

1. Act like a leader, think as a leader。
2. 一个人需要先提升外在的表现力，才能成为一名优秀的领导者，而不是先苦苦反思。
3. 每天做一点点小事积累而成。
4. 一个人如果表现得很有美德，那他最终会成为一个有美德的人，即多做好事就会变成好人。
5. 有高度的自知之明，有明确的目标导向，还要是个真实可靠之人。
6. 这就是为什么如果你的工作性质与人际网络没有任何变化时，即使你每天花大量时间自省，也是没有办法实现转变的。
7. 我们只坚持看结果，并不会不惜一切代价去完成，事实证明这样的领导风格是有用的。
8. 当外在改变的速度超过内在改变速度之时，重点就在眼前。
9. 优先处理一些过去不常做的事，这些事会增强你的能力，让你有更多时间进行更多策略性思考。
10. 能力陷阱：花很多时间去做自己擅长的事。根据自己各自的专长，把工作定义在一个较窄的范围内，把自己的活动范围限制在过去能给他们带来最大价值的持续性成果的领域。
11. 让自己在团队里过于有价值：正是他自己让自己变成了团队里不可缺少的一部分，以至于没有其他人能接任他的职位。
12. 高效的管理者们把时间花费在于组内成员一起工作上，而成功升职了的管理者则花费更多的时间去与其他部门或更高的领导建立联系。
13. 有魅力的领导者都有以下三个共通点：人生阅历丰富，从而产生的坚定的信念。能通过讲述自己的故事与他人进行良好的交流。他们的想法、实际做的事以及他们自己有很强的一致性。
14. 你需要把你的工作当做一个平台来学习并去做一些新的事。
15. 最令他惊讶的是，最成功的管理者看起来反而是最没有效率的那个。
16. 如果要把人际关系网络想得更高尚一点，唯一的办法就是去做，然后感受它给我们所带来的价值，不仅仅是给我们自己，同时还给我们的团队和组织带来的价值。
17. 对于人际关系网络的一个盲点是，低估了下属的潜在价值。
18. 在一个紧密联系的圈子中，圈子里的成员们显然没有办法提出超出团队内部世界观的认识。
19. 人际交往密度有一个最佳值：40%左右
20. 人际关系问题：物以类聚、人际关系网络滞后、回音箱、鸽笼限制
21. 成功的80%在于自我表现。
22. 在你的舒适空间范围之外去做事。
23. 他像一只变色龙一样，不停变换身上的颜色，但这并不意味着他不真诚，而造就了他的与众不同。
24. 注重实质结果，而不是形式。
25. 忠实于自己并不意味着你要举着灯，把自己内心照得透亮，让人们一眼就能看穿你，你没有必要把心里所想的每一个想法都和别人说。
26. 打破你的积极幻想。
27. 作为一个领导者，展示真实的自己时，美国人最典型的做法是，讲一段你自己困难时期的故事以及你是如何克服困难的。
28. 全世界的男人和女人们都有着不同的行为准则，而男人们的标准都会靠近如何成为一个领导者。在我们未能成功模仿我们的偶像时，便会发现真实的自己，这就是进步过程。
29. 找到和下属间合适的距离，学会推销自己的观点，与上级打好关系，适应一个新的环境掩饰我们的黑暗面。
30. 向前展望时你不能把点点滴滴的经历联系在一起，只有在向后回顾时才能发现它们之间的联系。