

HZ BOOKS
华章经管

WILEY

| 解读德鲁克 |

Drucker on Leadership

New Lessons from the Father of
Modern Management

德鲁克

论领导力

现代管理学之父的新教诲

威廉 A. 科恩

(William A. Cohen)

著

黄京霞 吴振阳 等译

方 审校



机械工业出版社
China Machine Press

德鲁克

论领导力

现代管理学之父的新教诲

Drucker on
Leadership

New Lessons from the Father of
Modern Management

[美] 威廉 A. 科恩 著 黄京霞 吴振阳 等译
(William A. Cohen)

陈大方 审校



机械工业出版社
China Machine Press

William A. Cohen. Drucker on Leadership : New Lessons from the Father of Modern Management.

Copyright © 2010 by William A. Cohen.

This translation published under license. Simplified Chinese translation copyright © 2011 by China Machine Press.

No part of this book may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or any information storage and retrieval system, without permission, in writing, from the publisher.

All rights reserved.

本书中文简体字版由 John Wiley & Sons 公司授权机械工业出版社在全球独家出版发行。

未经出版者书面许可,不得以任何方式抄袭、复制或节录本书中的任何部分。

本书封底贴有 John Wiley & Sons 公司防伪标签,无标签者不得销售。

本书 2 面彩插所用照片分别由彼得·德鲁克管理学院和那国毅先生提供。彩插中签名摘自德鲁克先生为彼得·德鲁克管理学院题词。

封底无防伪标均为盗版

版权所有,侵权必究

本书法律顾问 北京市展达律师事务所

本书版权登记号:图字:01-2010-6141

图书在版编目(CIP)数据

德鲁克论领导力:现代管理学之父的新教诲/(美)科恩(Cohen, W. A.)著;黄京霞等译. —北京:机械工业出版社, 2011.6

(解读德鲁克)

书名原文:Drucker on Leadership : New Lessons from the Father of Modern Management

ISBN 978-7-111-35091-0

I. 德… II. ①科… ②黄… III. 领导能力—研究 IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 114406 号

机械工业出版社(北京市西城区百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

责任编辑:王金强 版式设计:刘永青

北京京师印务有限公司印刷

2011 年 7 月第 1 版第 1 次印刷

170mm×242mm·16.5 印张(含 2 面彩插)

标准书号:ISBN 978-7-111-35091-0

定价:39.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

客服热线:(010) 88379210; 88361066

购书热线:(010) 68326294; 88379649; 68995259

投稿热线:(010) 88379007

读者信箱:hzjg@hzbook.com

如果您喜欢彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)或者他的书籍,那么请尊重德鲁克。不要购买盗版图书,以及以德鲁克名义编纂的伪书。

德鲁克会怎么讲领导力

我的英文书《领导力对话录》在2010年夏天由Wiley公司出版，因为Wiley公司也是《德鲁克论领导力：现代管理学之父的新教诲》英文版的出版商，所以邀请到该书作者科恩博士写推荐语。科恩博士的推荐语中有这样的话：“彼得·德鲁克也会对《领导力对话录》产生兴趣，而且会为书中的洞见以及刘澜提炼它们的成就感到骄傲。”

这句话让我很激动。“现代管理学之父”德鲁克会对我的书感兴趣并且感到骄傲？我想，很少会有哪一个管理学著作的作者不会因此而激动吧，更何况，德鲁克于我有特别的意义。

我对管理真正产生“兴趣”，是在哈佛商学院迈克尔·波特教授讲授竞争力的课堂上。然而，我对管理真正产生“理解”，则是在德鲁克的指引之下。我从哈佛商学院贝克图书馆最早借的两本管理学图书之一，就是德鲁克的《管理：使命、责任、实务》，不过我的开悟则还要等上几年——等到我已经读了更多的德鲁克以及其他大师的著作，等到我对中国的企业管理有了更密切的观察和更深入的思考。德鲁克的《卓有成效的管理者》、《创新与企业家精神》等一系列著作，真正把我领入管理之门。我曾经说过，如果只读一个管理大师，就读德鲁克。

2008年，我开始对管理大师进行一系列访谈，其中很多人都是

德鲁克的崇拜者，比如“学习型组织”的代言人彼得·圣吉、“营销学之父”菲利普·科特勒、管理大师吉姆·柯林斯、领导力大师沃伦·本尼斯等。遗憾的是，德鲁克本人已经于2005年去世，我已经不可能访谈他了。我已经访谈了我想要访谈的几乎所有的管理大师，除了德鲁克，而我脑子里，却有很多要问他的问题。

科恩博士的推荐语，让我激动之外，更让我困惑：德鲁克会对一本专门讲领导力的书感兴趣？为什么？德鲁克几乎不怎么讲领导力，也不愿意区分管理和领导，甚至给我这样的印象：他会反对大谈特谈领导力。

实际上，如果我有机会问德鲁克，我会问：“您说，领导力是世俗的、不浪漫的、乏味的，它的本质是绩效，这其实也是您对管理的说法。那么，领导和管理的区别是什么？”

我还会问：“有一句话很著名——领导者做正确的事，管理者正确地做事。许多人说是您说的，包括您的学生科恩也这么说，尽管他并没有找到确切的出处（我当面问过科恩，他承认出处不详）。根据我的“研究”，您只说过卓有成效的管理者是做正确的事的人，上面那句著名的话其实是沃伦·本尼斯说的。您说过上面那句话吗？您愿意区分领导者和管理者吗？”

我还会问：“您说，领导力是把一个人的视野提升到更高的境界，把一个人的绩效提升到更高的标准，是打造一个人的品格，使之超越通常的局限。这其实是领导力的长期任务。领导力的短期任务又是什么？还是说，领导力的短期任务就是管理？”

我还会问：“还有一句著名的话，肯定是您说的——领导者的唯一定义是有追随者的人。但是我认为这句话容易误导听众，因为希特勒，或者娱乐明星，都有很多的追随者。是否更应该使用您的另一句话‘卓有成效的领导者是让追随者做正确的事的人’来定义领导者呢？”

我还会问：“您说一个卓有成效的领导者不是被喜欢或者崇拜的人，说受欢迎不是领导力。而领导力大师吉姆·库泽斯（尽管他也是您的崇拜者）说领导者应该想要被喜欢，因为根据他的研究，如果人们喜欢他们的经理，

他们的绩效会更高。您会怎么看库泽斯的说法？”

关于领导力，我还有很多很多要问德鲁克的问题，我相信，很多人跟我一样。科恩说，许多人向位于美国加州克莱蒙特的德鲁克管理学院索取“德鲁克论领导力”的资料，这证明了许多人都有这样的问题：德鲁克会怎么讲领导力？

德鲁克为什么不多讲领导力？我认为最主要的原因是他希望大家重视管理。尽管领导也包括在广义的管理之中，但是他希望大家眼观森林而非树木，胸怀整体而非局部。所以，他没有自己写一本《德鲁克论领导力》，就好像没有写一本《德鲁克论营销》或者《德鲁克论人力资源》一样。他之所以会写一本《创新与企业家精神》，是因为他认为这个话题被强调得不够，而至于领导力，他很可能认为已经被过分重视了。

然而，我们需要一本《德鲁克论领导力》，因为我跟许多人一样，相信德鲁克说的基本都是对的，而在领导力这个喧嚣而混乱的领域，我们需要德鲁克的指引。既然德鲁克自己没有写，那么最合适来替他写这本书的，就是科恩博士了。科恩博士以五大要素来归纳德鲁克的领导力思想：战略规划、伦理操守、军事领导力典范、激励和营销层面，而且加入自己的理解进行了演绎。

这本书的价值，主要就在于这别出心裁的归纳和发人深省的演绎。我并不同意以这五大要素来构建德鲁克的领导力思想体系，如果我来概括，大概会是另外的四大或五大要素。但是，科恩博士的归纳和演绎是对德鲁克领导力思想的重要阐释，作为德鲁克的亲传弟子和多年追随者，加上自己在管理和领导力领域的多年耕耘，以及对德鲁克领导力思想的潜心研究，使得不管是科恩博士引用的德鲁克原话，还是科恩博士本人的阐发，都是对“德鲁克论领导力”这一话题感兴趣的人的必读。

下面，我简单分享我通读本书时遇到的兴奋点和它们所激发的我的思考。

兴奋点：《德鲁克日志》包含对 72 个管理类别的 366 条不同的洞见。

“领导力”作为一个单独的主题，出现的次数是其他主题的平均数的两倍还多。

思考：德鲁克是越来越认识到领导力的重要性吗？他在去世前两年，还接受过《福布斯》杂志专访谈领导力。

兴奋点：当然，只有一个领导者，归根到底是这个领导者对最后的使命陈述和业务负责。

思考：怎么区分名义上的领导者（有下属的人）和真正的领导者（有追随者的人）？如果说只有一个领导者，怎么在整个组织中培养领导力？

兴奋点：在德鲁克看来，许多预测者问错了问题。他们问：“这些事和那些事发生的可能性有多大？”他建议说，正确的问题是：“哪些已经发生的事情将塑造未来？”

思考：贝佐斯说，在亚马逊，他们制定战略不是问未来5～10年哪些是要变的，而是问未来5～10年哪些是不变的，是同样的道理。

兴奋点：德鲁克被问到如何预见未来时，回答说：“我倾听。”在戏剧性地停了几秒后，他接着说：“倾听我自己。”

思考：领导者走上看台，自己跟自己对话。

兴奋点：德鲁克区分战略与计划。他说计划是尽力让今天的趋势在明天得到优化，而战略是利用明天的新的不同趋势。

思考：德鲁克说的计划和战略，相当于是另一位“大师的大师”詹姆斯·马奇说的利用与探索，而一个组织，必须两者兼备。

兴奋点：德鲁克称儒家伦理为“所有（伦理）中最成功和最经久的”。

思考：德鲁克把儒家伦理称为“相互依赖的伦理”，我不确定他是否抓住了核心。

兴奋点：德鲁克引用了一个教堂牧师所说的培养领导者要做的四件事：指引方向的导师，培养技能的老师，评估进步的裁判，鼓舞士气的激励者。

思考：很像我说的团队领导者的三个角色——队长、教练、拉拉队长

中的后两个。

兴奋点：德鲁克认为领导力原则应该包括“一个管理者必须首先决定当个领导者”。

思考：为什么？管理者和领导者区别在哪里？

兴奋点：德鲁克认为，任何领导者都必须把他人的利益放在第一位，而非自己。

思考：科恩说德鲁克用这点区别真正的领导者和希特勒那样的误导者。但是，把他人利益放在第一位就不会是误导者吗？

.....

请打开这本《德鲁克论领导力：现代管理学之父的新教诲》，在科恩博士的指引下，聆听德鲁克对领导力的洞见吧。我相信你会发现自己的兴奋点，它们不仅让你深思，更会让你行动。

刘 澜

管理学者，《管理十律》《领导力沉思录》等书作者

在全球隆重纪念德鲁克百年诞辰之际，对于德鲁克忠实的长期追随者和刚刚发现这位最伟大的领导哲学家的人来说，本书是一份弥足珍贵而又恰逢其时的礼物。科恩是德鲁克的第一位管理学博士生，与其相知相交了 30 年，分享了德鲁克近三分之一的人生岁月，对他具有非常深刻独到的了解。与科恩相比，还有谁更适合为我们带来这样精彩的新作、这样新颖独到的见解？

彼得·德鲁克非营利管理基金会成立于 1990 年。在离任美国女童子军 CEO 一职之后的第 6 个星期，我有幸担任了当时刚成立的德鲁克基金会 CEO。德鲁克是基金会的名誉主席，他与我们共同度过了 10 年的激情岁月。在这 10 年中，他每年出席董事会议 3 次，并为我们举办的每一场研讨会致辞演说，在我们出版的 26 本著作中，大部分是由他撰稿作序的。我们所有人，无论是董事会成员，还是普通的工作人员，都有许多机会聆听德鲁克的教诲，与他促膝交谈，一起处理书面或口头文稿。我们满怀感激，用心汲取和领会他的传世著述、谆谆教诲和永恒的哲学理念。

后来，他的身体日渐羸弱，无法亲自与我们并肩工作。为了表达我们对他的无限敬爱之情，我们决定不再假借其崇高名望。于是，我们将基金会更名为“领导与领导学会”（Leader to Leader Institute），名字取自我们的刊物《领导与领导》（*Leader to Leader*）。虽然基金会更名了，但仍是同一家组织，仍然致力于推进德鲁克的事业，传播他

的哲学理念，共享他对三大社会部门^①和全世界的智慧箴言。时至今日，我们仍然矢志不渝，继续秉承1990年3月建立德鲁克基金会时的初衷。

在推荐本书之前，与各位读者分享这段经历，意在表明我对科恩的新作《德鲁克论领导力：现代管理学之父的新教诲》的评价是建立在我与德鲁克的密切交往和对其深刻理解之上的。我可以负责任地说，科恩的这本书体现了纯粹的德鲁克思想和风格，本书的每一章都为我们开启了全新的视角来认识世界、理解和体会德鲁克的著作和领导哲学。我带着批判的眼光阅读初稿，因为如果德鲁克的思想未能得到清晰的呈现，或是书中的内容背离了美国女童子军以及德鲁克基金会（领导与领导学会）所欣赏、理解、践行以及独创的德鲁克理念，我觉得我有责任提请科恩注意。

《德鲁克论领导力：现代管理学之父的新教诲》通过了这一严苛的检验——这些经验也是所有德鲁克的追随者所学习和践行的理念：德鲁克哲学。时至今日，我仍会向三大部门的听众引述德鲁克的理念，例如，“美国军队在培养领导者方面尤为出色，因为它对领导者的培养是从内部开始的。”在本书的第三部分，科恩的分析抓住了德鲁克对军事领导力培养模式的推崇。

“预测未来的最佳方式是创造未来”，秉承德鲁克的这一理念，战略规划将得到加强。德鲁克认为，使命陈述应当简洁明了，可以印在T恤衫上，在这里我们可以看到同样的智慧。德鲁克是一位坚持原则和道德的领导者典范。在我们这个时代，有太多的人迷失了方向，而他在领导力和道德操守方面近百年的“垂范”仍在勉励着我们。

而谈及营销，德鲁克为我们指明了方向：“企业只有两项功能——营销和创新。”

在第一部分，科恩忠实地描述了德鲁克对“使命”的关注，把使命定义为“我们做什么、为什么这么做、我们存在的理由”，其目的是创造理想

① 德鲁克基金会认为，健康社会有三个主要部门：公共部门，即有效的政府组织；私营部门，即有效的商业组织；社会部门，即有效的社区组织。——译者注

的未来。明确“什么是我们所从事的业务”是领导者的主要职责，并在明确“谁是我们的客户”这一同等重要的问题之后，其内涵的力量就会清晰地展现出来。

在这个充满不确定性的年代，很少有人有勇气描述未来，甚至只是10年以后的世界。创造组织的未来似乎是一项难以完成的艰巨任务，然而，本书向我们开启了通往未知世界的大门。德鲁克关于创造组织未来的过程的真知灼见，极大地增强了当今计划者对未来的信心。当我读完科恩的新书时，我感觉犹如在聆听德鲁克本人的谆谆教诲。

科恩是德鲁克忠实的学生、朋友和追随者。对于他的新作《德鲁克论领导力：现代管理学之父的新教诲》，我觉得可以援引德鲁克的话来进行评价：真正“坚持了忠诚”。

弗朗西斯·赫塞尔本 (Frances Hesselbein)

DRUCKER ON
LEADERSHIP

本书作者科恩是领导力研究方面的权威专家，是德鲁克的第一位博士生，与德鲁克相知相交了 30 年之久，对管理大师及其思想有着极为深刻、独到的认识。

领导力是管理的核心要素，然而，德鲁克关于领导力的思想犹如沧海遗珠，常常为人们所忽略甚至误解。通过聆听德鲁克的课堂讲学，研读其著述中的文字以及长期的密切交往，科恩透彻剖析了德鲁克的领导力思想，将其融会贯通并发扬光大，形成了清晰而完整的体系，把握精准，富有创造性。

在本书中，科恩提炼并全面阐述了德鲁克领导力模式的五个重要组成部分：领导者的战略角色、商业道德和个人诚信、军事领导力典范、员工绩效激励和营销理念的领导力应用，其中涉及组织使命与业务的界定、战略计划的制定与执行、领导者的道德与个人诚信、企业社会责任、军队晋升与人事安排制度、高层管理者领导力的培养与发展、魅力型领导者、员工激励的志愿者范式、领导力细分与定位等诸多问题。作者融合了众多商业与军事案例，深入浅出地论述了德鲁克鲜为人知的领导力思想，读起来既轻松愉悦，又富有启迪。

在本书中，为了呈现原汁原味的德鲁克领导力思想，科恩从德鲁克的 40 本著作和数百篇文章中采撷了大量的真知灼见：“管理是做好事情，领导是做对事情。”“再好的计划，如果不能付诸行动，那么也只是一项计划、一幅美好的蓝图而已。”“领导者只有具备正直诚

信的品格才能有效行使领导力，因为下属可以原谅领导者的种种过错，但无法原谅领导者缺乏诚信。”“企业的首要‘社会责任’是赚取足够的利润来支付未来的经营成本。”“社会责任也是一种重要的竞争优势！”“所有教育的重心都将从学校转移至企业雇主身上，而且每一位企业雇主都必须承担此项责任，其中也应包括领导力教育。”“领导者——任何领导者都必须为他人谋福利，而不是为了自己。”“‘员工满意’最多只能带来一般的绩效水平，组织真正需要的激励因素是员工不满意。”“从最终成果的角度来看，即从客户的角度来看，企业的所有业务都是营销，因此，营销的关注点与责任必须渗透到企业的所有领域中。”“营销的目的是使推销成为多余。”……这些思想为当今各领域领导者的自我培养与发展指明了方向。

在本书中，科恩不仅忠实地继承了德鲁克的领导力思想，还结合自己在军事、商业和教育领域丰富的实践经验，创造性地发展了德鲁克的领导力思想，总结提炼出10条战略原则、领导的“七宗罪”、领导力的8条普遍原则和领导者个人能力发展的4条对策等新观点、新理论，使德鲁克的领导力思想更加丰富、完善和深刻。

在本书中，科恩充分展现了其广博深厚的军事知识，拿破仑、马歇尔、道格拉斯·麦克阿瑟、达西·摩扬、色诺芬、彼得一世等古今著名军事领导者的趣闻轶事，在书中俯拾皆是。科恩还详细介绍了军事领导者的培养与发展、军队的晋升与任命制度，可供各种类型的组织领导者借鉴学习。除此之外，在本书最后一部分，科恩深受德鲁克“领导力是一项营销工作”这一极具革命性的理念启发，深入探讨了如何将市场细分、定位等营销概念应用于领导力问题，创造性地提出了“领导力的营销模式”，其分析鞭辟入里、极具特色，值得细细品读。

本书翻译工作的顺利完成，得益于团队的通力合作。翻译分工具体如下：黄京霞（推荐序二、序言、第1～4章、第20章、封面和书评）、池巧佩（第11～15章）、赵瑾（第8～10章、第21～22章）、黄京君（第6～7章、后记、作者简介）、徐幸杰（第5、23章）、郑瑶瑶、龚丹妮和

刘小龙（第16章）、纳日莎、郑凤艳和张幼蓉（第17章）、胡娴婕、潘丽雯、黄文妍和余慧超（第18章）、朱金红、石凡和张叶（第19章）翻译了本书的初稿。黄京君（第5、8、10章）、徐幸杰（第7章）、邬佳琪（第16、18章）、虞凡和胡娴婕（第17、19章）、郑瑶瑶（第18章）对部分翻译初稿进行了初步校对。本书由黄京霞、吴振阳负责统稿，并对全部翻译稿件进行复核定稿。在此，特别感谢浙江金正大律师事务所陈大方律师对译稿进行了认真细致的审校，提出了许多中肯宝贵的建议，使得全书增色不少。在翻译过程中，本书的责任编辑章集香、王金强老师给予了悉心的指导和帮助，在此一并致以衷心的感谢！

德鲁克是现代管理学之父，能够参与本书的翻译工作，我们既深感荣幸，又觉得责任重大。在翻译过程中，我们力求做细做好，但由于学识和水平有限，难免存在不当之处，敬请专家、读者不吝指正！

黄京霞

2011年5月18日

彼得·德鲁克与领导力

“现代管理学之父”彼得·德鲁克认为，领导力是必不可少管理技能。早在1947年，他就在《哈泼斯杂志》(*Harper's Magazine*)上撰文：“管理就是领导力。”¹7年之后，在其第一本管理专著中，他再次写道：“领导力是最为重要的，事实上，也是无可替代的。”²然而，尽管德鲁克很早就发表过这些清晰的观点，但有时，他似乎又对领导力闪烁其词。例如，在阐述领导力的重要性之后，他又接着写道：“领导力无法教授，也无法学习。”

显然，德鲁克对领导力颇感矛盾，至少在是否可以教授这一点上是这样的，而且在其人生的大部分时光，他一直处于这种矛盾之中。在1973年出版的著作《管理：使命、责任、实务》^①中，他重申：“领导力是无可替代的，但是，单单依靠管理无法塑造领导者。”尽管该书长达839页，他却没有对领导力进行专题论述。

德鲁克对领导力的态度演变

尽管对领导力的重要性深信不疑，但德鲁克始终没有把写作的重

① 此书中文版已由机械工业出版社出版。

点放在领导力上。为什么会有这样奇怪的矛盾呢？

虽然我们无法确切地知道为什么德鲁克不愿意对领导力进行专题阐述，但我们知道，青年时期的德鲁克目睹了希特勒的崛起，而其德语头衔“元首”（*fuehrer*）的意思就是“领导者”。这种关联很可能使其终生都对领导力心存芥蒂。德鲁克本人清楚地意识到即将面临的问题，于是他在希特勒上台后不久就离开了德国，但希特勒的“成功”仍令他困惑不已，为什么会有这么多人甘愿臣服于他的领导？最后，他得出的结论是，希特勒是个“误导者”。他谈到，误导者也是“有魅力的”，但德鲁克无法认同这种领导魅力。

尽管对领导力的概念颇感困惑与矛盾，但他深知，领导力对人类的一切实践活动都有重大的影响。与此同时，他还直觉地认识到，领导力本身“既不美好也不值得向往”。

德鲁克对领导力的困惑与矛盾一直持续到20世纪70年代。当时，我是他的博士生，并按照他的要求写了一篇关于领导力的论文。我清楚地记得他当时的反应，他给我打了很高的分数，但评语却令人难以理解：“现在我真的很困惑。”多年来，我一直以为他的评语针对的是我论文的材料组织方式，因为他对文章的内容只字未提。但在与他进行多次交流之后，我明白了，他是指那个时期他本人在领导力概念上的矛盾心理。对于是否应当对领导力进行专题论述，他仍然有些举棋不定，但我认为这没有什么不好，因为清楚阐述什么是领导力也许会适得其反。

然而，在他的著述中，有很多地方涉及领导力。虽然他很早就认定，早在2000多年以前，古希腊的色诺芬将军在其著作《居鲁士的教育》（*Kyropaidia*）³中就把领导力问题悉数道尽了，但到了20世纪80年代后期，他开始认识到，通过论述管理人员应当如何将色诺芬的思想应用于现代管理实践中，他本人在领导力方面做出了巨大贡献。

直到1988年，在一篇名为《领导力：多做事，少作假》（*Leadership: More Doing than Dash*）的文章中，德鲁克才强调了领导力。⁴1996年，他彻底改变了自己的看法，在《未来的领导者》（*The Leader of the Future*）

一书的序言中，他这样写道：“必须学习领导力，而且领导力也是可以学会的。”⁵ 2004年，他放弃了最初的立场，与克莱蒙特大学的老友与同事约瑟夫·马恰列洛（Joseph A. Maciariello）教授合著了《德鲁克日志》（*The Daily Drucker*），该书包括72个管理类别，涉及366个不同的思想观点。在该书中，单独以“领导力”为专题的文章是其他专题的两倍以上。我相信，他开始逐渐转变观念了，甚至认为魅力型领导也没有好坏之分。领导力更像是电影《星球大战》中的“原力”^①，正直的领导者应当避免其“邪恶的一面”。

在其职业生涯即将结束之际，德鲁克认定，领导力不仅可以学会，而且应当将其作为独立的专题进行阐述，因为它与管理有很多不同之处。遗憾的是，他始终没有就此问题出版著作。在我对德鲁克的领导力思想进行研究的初期，克莱蒙特研究生大学德鲁克研究生院的档案管理员雅各布·海伊提供了莫大的帮助，他指出，有许多人向研究生院索取“德鲁克论领导力”的有关材料。由此可见，这一专题对管理者而言既充满吸引力，又具有潜在的巨大价值。

对于卓有成效的领导力的概念，虽然德鲁克并没有给我们留下现成的模式，但我可以通过各种资料探索和总结他的思想精髓，包括他出版发表的著述——书籍、文章、口头演说、录音带，还包括我本人的课堂笔记、我求学时和毕业后与他的私人谈话等。本书致力于将这些本来极为分散的资源进行整理提炼，以期能将德鲁克的领导力思想精髓完整清晰地呈现给各位读者。

德鲁克的有效领导力模式

通过研究，我得出这样一个结论，德鲁克认为卓有成效的领导力取决

① “原力”指的是心智上的一种力量，或者说是一种超能力。在《星球大战》中，原力存在于宇宙万物之间，分为光明和黑暗两面。——译者注