

从菜鸟到领袖：卓越领导炼金术
本书被美国《商业周刊》评为领导教育第一书

创新领导中心 领导力 发展手册

(第二版)

[美] 辛西娅·麦考利
埃伦·范·韦尔索
—— 编

翁文艳 文茂伟 房欲飞 等
—— 译


WILEY

THE CENTER
FOR CREATIVE LEADERSHIP
HANDBOOK *of*
LEADERSHIP DEVELOPMENT


CELAD
领导学译丛
奚洁人 主编



THE CENTER
FOR CREATIVE LEADERSHIP
HANDBOOK *of*
LEADERSHIP DEVELOPMENT

创新领导中心 领导力发展手册

(第二版)

图书在版编目(CIP)数据

创新领导中心领导力发展手册:第2版/(美)麦考利,
(美)韦尔索编;翁文艳等译. —上海:格致出版社:
上海人民出版社,2011
(领导学译丛)
ISBN 978-7-5432-2029-4

I. ①创… II. ①麦…②韦…③翁… III. 领导学
IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 223292 号

责任编辑 罗 康
封面装帧 人马艺术设计·储平

· 领导学译丛 ·

创新领导中心领导力发展手册(第二版)

[美]辛西娅·麦考利 埃伦·范·韦尔索 编
翁文艳 文茂伟 房欲飞 等译

出 版 世纪出版集团 格致出版社
www.ewen.cc www.hibooks.cn
上海人民出版社
(200001 上海福建中路193号24层)



编辑部热线 021-63914988
市场部热线 021-63914081

发 行 世纪出版集团发行中心
印 刷 上海商务联西印刷有限公司
开 本 635×965 毫米 1/16
印 张 36.25
插 页 1
字 数 465,000
版 次 2011 年 12 月第 1 版
印 次 2011 年 12 月第 1 次印刷
ISBN 978-7-5432-2029-4/F·488
定 价 65.00 元

总序

“领导”早在中国春秋战国时期和西方古希腊时期就是个备受思考和争议的论题,但直至 20 世纪 70 年代末,世界上著名的领导学大师詹姆斯·麦格雷戈·伯恩斯(James MacGregor Burns)仍在其著作《领袖论》中声称:“领导是地球上见得最多却对之认识最少的现象之一。”

领导学在中国的发展肇始于 20 世纪 80 年代。在 20 多年的发展过程中,随着领导实践的不断深入,领导理论研究也经历了一个从零散到系统、从学科取向到问题取向、从孤立研究到与世界对话的发展与变革过程,并取得了相当丰硕的研究成果。随着经济全球化时代的到来,领导学理论研究者与实践工作者已逐渐意识到,加强中西方领导研究领域的交流与合作,促进理论界与实践界的双向互动,增进多学科、全方位、多视角的综合研究,是新世纪领导学理论研究的必由之路,是全球化时代领导实践创新的迫切要求。

为借鉴西方领导思想的精华、汲取国际领导实践的先进经验,进一步拓展我国领导学理论研究领域的世界眼光和全球视野,促进我国领导学的发展与繁荣,中国浦东干部学院领导研究院组织翻译了这套“领导学译丛”。

这套译丛是从国外大量领导学著作中精选而成的,在一定程度上代表着西方领导学理论的经典成果和研究动态。

《巴 & 斯领导手册:理论研究和管实践》、《领导力发展手册》为两本经典著作。前者被视为国外高校领导学专业学生的必读“圣经”,本译丛为最新版,涉及最新的领导理论与模型、智慧和人际能力、动机、权力需求和谋略、天赋论、变革型领导等多个主题。后者被认为是领导人才培养的经典,曾多次被美国《商业周刊》杂志评为领导教育领域最重要的必读书,该书揭示了个体领导力发展的有效途径、方法以及组织如何促进个体

总序

的领导力发展。

《领导力的本质》和《超越领导》是两本前沿性的著作。前者汇聚了对领导力的本质这一根本问题的最新观点和研究成果。后者是第一本从全球视角对新范式管理进行详细论述的著作。

《有效领导力开发》汇聚了领导力开发的新成果,对什么是有效领导等问题作出了鞭辟入里的分析。该书作者约翰·阿戴尔是世界上第一位领导学教授,也是我院名誉教授,著作等身,被誉为国际领导学大师。《领导学:多学科视角》是最早从多学科、跨文化的角度关注领导研究的著作。该书作者芭芭拉·凯勒曼是哈佛大学肯尼迪政府学院著名教授,是国际领导协会的创始人之一。她曾受邀在我院主办的第一届领导论坛发表题为“糟糕的领导”的主旨演讲。

“领导学译丛”是中国浦东干部学院领导研究院继“领导力译丛”(共18册,由上海人民出版社于2006年出版)之后,推出的又一套领导学研究的译作。如果说“领导力译丛”主要反映的是西方在领导技能技巧方面的研究成果,是对领导者实践具体行为进行的深刻描述的话,那么,“领导学译丛”主要反映的则是西方领导理论研究的新进展,是对西方领导学经典著作和前沿动态所作的“移植”。我们期望,通过理论和实践两个层面的译介,能使领导学研究者 and 实践工作者更多地了解西方的领导力开发实际状态以及领导学的发展动向,借助于“他山之石”更好地改进自身的领导实践,更好地推进领导学的学科建设。

翻译不当之处,敬请指正。

奚洁人

2007年7月

中文版序

非常高兴也非常荣幸地看到我们所编写的《领导力发展手册》中文版的面世,希望本书的内容能够让你们——中国的读者有所受益。本书所阐述的知识与经验主要是基于我们在北美地区的研究和实践。目前我们正在开展中国地区的研究,研究结果将作为新的内容在以后的新版本中充实部分章节,该研究也被列入创新领导中心亚洲地区办公室(位于新加坡)的整体研究计划之中。随着我们对中国和中国读者的进一步了解,我们希望以后能够更多地促进你们的领导力和领导力发展。

另外,我们还希望对两个非常重要的概念——学习(learning)和发展(development)进行区分,这将有助于你们理解我们工作的目的。虽然我们在本书中谈论了很多学习(learning)的问题,但是本书主要还是一本领导力发展(development)的手册。每个人都会有理解他们自己周边世界、理解他们自身和他们与其他人之间关系的特定方式。我们认为,学习(learning)是以某种特定的理解方式(或思维方式)对知识进行积累和认同的过程,学习不包括经历变革,即经历一个人理解自身和他人的基本方式的变革过程。与之相对,发展(development)则更加深刻,包括上述某个人基本的理解方式(或思维方式)的变革或转型。发展有可能作为教育或学习积累的结果而出现,但是发展更多被视为某个人内在的深层次变化,例如某个人经历了自身现有思维方式(或称为心智图式)的局限性,并产生了对新的理解方式的需求。这类变革型的经历就是我们在工作中希望和领导者一起培养促进的内容,也是我们通常在研究中关注的焦点。本书的许多章节都考察了如何在学习和发展之间建立联系,并阐述了领导者怎样才能对自己及其下属的领导

中文 版序

力发展发挥最大程度的影响。我们衷心希望中国的读者能够从本书中获得满意的答案。

埃伦·范·韦尔索博士

辛西娅·麦考利博士

创新领导中心

美国北卡罗莱纳州格林斯伯勒市

2007 年 12 月

前言

30 多年来,创新领导中心(Center for Creative Leadership, CCL)一直在致力于,用它阐述自身目标的话来说,“促进为全球社会谋利的领导力的理解、实践与发展”。在这期间,通过中心著名的教育项目和相关的研究活动,CCL 与成千上万位来自许多不同组织的管理者和行政人员合作,从《财富》500 强企业到非营利机构和政府组织,同时也包括军队。其结果是,我们的教师,目前在 CCL 四个不同分部的总人数已经超过 100 名,已经创建了一种实践性知识的坚实基础,这类源于实践的知识指出,怎样才能使人们成为更加有效的领导者,以及好的领导力是怎样促进组织的有效性的。

这本手册,现在是第二版,把上述知识总结为一种易于接受的资源,它将有助于那些关注领导力发展的人,尤其将有助于那些看到个人的发展与领导力发展之间的强有力联系的人们。

今天的组织正在面临那些看似超越个体和组织的领导力的空前挑战。对这些境况的唯一有效的应对是发展,而且我们中心也相信这本手册能显著推动上述应对。对本书的编辑和章节作者我致以诚挚的谢意,是他们的努力和专业水平使这本书得以出版。我们希望,在本书中,能够找到一些对学者和相关实践人员有价值的信息,以及一些会促进全世界领导力的理解、实践和发展的启示。

约翰·亚历克山大总裁

创新领导中心

格林斯伯勒,北卡罗莱纳

2003 年 8 月

作为一个机构,创新领导中心(CCL)已经投入了大量精力和资源去理解如何才能帮助人们成为更优秀的领导者。我们从研究和实践这两个角度对之进行了探索,也就是说,我们既对领导者发展的过程进行了系统研究,也对该过程进行了干预。在30多年的工作之中,我们获得了丰富的感悟,创建了领导者发展模式、工具和项目,同时,我们相信,CCL对全世界领导者的学习和成长产生了积极的影响。

这本手册致力于总结和归纳我们所理解的领导力发展(leadership development)的大部分内容。本书的目的是让你从概念上理解领导者发展的因素,让你了解人们怎样能促进其领导力发展以及组织怎样能促进那个过程的实践性观念。本书也介绍了领导力发展这一更为宽泛的概念——我们仅在最近才对这一概念进行了清晰的阐述,把领导力发展看做是需要超出个体领导者的发展的更多方面。

本书读者主要是那些在组织中设计和执行发展过程的人们。在许多组织,这项责任主要由人力资源和培训专家承担。但是越来越多的情况是,一线管理者在领导者的发展和该组织领导力的发展中,正扮演日益活跃的角色。虽然,在我们头脑中有人力资源专家作为我们的主要读者,但是我们希望,那些想在领导力发展的实践中变得更为熟练的一线管理者们也能在本书中发现有用的观点。

本书的根源

首先,用一句话概括本书观点的来源。虽然所有作者在他们所写的章节中注入了自身的经验和专业知识,但他们也深受CCL大量的研究和实践的影响。我们以下将阐述其中的一些方面。

CCL的一种主要活动是开展针对中层和高级管理者的为期一周的集中反馈型领导者发展项目。这种活动始于20世纪70年代早期,与我们

| 序

的名牌项目——领导力发展项目同时。每年有大约 4 000 名管理者完成该项目。此外,我们的工作也拓展了一些其他项目,包括一个专门为最高行政人员设计的项目(高峰领导力),一个让参与者经营某个企业应对挑战的行为模拟的项目[看镜子的体验(The Looking Glass Experience)],以及大量为专门的人群或组织度身定做的客户化项目。

因为想评估和完善我们的集中反馈型项目,于是我们开始研究这些项目的影响效果。我们所学到的不仅帮助我们改善了项目,也给我们提供了怎样随着时间的推移揭示领导者的发展和怎样最好地评估学习和改变。评估的研究一直是 CCL 研究活动的核心部分。

我们也是率先在领导者发展工作中规范运用 360 度反馈工具的组织之一。向组织提供这个工具并培训运用该工具的人员已经成为 CCL 的主要活动。我们不仅投入大量精力研究如何开发这些工具,也在不断检测 360 度反馈过程的动力机制。

我们评估工作另一方面的发展是正规教练的干预。与受过培训的促进者在一起的一对一发展型教练是 CCL 最早期的集中反馈型项目的特征。这些教练课程——通常是一个项目的重点——帮助参与者总结他们的评估数据并开始精心策划发展目标。为了延长学习过程,我们开始提供参与者一系列培训后的教练课程。在参与者回到原组织中向发展型目标努力时,教练给了参与者支持和挑战。许多年来,在我们的高效管理的自知项目(Awareness Program for Executive Excellence, APEX)中,CCL 也提供了个别化的反馈和教练给高层管理人。

另一项对本书有重大影响的研究,始于一个研究项目,该研究项目最终形成《经验的教训》*The Lessons of Experience*, McCall, Lombardo, and Morrison, 1988)一书。通过访谈和开放式问卷,行政管理人员讲述了他们的发展经历——一些塑造他们成为管理者和领导者的事件

和人物。这项研究显著影响了 CCL 对领导者发展的理解,我们更加清楚地看到,大多数的领导者发展出现在工作中,通过工作任务、工作关系和工作中的挫折。正规的发展培训项目在领导者发展中扮演着重要角色,但是它们并不能替代上述那些其他方面的正式的或者非正式的经验。

从上述重要研究发展到对发展型任务和关系的研究,以及对人们从经验中学习的能力的研究。《经验的教训》一书中的研究也在更多的不同类型的管理人群中重复着。我们从这个研究中通过设计和开展面向人力资源专家的培训项目,学会了总结一些工具和观点,开发了发展成功经理人的工具。上述项目中的参与者是我们学习的持续不断的资源,因为他们的工作就是把项目中的概念设想应用于他们自己组织中的领导者发展过程之中。

另一个重要研究是考察在组织中发展妇女和有色人种成为高层管理人员的相关问题。CCL 在这个领域的历史[通常指“玻璃天花板”(glass ceiling)似的研究],以及一些近期的研究,都总结在第 9 章和第 10 章中。而且,就这个问题,我们也把研究与实践通过我们的培训项目相联系,如美国黑人领导力项目和妇女领导力项目。

更近期的研究重点强调领导者发展中跨文化差异和跨国、跨文化领导的有效性。这些跨文化领导力的问题和领导者发展表现在欧洲、亚洲分部的教育工作中,同时也表现在美国教室日益增加的不同国别的参与者中。我们从这些直接经验中学到了很多。

最后,我们也总结一下 CCL 最近的研究和发展重点,即团队和组织的领导能力。这种能力不仅扎根于处在领导角色的个体,也扎根于组织的关系、制度和文化中。

本书中未涉及的内容

虽然本书题目中的“手册”一词也许暗示着详尽而全面地介绍某一特定领域,但是本书并没有涉及领导力发展领域可能包括的每一项内容。领导力发展是一个广泛的概念,可以从许多不同的角度进行探索。我们研究和实践的特定历史情境使我们获得了关于领导力发展的特定视角。这种视角的各种不同方面,是我们在本书中所涉及的所有内容。因此,本书没有包括以下内容:

- 本书没有提供领导力理论的全面评论。有许多学者曾经从不同角度探索和理解领导力并作出了大量精彩的评论(Bass and Stogdill, 1990; Clark and Clard, 1994; Hughes, Ginnett and Curphy, 2002; Rost, 1991; Yukl, 2002)。在导言中,作为本书的编辑,我们说明了 CCL 开发的领导力发展的观点。这种观点并没有完全吻合任何一种经典的领导理论(如特征理论、情境理论或者变革理论)。相反,我们更倾向于从多种领导理论中吸取观点并对它们进行综合运用。

- 本书没有提供一种领导力的权威模式。不像我们在领导力发展领域的其他同行那样(Bass, 1985; Covey, 1991),我们没有提供一种唯一的、详细的领导力模式,这种模式能够构成和描绘有效领导者的实践、胜任能力或行为。其原因之一是我们试图呈现一种综合的视角。在 CCL 的工作中,我们运用大量特定的模式去描述有效领导者是怎样思考和行为的。最近,我们又详细考察了上述模式之间的共同之处。在导言中,我们分享了作为结果的基本能力结构,详细阐述了人们通过长期发展获得的、使他们能更有效地胜任领导角色的大量广泛的能力。

- 本书没有覆盖领导者发展的所有方法。在本书中,我们关注的是那些 CCL 具有丰富经验和专业水平的方法。因此,你不会发现以下一些方法的详细论述,如知识建构为主的教育经历(常用于大学机构中并十分

强调案例研究),敏感团队经历[由美国国家培训实验中心(National Training Laboratories)开发和广泛运用],户外冒险经历[多见于户外培训机构(Outward Bound)],小组学习方式[被彼得·森奇(Peter Senge)及其同事在美国麻省理工学院普及]。然而,在我们的工作中,我们都借用了上述所有方式,而且有不少 CCL 的教职员非常熟悉上述方式。

本书的结构

我们把本书分成了四个主要部分。首先,是导言部分,总结了 CCL 关于领导者发展的观点。如上文所述,关于领导力和发展有多种视角,了解本书中所持的视角非常重要。因此导言是本书中非常重要的概括性章节,提出了我们的基本假设、关于领导者发展中关键因素的模式,以及一个关于超越个体领导者发展的领导力发展重要方面的理解框架。因为其余章节都以这些观点为指导,所以我们强烈建议你在阅读其他章节之前先阅读导言。

第一部分关注作为个体的领导者发展。这一部分是本书最长的部分,阐述了我们关于领导者发展的方法与过程的精要。第一部分前 6 章分别介绍了发展型经历的 6 种特殊形式,即集中反馈型项目、360 度反馈、发展型关系、正式教练、工作任务和挫折。第一部分的后两章更多地考察领导者发展过程。第 7 章阐述了该过程中的关键要素:发展型经历的多样性,从那些经历中学习的能力,与发展相关的支持性的组织环境。第 8 章提供了关于怎样评价组织中领导者发展活动的效果及影响。

第二部分包括 5 章,分别从各个特定情境探索领导者发展。在本书第一部分,我们吸收了大量研究与实际运用经验。但在第二部分,我们提醒自己,虽然我们的领导者发展的经验从某些方面来说很广泛,但是从另一些方面来说却还比较窄。尽管在美国之外我们有工作业务和合作者,

但我们的职员却主要来自美国。我们的项目和研究计划的参与者绝大多数都来自以美国为总部的企业的中层和高层的管理人员,而且大部分都是白人男士。

当我们的工作从主要与白人男士打交道,转向更多地接触女性(第9章)、有色人种(第10章)、来自其他文化的人们(第11章),以及跨国组织中的领导者(第12章)时,我们开始更多地理解了领导者发展。最后,当我们以成人终身发展的视角来审视我们的工作(第13章),我们更深入地理解了领导者发展是怎样与个人的发展缠绕在一起的。

第三部分包括最后2章,强调我们从几乎只关注领导者发展到领导力发展的更为宽泛的视角的转变。第14章介绍了一种把领导力理解为一种组织(不仅仅是个体的)能力的新型概念结构。第15章考察了集体层次的能力,它能产生组织的领导能力和发展这些能力的方法论。

第二版中的新内容

在本书的第二版中,所有作者都更新了各自在第一版中的内容。CCL就每一章的主题进行的研究和实践在第一版后的这些年里都取得了显著的进展,我们希望通过修订本书来反映上述进展。尤其在跨种族和跨性别的领导者发展方面表现得特别明显。以前,这两个主题合并在一章中。我们现在有丰富的资料因此分为了两章。

第4章是本版中初次出现的,不仅因为我们自身教练的实践得到发展,而且因为近期该领域需求大量高质量的教练。关于成人终身发展的一章以第一版出版后才完成的研究为基础。最后两章也是新补充的。它们代表着我们发展作为组织能力的领导力的最新成果。

如同在第一版中那样,修订本书帮助我们理清和总结了我们关于领导力发展的知识和视角。我们的主要目标仍然是以一种其他人便于运用

| 序

的方式提供相关知识,帮助他们努力创建发展型经历,设计领导力发展过程和制度。

辛西娅·麦考利 埃伦·范·韦尔索
格林斯伯勒,北卡罗莱纳
2003年8月

致谢

要列举为这本书的学术发展作出过贡献的所有同仁和当事人是不可能的。因为随着众多项目计划实施后,该书的主要内容才得以形成。作为创新领导中心的成员,我们深感荣幸。我们视创新领导中心为该书的创始者。我们要向整个机构致谢,感谢他们对共同编写这本手册的支持。

有人对手册第一版中的不同章节和各章节作者提出了有价值的评论和反馈,我们确实需要对这些特殊的同行予以特别关注。我们要向珍妮弗·迪尔(Jennifer Deal),洛林娜·伊斯门(Lorrina Eastman),凯利·汉纳姆(Kelly Hannum),马西娅·霍罗威茨(Marcia Horowitz),玛莎·休斯詹姆斯(Martha Hughes-James),莉莉·凯莉(Lily Kelly),琼·莱斯莉(Jean Leslie),凯瑟琳·庞德(Kathleen Ponder),哈利·普里斯科尔(Hallie Preskill),拜伦·施奈德(Byron Schneider)和马丁·威尔科克斯(Martin Wilcox)致以特别的感谢。三位匿名评论家对手册第一版作出了客观洞察和深刻评论,我们也对他们表示感谢。我们还要向莉萨·李(Lisa Lee)致谢,因为她和我们一起工作,帮助我们进一步形成共识,并使我们的观点更为读者所接受。

劳拉·津恩(Laura Ziino)帮助我们协调了很多工作,没有她的协助,我们将不可能编写成这本手册。她的才干就是能把一切安排得井井有条。她明了每个章节的最新版本,找得到缺损的资料,能从所有作者那儿汇总素材。她工作中最重要的一点是为我们汇总了很有价值的手稿。我们要向劳拉的出色工作表示感谢。

CONTENTS

目录

总 序 I

中文版序 I

前 言 I

序 I

致 谢 I

导言 关于领导力发展的基本观点 001

第一部分 个体领导者发展 027

第 1 章 集中反馈型项目 029

第 2 章 360 度反馈 068

第 3 章 发展型关系 096

第 4 章 正式教练 128

第 5 章 工作任务 166

第 6 章 挫折 201

第 7 章 领导者发展过程 224

第 8 章 评价领导者发展的影响 258

第二部分 不同情境下的领导者发展 295

第 9 章 跨性别领导者发展 297