the members involved in this project to learn new things in order to get ready for the next project.

【2016.4.3】After reading this instruction on leadership, I have a clear framework on what a leader should do and how to be a great leader. Chapter three mainly talks about how a leader deals with constant changes.

When facing changes, don't lose your goal. As long as the goal is touchable and visible, those changes are not scary. Therefore, to make a precise goal is necessary and important. By SWOT analysis, set up an achievable goal to the team and then, accomplish it without any hesitation. It is essential for a leader to maintain objective and integrate all the possible changes. Individually, it is difficult in keeping objective all the time. But as a leader, you have to be. The goal which the leader makes is not only for himself, but also for the entire team. It is absolutely tied with every member's interest. As a leader, you also need the sense of prediction. It is a must to take all the possible changes into account in practical within the leader's plan A, B or even C, in order to gain the goal eventually.

It is never easy when leading people as they have different thoughts and intentions. Even all the members come together for one shared goal, they will also balance their own loss and gain. It directly decides how much they will get involved into this project. Therefore, as a leader, it is important to motivate each of them and enable them to fully contribute to the project. Building trust is the precondition to operate the team. The leader needs the members' support to allocate their tasks. While facing difficult members with great talent, the leader has to motivate them or give them incentives to participate in working willingly. Being strict and following the dead regulations consistently don't always work actually.

In addition, to improve your network. The enemy today may become the alliance tomorrow. For all the members, especially the leader, it is imperative to expand and also extend your network. Things always become easier if you have a lot of friends. Try to keep in touch with them in daily life, chatting and meeting. Don't ask for them help until you are in deep trouble.

Last but not least, to develop entrepreneur skills. This is a little bit abstract. When doing one thing, think of these three questions: why do that? Why not? What if other options? This kind of skill will help the leader discover other novel ideas. So people with entrepreneur skills are always risk takers. They have to take responsibility for their possible, potential and risky decisions which will probably drive the current trend.

Chapter four describes the first step to become a leader. That is, to take more accountability and question the normal ways. A leader should have the capability of responsibility for their possible decisions and believe they will succeed. Besides, a leader ought to create new ideas to the team and the company by questioning the normal ways. There are hundreds of thousands of job opportunities that didn't exist at all twenty years ago. A leader, different from other members in the company and taking up only a certain group of the total people, has to be creative and innovative to the foreseen future

林付蕾 国际商务硕士 15021044

The definition of leadership arouses my recalls on past group work experiences. I do love the

definition of leadership in this book. Simple as it, it covers every detailed features leadership requires. For one thing, leadership requires every team member to be committed to the job—by a consensus that we are doing a GREAT job together. And also group members should also have a clear clue on what exactly is expected from themselves. It reminds me of many group work experiences last semester. Many times, we just didn't spare any time on considering the meaning of our work. Honestly, seldom takes it seriously. It's just a homework. The responsible members would spend time on "finishing" the task, and the utilitarian members would freeride. And sometime, even everyone is responsible, the results is not pleasing as well. Now I know that it's because members do not know what's expected. Spending time on the big picture and communication within the team is vital for a leader!

Another fresh new idea is its concept of leading from within. I've heard somebody commenting on current courses business school arranges. He found it amusing to arrange leadership courses for university students. I kind of agree on it before I read the book. I'm impressed by the idea of leading within. Leadership is not necessarily an area exclusively for those having leadership roles. But an active, responsible perspective, mindset, and approach towards whatever role you are playing. In a team, even you are not on the leading position, you can look around and think from a leadership perspective, and then it's easier to comprehend what's expected from you. Even for daily life, leadership sense helps you to take responsibility and consider for others, thus makes you a more reliable person.

Later chapters provide us very detailed and practical guides on how to be a leader in different phases. It covers every aspect from time management to how to balance life and work, to how to lead through challenges to solid your leadership position. From these, I find two practical tools. One is for time management, as have been introduced by Stephen R Covey in his book THE SEVEN HABBITS OF THE MOST HIGHLY EFFECTIVE PEOPLE---to handle the tasks with high importance but less urgency is the key to build vision and reduce stress. The other is about setting SMART objectives, the standards of specific, measurable, agreed, realistic and timely are quite useful even for personal plan. Apart from above two, many others is quite helpful as well, for example, its advices on how to keep multiple task in mind, how to prioritizing, especially in

difficult times. But all these need practices. I would not say the reading is finished, we need many years to read the 98-page thin book!