

Leadership for all Style

另类领导

[美] 戴波拉·西姆塞尔 (Deborah Himself) 著

杨秉勋 安娜 项超 王维 等译

“《另类领导》一书包含了领导力培养方面极有价值的学问，这种学问在学校是学不到的，甚至在工作过程中也无从学到。戴波拉·西姆塞尔是应用领导学的真正专家，她和读者分享了她所熟稔的领导学知识。本书对如何在21世纪成为一名卓越的领导进行了一种有趣而又深具启发性的探索。”

—— 钟彬娴 (Andrea Jung)，雅芳公司全球董事会主席兼首席执行官

领导力译库



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn

领导力译库

另类领导

[美] 戴波拉·西姆塞尔 (Deborah Himself) 著

杨秉勋 安娜 项超 王维 等译



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn

Leadership Sopranos Style: how to become a more effective boss/Deborrah Himself.

ISBN: 0-7931-8150-X

English-language edition copyright © 2004 by Deborrah Himself.

Chinese (Simplified Characters Only) Edition Copyright © 2005 by China
WaterPower Press/Beijing Multi-Channel Electronic Information Co., Ltd.

ALL RIGHTS RESERVED.

北京市版权局著作权合同登记号: 图字 01-2004-2660

图书在版编目 (CIP) 数据

另类领导 / (美) 西姆塞尔 (Himself, D.) 著; 杨秉勋等译. —北京:
中国水利水电出版社, 2005

(领导力译库)

ISBN 7-5084-2565-0

I. 另... II. ①西...②杨... III. 企业领导学 IV. F272.91

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 127693 号

书 名	另类领导
编 者	[美] 戴波拉·西姆塞尔 (Deborrah Himself) 著
译 者	杨秉勋 安娜 项超 王维 等译
出版 发行	中国水利水电出版社 (北京市三里河路 6 号 100044) 网址: www.waterpub.com.cn E-mail: mchannel@263.net (万水) sales@waterpub.com.cn 电话: (010) 63202266 (总机)、68331835 (营销中心) 82562819 (万水)
经 售	全国各地新华书店和相关出版物销售网点
排 版	北京万水电子信息有限公司
印 刷	北京市天竺颖华印刷厂
规 格	787mm×1092mm 16 开本 12.75 印张 120 千字
版 次	2005 年 4 月第 1 版 2005 年 4 月第 1 次印刷
定 价	25.00 元

凡购买我社图书, 如有缺页、倒页、脱页的, 本社营销中心负责调换
版权所有·侵权必究

编者的话

提到《人在江湖》(*the Sopranos*), 在美国可谓家喻户晓、好评如潮。在 2003 年度艾美奖(被誉为“电视界的奥斯卡”)颁奖典礼中, 该剧力克群雄, 一举夺得了最佳编剧、最佳男主角、最佳女主角和最佳男配角奖四个奖项, 成绩斐然。和目前广受大众喜爱的《六人行》(*Friends*) 一样, 全剧采用情景喜剧的分节形式, 以轻松幽默的手法讲述了一个江湖家族的老板率领手下在变幻莫测、险恶丛生的江湖争斗中, 如何不断克服万难、发展壮大的传奇故事。

将一个“纯属虚构”的江湖领袖托尼·色普莱诺的领导方法与技巧借鉴到商业世界中, 不能不说是本书作者戴波拉·西姆塞尔的独创。这位雅芳(Avon)公司的高级主管, 从事过 20 多年团队管理和研究工作, 拥有在该领域中普通专家所难以企及的专业能力, 业绩出众。多年来对领导艺术与技巧的潜心研究, 使她初看该剧第一季时就产生了强烈的共鸣, 于是孜孜不倦地致力于将剧中男主角高效而独特的领导方法与技巧呈现给广大读者。俗话说商场如战场, 尽管江湖帮会和商业公司可以说是千差万别, 但它们的共通之处仍然不容忽视。不少领导方法和原则是具有普适性的, 戴波拉将她从该剧中领悟到的领导方式和方法应用到雅芳公司的管理团队培训中, 获得了极好的反响。

透过托尼·色普莱诺这位帮会领袖的黑色外衣, 我们看到的更多是他思路清晰的战略规划、高效果敢的决断和一呼百应的魅力……读罢全书, 你一定会为书中主人公卓绝的领导能力所折服。但诚如作者所述, 托尼并不是一个完美的英雄, 恰恰相反, 他是一个充满矛盾、变换不定、贪婪傲慢, 有时甚至很残忍无情的混合体。我们当然不能直接照搬这位特殊人物的一言一行, 机械地模

仿他的领导风格。要从这样一本另类的领导力方面的书获取有益的知识，需要读者具有相当强的鉴别能力。书中难免涉及个别江湖争斗和资本主义社会的阴暗面，读者需要“去粗取精，去伪存真”，从中获得真正有益的东西。我们衷心地希望读者能从本书中有所获益，提高自身的领导力，培养出更优秀的团队，提升企业的整体实力！

译者序

领导学的童话

本书是一本管理学、领导学的别具特色的著作。作者戴波拉·西姆塞尔(Debbie Himself)是一位理论家,同时又匠心独运,为读者奉献出一本毫无理论著作之枯燥乏味影子的感性之作。她设身处地为读者精心设计,为快节奏的社会里繁忙的经理人们度身定做了这本趣味盎然的快餐,可以说这是一本“领导学的童话”。

放眼世界,蓝色星球的大部分地区走上了市场经济的轨道。商战无处不在,公司逐鹿全球,经理人们殚精竭虑,勇往直前,在市场的大潮中拼搏。其中,激流勇进者有之,中流击水者有之;背水一战者有之,大意失荆州者亦有之。纵观各个企业,人们达成一个共识——知识经济中得人才者得天下,诚如电影《天下无贼》中所言:“二十一世纪什么最贵?人才!”然而仅仅高学历是不能代表人才的,高的素质和高的能力才是真正的致胜关键。经理人们常常深感自己知识的缺乏,面对瞬息万变的市场,他们希望得到高人指点玄机,渴望何时能够如醍醐灌顶般地拥有驾驭一切的能力。可以说经理人们求捷径若渴,甚至每每有得“天书三卷”之想。有需求必有供给,随便翻一下杂志,便可发现各种管理的讲座、培训布满市场;随便到一个书店,各种有关管理技巧和情商提高的书籍充斥眼帘。本书是不是一本普通的众多管理学、领导学书籍的碌碌之作呢?译者认为绝非如此。相反,这本书可以说是作者的一次新颖的尝试,阅读此书的人会感觉到“生活中打开了另一扇窗”。

本书的宗旨很简单，希望读者通过阅读能悟到高效率的领导者的一些行事诀窍。作者是一位领导学和管理学的理论研究者，有深厚的理论功底。她曾学习过或实践过几乎各种商业领导理论和发展方法论。同时，她更是一位实干家，负责雅芳（Avon）公司全球的管理领导梯队的培养、接任、规划、招聘和业绩管理。她曾任银行家联合会（Bankers Trust）人力资源部副主管和辉瑞制药公司（Pfizer）的战略培训和发展督导。她从事管理领导梯队建设工作和研究超过 18 年，拥有了在该领域中普通专家所无法企及的专业能力。因此，她经常就领导学的课题进行演讲和写作，并受邀向美国心理学协会（the American Psychological Association）、人力资源管理协会（the Society for Human Resource Management）、管理学会（the Academy of Management）、训练和发展协会（the Society for Training and Development）做演说。在本书中她可能并没有发展出太多与众不同的领导学理论，但是读者可以毫无异议地认同译者的说法：“如果说阅读本书是踏上搜寻高效领导艺术的列车，那么作者就是提供了全新的更为瑰丽的风景给乘客欣赏。”正因为作者是一位浸润管理理论数十年的大师级人物，才可以把知识讲得如此深入浅出；正如八十多岁的杨振宁老先生给清华大学大一的新生讲授基本物理学一样，那是一种举重若轻、挥洒自如、诲人于无形的境界。

本书选材上最大的特色是，就一个严肃的话题，为读者讲述了一个童话般的故事。它是那样的趣味盎然，引人入胜。因为《人在江湖》是一部美国家喻户晓的电视剧，该剧的导演和编剧并没有刻意渗透领导学和管理学的知识，他们只是尽可能地塑造出一个令观众认可并喜欢的帮会老大的角色。然而，我们的作者却慧眼独具。她从一个领导学学者的角度思考：为什么我会这么喜欢那个角色？其结果就是：因为那个角色体现了领导学的要义，托尼出色地扮演了经济的弄潮儿们所梦想的英雄！正如电影《功夫》塑造出众多的小男孩们童年的梦想一样，对于一个经理，他（她）孜孜以求的成功人物总可以从托尼身上体现出来！于是，作者明确了自己的心思，她放手写出了这样的一部书，从托

尼那里得到思维的火花，奉献给经理人们！精炼！实用！精彩！这就是一本“领导学的童话”！

为了本书的翻译工作，我们组成了专门的翻译小组，其核心成员是杨秉勋、安娜、项超、王维。在翻译的过程中，小组中充满了友好的讨论和互相帮助的氛围，我们在感受本书的价值的喜悦中，增进了彼此的友谊，实在是一件值得庆幸的事。另外，本书的一些相关资料的查找得到了很多同学、友人的帮助：张传荣、张燕君、田亮在百忙中给予了大量的帮助，周林刚、彭科、陈杭平对于具体的人名和地名的翻译给出了相当中肯的意见，在最后的整理过程中，戴怡婷、李凤霞的细心校正保证了本书文字的流畅和文风的统一。在此对以上同学、友人表示诚挚的感谢，并怀念本书翻译过程中那段有苦有乐、有欢笑有争吵的岁月。

杨秉勋

2004 年冬

推荐序一

平淡中见真谛的领导与领导学著作

领导是令无数人着迷的人物。领导常常让人联想到“英雄”。事实上，所有英雄都是领导，而所有领导在其影响力范围内也都是英雄。人类历史的每个阶段和人类活动的每个领域都需要英雄。如果没有英雄，人类生活会很平淡，没有高潮也没有激情。领导与英雄角色的重合也引发了一个伴随人类历史的永恒论题：历史是英雄/领导创造的还是人民群众创造的？对此，毛泽东斩钉截铁地回答：历史是人民群众创造的。但在那首脍炙人口的词《沁园春·雪》中，毛泽东显然也承认秦皇、汉武、唐宗、宋祖、成吉思汗等历代帝王的贡献。这些名垂青史的帝王将相作为个体的贡献无疑是大于作为个体的人民群众的贡献。也就是说，英雄/领导与人民群众并不是对立的，如果英雄/领导能够代表人民群众，他们就能够带领人民群众创造历史——历史是英雄/领导和人民群众共同创造的，而作为个体的英雄/领导的贡献要更大一些，有时甚至是决定性的。诚如邓小平所言：“没有毛主席，至少我们中国人民还要在黑暗中摸索更长的时间。”英雄/领导的这种突出作用正是他们令人着迷的主要原因之一。那么，在“个人英雄主义”盛行的西方社会，人们对英雄/领导的认识又如何呢？包括了《英雄领导》、《另类领导》、《领导本色》和《激励》等优秀图书的这套“领导力译库”回答了这个问题。

“我们都是领导者并且生活中时时处处需要领导。”这是《英雄领导》一书

的作者克里斯·罗尼试图传递给我们的理念。罗尼着重刻画了耶稣会创始人之一的圣·伊纳爵·罗耀拉的不平凡经历，分析了耶稣会在历代领导的带领下发展壮大历史，目的是探讨领导者是什么样的人以及他们是如何被塑造出来的。他的结论是，领导者必须具备四种素质：自我省察、独创精神、爱和英雄主义精神。如果一个领导者具备了这些素质，他就能明确自己的力量、弱点、价值和世界观，就能够锐意改革并能够调整自己以适应不断变化的世界，就能够用乐观积极和充满爱心的态度激励他人，就能够用远大的志向鼓舞自己和别人。罗尼的书有两个鲜明的特点：他的书名虽然是《英雄领导》，但他所倡导的理念却是“每个人都是领导”，是一种“泛领导观”；他研究的虽然是16世纪以来的宗教领导，但却把耶稣会比作现代企业，目的是为现代企业的领导另辟蹊径。

“每个人都能成为一个领导者，尤其是真正的领导吗？可能并不如此。”这是《领导本色》一书的作者贝蒂·普莱斯和乔治·里奇斯克的观点，他们甚至认为，“真正的领导者实属凤毛麟角”。根据对30个CEO和总裁的采访，他们认为，真正的领导者对员工有着发自内心的热爱和关怀，真正的领导者像任何人一样乐于创造财富、成果和投资回报，真正的领导者对权力和控制力有着强烈的欲望且知道其真正含义，真正的领导者有一个他们感觉最舒适的信仰系统。而在真正的领导者的成长过程中，“基因因素和环境影响同时起着作用”。

《领导本色》一书的最大特点在于它集成了32位CEO和总裁（两位作者都是CEO）的智慧及其对领导的领悟，其中不乏真知灼见和警言妙论。

“领导者应善于激励人们去获得成功。”这是《激励》一书的作者埃德·古柏曼博士对美国体育界成功教练的领导经验进行系统研究后得出的结论。体育团队是一种特殊的团队，大多数体育团队需要英雄式的明星运动员，但有时即便一个体育团队中的成员都是大牌明星（如西班牙皇家马德里足球队）也不能够保证赢得胜利，有时即便一个团队中没有一个大牌明星（如希腊足球队）依然能够问鼎，其中的关键就在于领导者知道如何使“球员融入球队以使球队

发挥出最高水平”。古柏曼借鉴著名管理学家麦格雷戈经典的X理论（驱动者）和Y理论（创建者）把体育教练（领导者）划分为两种类型：一类是注重比赛结果和经济利益的驱动型领导，另一类是注重人和过程的创建型领导。他认为，这两种领导类型都有缺陷，因此应该整合这两种领导的风格——“如果你懂得在必要的时候也借鉴另一种领导风格的好的习惯，你就成为一个整合型的驱动者或者是整合型的创建者。”这种整合型领导风格就是古柏曼所倡导的激励型领导，“激励型领导善于变通”。《激励》一书的最大特点在于它能够从大家司空见惯的现象中去发掘领导素材，不仅易于理解、接受和学习，而且令人有恍然大悟的感觉。

“托尼是一个少见的‘天生’的领袖。”这是《另类领导》一书的作者戴波拉·西姆塞尔对美国热门电视剧《人在江湖》中的主人公托尼的评价。应该说，在人类的各种组织中都有出色的领导，对于江湖帮会这样的特殊组织，由于其处于异常险恶的生存竞争和冲突中，因此他们对于杰出领导的需求更加强烈。西姆塞尔从领导学和战略管理的角度对《人在江湖》进行了深入的剖析，总结了美国帮会色普莱诺家族的领导者托尼的战略管理才能和领导艺术，并用于指导她所供职的雅芳公司的领导团队训练，颇见成效。《另类领导》的最大特点在于提供了一个理解和学习领导的独特视角，其深意还在于，如果你想成为一个领导者，能从不同地方找到各种有益的学习途径。

宗教、企业、体育、帮会，这些几乎毫不相干的领域和词语在“领导力译库”中构成了一道和智的风景，它们传递了“我们都是领导且领导无时无刻不在”的西方先进的领导理念，刻画了迥然不同的领域中各类领导者的感悟和实践，铸造了学习和提升领导力的别具一格的范式，同时，也为我国各类领导者的成长和完善提供了“他山之石”。

与其他领导学书籍相比，《英雄领导》、《领导本色》、《另类领导》和《激励》四本书所描述的大都是平凡的领导者而不是建立了丰功伟业的各界领袖，

但这些平凡的领导者更接近现实、更接近生活，更能够展示领导的真谛，更能够激发普通人的领导潜能。领导不是高高在上的权位，每个人都能成为领导——至少成为自己的领导，这是西方社会特别是美国社会快速发展的秘诀之一，是值得我国社会各阶层反思和探讨的话题。作为这四本书最早的读者之一，我期望这个题目的探讨有利于我国各类领导者的发展和成长，期望广大读者的领导潜能受到激发，从而成为我国现代化进程中的领导者。

霍国庆

2004 年岁末

霍国庆，管理学博士，中国科学院研究生院管理学院战略管理研究中心主任，教授、博士生导师。兼任国家社会科学基金项目学科评审组专家、中国信息经济学会常务理事和中国通用技术集团战略顾问等多项职务。主持或参加过国家省部级项目 8 项，包括国家社会科学基金重点项目“企业信息资源管理战略研究（2002～2005）”，国家自然科学基金项目“企业信息资源的集成管理（2001～2003）”以及中国科学院研究生院项目“科学技术领导力研究（2004～2005）”等。撰写或合作出版学术专著 6 部，包括《企业战略信息管理》、《企业信息资源集成管理战略理论与案例》、《信息资源管理导论》等，发表学术论文 60 余篇。

推荐序二

领导之道的活泼话语

过去几十年中，领导领域的研究处在“你方唱罢我登场”的丛林阶段，时兴的概念此起彼伏，但是，推动理论实质性发展的真正步伐却相当缓慢。按照 Campbell 的看法，“研究者选择领导的定义很大程度是基于自己的目的”。Stogdill 更总结说：“领导定义的数量几乎与试图定义它的人的数量一样多。”数以千计的实证研究和经验分析的结果，大多是不一致和不确定的。在这个领域中出现这样的混乱，是方兴未艾的自然表现，但是也带给喜欢简明与划一的人们许多困惑。引用“领导力译库”这套丛书中《英雄领导》一书中的说法，“用 Google 搜索 leadership 这个单词，搜索到多于一千万个相关记录。一个网上书商提供了与这个主题相关的一万多种著作。”不夸张，确实如此。积极地去，是丰富——目不暇接，眼花缭乱；反过来说，是迷惑——无所适从，良莠不分。

那么为什么勤劳的出版社们还要不断推出领导类的书籍？而且绝大部分是翻译引进，只有很少的一部分是原创写作（有相当一部分国内作者的作品并非原创，只是摘编而已）。赶时尚？还是为市场？名字里头有“领导”两个字就好卖？我想理性的、负责任的出版人没有这么简单敷衍。仔细跟她们交流（其中大多数是女出版人，致敬！），发现很重要的一个动机，是希望给实践中的中国企业管理者或者更广泛的组织中层提供启发性的读物，解答他们心中重要的疑惑——这个疑惑常常是在他们读了一两本领导类的教科书或者听过一两堂

领导类的演讲之后浮现出来便挥之不去的，就是：“我的风格与行为跟书上（他们）讲的可是很不一样，是不是我错了？”我把《沉静领导》一书翻译推荐给国内读者之后，就经常收到读者这样的电子邮件反馈，说他自己心中一块大石头终于被搬掉了，因为原来一直觉得自己那种“渐进审慎，克制妥协”的做法与“规范的”领导力（天知道什么叫做“规范的”）不符合，或者因为自己在推动一项事业时也存“利己之心”，所以怀疑自己的动机是否不够高尚以至于无法领导，这下子终于在书中找到了解释，以后做起事情来便觉得理直气壮了。其实，做管理工作的人本不该这样迷信印在纸上的和课堂上听到的东西，应该“不唯书，不唯师，不唯上”。但是，人难免都有那种得到印证、佐证的需要，特别是来自“别的国度”、“著名的研究者”、“成功的实践者”的说法，这种心理需求谈不上反常，也应该被满足。

就拿这套“领导力译库”的第一批四本书来说，可以说各有各的特色，精彩纷呈。《英雄领导》选择了西方的教会组织，书名中又包含了“英雄”，但是阐述的却是“我们都是领导者，我们一直都在领导着，通常都是以一种很小的、无意的方式进行领导”。这里的英雄不是独力拯救世界的那种“个人英雄主义”——明茨伯格教授在他的新著《管理者而非 MBA》中，分析了 MBA 教育带来的这种不健康的企业领袖观可能对组织、社会带来的危害——而是将组织中的每个人看作“可能成为英雄的人”，于是，那些上位者“不再表现得好像自己在领导着这些下属似的，而是通过帮助其他人进行领导这种途径而表现得好像自己在领导着领导者一样”。事实上，教会能够带给企业经营者的启示是很深刻的，《基业长青》从文化的角度分析过，而过去研究者也常常总结宗教领袖魅力型或者愿景型领导风格的部分，这一次我们则有机会看到了另外一面。

除了向宗教领导者学习之外，喜欢用家族来称呼自己的江湖帮会中是否也有值得分析探讨甚至启发借鉴的领导秘诀呢？《另类领导》一书满足了你这个疑问。从美国当下热播的一部电视系列剧集《人在江湖》取材，作者探讨的话题在领导领域的深入程度，实在让人惊讶。你可能奇怪，企业中人能从这个虚构的满

嘴脏话的帮会头子那里学到什么领导才能呢？剧集中的主人公托尼威慑并领导着一群江湖人物，这跟管理一个团队、一个部门甚至是整个公司又有什么关系呢？撇开托尼维持生计的手段不说，难道他的那种“命令—控制”式的风格不是无可救药地过时了吗？他是否以强力来代替潜移默化的影响，他是否以直接的命令来代替授权和代理？你的问题都有道理，回答你最好的方式就是请你开卷。这本书的写法是我很喜欢的轻松风格，其作者可算是我在清华课堂上常常使用影视、文学方式讨论领导之道的同道。（该剧获 2003 年文学奖最佳编剧、最佳男主角、女主角和最佳男配角 4 个奖项。）我只是有些担心中国的读者是否能够在没有看过该剧集的情况下，了解其中的妙处。所以，也许该先看看片子？

《激励》是另外一道风景，这一次的背景不是教会，不是帮会，而是可能你更耳熟能详的行业——体育界！如果你抛开什么领导或者管理，这本书就是一本地地道道的体育爱好者读物。但是，难道我们不是越来越感到体育比赛的成败不只是一两个明星球员的个人表现吗？当我们义愤填膺地谈到中国足球越来越丧失竞争力的时候，或者骄傲地为实现大逆转的中国女排流泪的时候，当我们看到一个不敢领导或者不会领导的教练是如何葬送一支本来充满前景也极具潜力的球队的时候，当我们看到球队中的领头人物（比如雅典奥运会中男篮的姚明）对于球队表现强烈的乘数效应（仔细观察一下姚明发狠话之后代表团和主教练哈里斯的不同反应是极好的学习如何领导的机会）的时候，我们讨论的难道不正是领导之道吗？当火箭队的球员们在赢了一场球之后回到休息室却收到了主教练的一份“奇怪的”礼物（队员们觉得又厚又奇怪，我觉得他们可能只是看看书名吧）——一本《从优秀到卓越》的时候，你应该意识到为什么《激励》的作者从体育界中提炼领导策略。不过，说到这本书的书名，委实难译。Engaging 在这里有双关的含义，既形容这些领导者充满吸引力，更描述了他们“知道如何使这些天才球员融入球队以使球队发挥出最高水平”的“使之投入”的意思。中文版将书名译作《激励》，只求不失分吧。

还有一本《领导本色》是中规中矩的领导力作，采访企业领袖，从他们的

嘴里讲述他们的经历，总结领导之道的真谛。这两位长期从事管理培训的作者，这一次给出了 10 条原则。跟其他这类原则不同的是，作者把对员工的欣赏和爱放到了非常高的位置。我喜欢作者的第 10 条法则——保持平衡，这里的平衡是工作与生活，特别是家庭的平衡。这个问题受到了越来越多的重视是非常应该的，也应该受到中国企业家和经理人员们的高度重视。越来越频发的猝死事件，企业家黯然离场，应该让我们警醒到工作与生活的协调与平衡的重要，当事业的成功带来的是家庭生活的支离破碎和形同虚设的时候，我们必须思考一下，浮躁和功利的追逐中，我们是不是放弃得太多？

哈佛商学院教授约翰·科特说，“我完全相信当今的很多企业缺乏自己需要的领导，并且这种欠缺非常严重。我不是说 10% 的欠缺，而是 200%、400%，甚至更多”。科特所言不虚。与此相对应，则是糟糕的领导在企业中屡见不鲜。我很高兴这套“领导力译库”有新意而活泼好读。毕竟如美国领导大师本尼斯（Warren Bennis）所言，“领导与爱情差不多，人人都知道它存在，却难以说明清楚”，给出更具象的东西来让我们看到、感受到，比抽象地讲几条“应该”、“不应该”似乎更有意义。

杨斌

2005 年 1 月 1 日于深圳

杨斌，管理学博士。现任清华大学经济管理学院院长助理兼党委副书记。著作有《企业猝死》（2003）等；合著图书有《中国管理教育报告》（2003）、《代价》（2001）、《知识经济与中国企业发展趋势》（1998）等；翻译图书有《温和激进领导》（2004）、《极客与怪杰》（2003）、《沉静领导》（2003）、《商业伦理学》（1999，2001 再版）、《企业战略规划》（2001）、《数字化变革》（2002）、《e 流程优势》（2002）等；主持编译《工商管理国际大百科全书——管理教育卷》（1999）、《管理大师手册》（2000）、《国际工商管理手册》（2000）。

致 谢

这是一本有关提高领导才能的书，它不是理论著作，却深深地扎根于领导学的理论，同时具有很强的实践性，蕴含了这个领域近 20 年的观察和实践的真知。

我掌握的第一手理论来源于一些最好的商业学家：贝尔尼·巴斯（Bernie Bass），彼得·卡洛（Peter Cario），瑞姆·查安（Ram Charan），戴维·杜利其（David Dotlich），史蒂文·雷因斯密斯（Steve Rhinesmith），诺埃尔·蒂奇（Noel Tichy）和戴夫·尤瑞士（Dave Ulrich）。

我一直在亲身观察辉瑞制药公司和雅芳公司的一些最好的领导者的领导才能。雅芳公司的首席执行官钟彬娴（Andrea Jung）是同时代最具魅力和最聪明的领导者之一。她的首席运营官（COO），苏珊·克罗普（Susan Kropf），就是一个兼具强硬、真诚、杰出的领导者。其他来自于辉瑞制药公司和雅芳公司的天才“导师”包括：布瑞·康纳利（Brian Connolly）、鲍比·考特（Bob Corti）、哈瑞德·爱德曼（Harriet Edelman）、本·盖丽娜（Ben Gallina）、凯文·卡特（Karen Katen）、汉克·麦克瑞（Hank McCrorie）、汉克·麦克纳尔（Hank McKinnell）、埃米卡·梅兰德（Amilcar Melendez）和鲍比·陶斯（Bob Toth）。

我很荣幸地从一些伟大的老板身上学到了很多领导艺术：吉尔·凯宁-拉维（Jill Kanin-Lovers）、让·潘诺尼（Ron Pannone）和依维林·罗德斯坦（Evelyn Rodstein）。我的老板比尔·皮尔顿（Bill Pelton），他不仅领导了他的团队，也给了我很多明智的指导。

最后，那些和我一起工作的人和辅助我工作的人其实都是我最好的老师。在他们不断的支持和影响下，我逐渐成长为一名领导者。我要特别感谢我现在