



未来的组织

全新管理时代的愿景与战略

[美] 弗朗西斯·赫塞尔本 (Frances Hesselbein) 编
马歇尔·戈德史密斯 (Marshall Goldsmith) 译
苏西

Visions, Strategies, and Insights
on Managing in a New Era

**The Organization
of the Future 2**



中信出版社·CHINA CITIC PRESS

未来的组织

全新管理时代的愿景与战略

[美] 弗朗西斯·赫塞尔本 (Frances Hesselbein) 编
马歇尔·戈德史密斯 (Marshall Goldsmith) 苏西 译

Visions, Strategies, and Insights on Managing in a New Era

**The Organization
of the Future 2** .

中信出版社
北京

图书在版编目(CIP)数据

未来的组织：全新管理时代的愿景与战略 / (美) 赫塞尔本, (美) 戈德史密斯著; 苏西译.

—北京: 中信出版社, 2012.7

书名原文: THE ORGANIZATION OF THE FUTURE 2

ISBN 978-7-5086-3318-3

I. 未… II. ① 赫… ② 戈… ③ 苏… III. 企业管理—组织管理学 IV. F272.9

中国版本图书馆CIP数据核字 (2012) 第 062115 号

THE ORGANIZATION OF THE FUTURE 2: VISIONS, STRATEGIES,
AND INSIGHTS ON MANAGING IN A NEW ERA

Copyright © 2009 by Leader to Leader Institute.

Simplified Chinese translation copyright © 2012 by China CITIC Press

All Rights Reserved. This translation published under license.

未来的组织——全新管理时代的愿景与战略

WEILAI DE ZUZH

著 者: [美] 弗朗西斯·赫塞尔本 马歇尔·戈德史密斯

译 者: 苏 西

策划推广: 中信出版社 (China CITIC Press)

出版发行: 中信出版集团股份有限公司 (北京市朝阳区惠新东街甲4号富盛大厦2座 邮编 100029)

(CITIC Publishing Group)

承印者: 北京画中画印刷有限公司

开 本: 787mm×1092mm 1/16

印 张: 19 字 数: 245 千字

版 次: 2012年7月第1版

印 次: 2012年7月第1次印刷

京权图字: 01-2009-1474

广告经营许可证: 京朝工商广字第8087号

书 号: ISBN 978-7-5086-3318-3/F·2613

定 价: 45.00 元

版权所有·侵权必究

凡购本社图书, 如有缺页、倒页、脱页, 由发行公司负责退换。

服务热线: 010-84849555

投稿邮箱: author@citicpub.com

服务传真: 010-84849000



THE ORGANIZATION OF
THE FUTURE 2

序言

弗朗西斯·赫塞尔本

彼得·德鲁克曾说过：“我从不预言，我只是看见了一些旁人视而不见的事情。”20世纪90年代中期，领导与领导学会（当时还叫做“彼得·F·德鲁克非营利管理基金会”）审视了这个世纪最后10年中的领导者、组织、挑战和机遇，推出了3本著作：《未来的领导者》（*The Leader of the Future*）、《未来的组织》（第一辑）（*The Organization of the Future*）、《未来的社区》（*The Community of the Future*）。在这3部可圈可点的作品中，伟大的思想家们面向全球的组织领袖和社区领导者，畅谈真知灼见。这些书籍被译成了27种文字，在全球范围内掀起了一场思想风暴。这3本“未来”之书中的所有篇章都是作者们献给读者的礼物。

在20世纪90年代，彼得·德鲁克曾这样写道：“未来的10年，世界上不少地区将陷入严重的政治纷争，美国也包括在内。”世纪末的10年，我们身边正环绕着五光十色的泡沫，有些人认为彼得的先见是杞人忧天。然而，随着“9·11”事件的发生，昔日世界也随之倾颓，永不会再重来。

如今已进入一个崭新的时代，领导者、组织、社区都面临着各种未知的变数，以及一个尚未被定义的未来。对领导与领导学会的人们来说，对伟大的思想家们来说，是时候作出响应了——这响应应该崭新、有力、中肯，适用于这个动荡的年代。崭新的时代发出了呼唤，我们作出了回应。

2006年，《未来的领导者2》出版问世。面对这个非同寻常的年代，作者们

未来的组织

提出问题和挑战，讲述他们的观察成果，并开出了“处方”。这是智慧的佳酿，优秀的作者、思想家和领袖们再次回应艰难时势，并描绘未来，指点领导者如何用恰当的方法领导未来。

新一代的领导者们翘首企盼着《未来的组织》（最新一辑），这些杰出的领导者们遍布美国和世界各地，来自所有 3 个社会领域，他们早已决定将自己领导的机构打造成“未来的组织”。感谢这本崭新的未来手册的每一位作者，感谢他们的远见卓识和慷慨分享。

本书的作者们看到了“旁人视而不见的事情”，他们将所见所闻馈赠给广大读者。当你拿起这本书，翻开书页，你会发现一个全新的世界，并被它深深打动。行动起来，建立未来的组织吧，我们的社会需要这样的组织，也应当拥有它。

诚挚感谢所有为此书作出贡献的人，他们唯一的回报就是有机会为读者服务。感谢此书共同编纂者马歇尔·戈德史密斯，他的激情和远见帮助此书顺利出版。也要感谢杰西·威利（Jesse Wiley）、露丝·米尔斯（Ruth Mills），还有贾科达·阿克巴（Jahkedda Akbar），他们对本书亦有贡献。

感谢所有的读者和支持者，是你们鼓舞我们一路前行。希望《未来的组织》（最新一辑）不会辜负你们的厚望。



THE ORGANIZATION OF
THE FUTURE 2

导论

马歇尔·戈德史密斯

彼得·德鲁克基金会出版《未来的组织》（第一辑）已有15年。在这期间，尽管组织机构中的某些元素不曾改变，但很多已经发生了变化。在编纂《未来的组织》（最新一辑）的过程中，我们有幸与一批成就杰出、见解各异的作者们合作。回顾这些章节，我高兴地发现，这些卓越的专家们表达出的思想彼此之间是多么相同，却又如此互补！

在这篇简介中，我将对每章作个简略的介绍。有些读者喜欢从第一页读起，有些读者则喜欢先挑感兴趣的章节。对于此书，两种阅读方法都可以。

要追求结果，应当先设定方向。《未来的组织》（最新一辑）正是从这第一步开始的。本书第一部分是“战略与愿景：为未来的组织设定方向”。这部分内容描述了未来的组织如何在瞬息万变的时代中走向成长和繁荣。作者用极富新意的案例研究，向读者们展示了组织该如何超越“战略入门101问”，为未来作好准备。

在这段探索之旅中，领衔作者非吉姆·钱皮（Jim Champy）莫属——他是世界公认的战略研究权威，还有谁比他更合适的呢？吉姆用恰当的案例，让读者看到“充满创意的‘游击队员’如何智胜行业中自鸣得意、靠陈腐观念度日的企业”。他指出，“拒绝适应新环境的组织，其灭绝的速度将比史上任何时候都快”，他鼓励组织机构大胆跳出行业中的运营常规，向完全不同的行业学习、取经。

在“运用人力资源创建未来组织”这个领域中，戴夫·欧瑞奇（Dave Ulrich）和诺姆·斯莫尔伍德（Norm Smallwood）可谓思想领袖。他们不仅仅是

未来的组织

著名作者，也有着非常丰富的实战经验——他们和世界上许多重要组织都一同工作过。在第2章中，戴夫和诺姆指出，在理解“组织机构”的含义时，如果领导者能把焦点从“组织的结构”上移开，转向“组织是一系列能力的组合，其目的是执行战略”，未来的组织就诞生了。

吉姆·库泽斯（Jim Kouzes）^①和巴里·波斯纳（Barry Posner）是《领导力》（*The Leadership Challenge*）一书的作者，此书不仅是史上最畅销的领导力著作之一，也是一本至为实用的实战手册。在本书第3章中，吉姆和巴里与读者分享了数千份领导力调查问卷的研究结果。他们的研究表明，建立激动人心的未来愿景至关重要，但是，很多领导者在这方面并不在行！他们指出，领导者们应当创造一个人人共享的愿景，这极其重要，因为“那不是领导者一个人的愿景，那是所有人的愿景”。

斯里库马·拉奥（Srikumar Rao）是“创造与自我超越”课程的设计者和讲师。这门开设在3所世界知名商学院的课程极受欢迎，斯里库马因此有机会看到上千份由学生撰写的报告，在报告中，这些各大组织的未来领导者们描述着自己对未来雇主的期望。在本书第4章中，您就能看到这些极有价值的信息。

詹姆斯·奥图尔（James O'Toole）是组织管理领域内最著名的教授和作者。在第5章中他提出，追求底线利润——美国公司据此大幅削减成本，并将劳动力外包——既非企业谋求长期成功的唯一方法，也不是最好的方法。

当今社会步调极快，充满竞争，人们都希望找到“一帖即灵”的灵丹妙药，或是最为简便的答案。第6章中解释了为什么“立等式管理”（用短期解决方案解决眼前问题）不起作用。美国质量协会（American Society for Quality）的首席战略官保罗·波拉斯基（Paul Borawski）和鲍德里奇国家质量奖（Baldrige National Quality Award）^②的评委玛丽安·布伦南（Maryann Brennan，她也是教授和咨询顾问）一道，在文章中描写了这样的组织：非常重视能够提升质量的系统方法，提供优秀的产品和服务，拥有顶尖的顾客满意度和长期赢利的能力。

① 即 James Kouzes，詹姆斯·库泽斯。——译者注

② 全称为马尔科姆·鲍德里奇国家质量奖，由美国前商务部长马尔科姆·鲍德里奇召集几十位经济学家、管理学家和企业家进行研究，并向美国国会申请设立。它每年只授予2~3家成就卓越、不同凡响的企业。——编者注

本书第二部分为“组织文化：价值观、情感、希望、伦理、士气、行为”。本部分列举了一些绝佳例证，这些公司和组织均来自完全不同的行业，却都创造出了足以改变雇员和社区的文化。在这部分，作者们向领导者发起挑战，鞭策他们积极创建组织文化。作者们还指出，要是领导者不这样做的话，个人和社会将会受到怎样的影响。

备受尊敬的汤姆·莫兰（Tom Moran）是美国互惠人寿保险公司（Mutual of America Life Insurance Company）的CEO，也是一位大力支持社会部门并对世界产生重要影响的领导者。在第7章中，他向我们讲述了如何把“让雇员意识到自身的重要性”，以及“关注培训和多样性”，与“创造一个让员工能够追求梦想的工作场所”结合起来。汤姆还向我们展示了组织应当怎样推广“回馈社会”的理念——既让世界变得美好，也提升员工的自豪感。

查尔斯·汉迪（Charles Handy）是著书、传道、授业的大师。他有一种非凡的能力，能将伟大的智慧和通达的远见结合起来，这让他成了历史上最受人尊敬的管理思想家之一。在第8章中他讲了个“大问题”：资本主义能否进化改良，以便为世界带来更加正面的影响？查尔斯提出了挑战：领导者不应只受金融家们的驱使，而是应该为两方提供意义和回馈，其中一方是为组织贡献知识和技能的雇员，一方是更为广义的社会环境——是它容许企业生存发展。

在第9章中，乔·卡岑巴赫（Jon R. Katzenbach）和齐亚·卡恩（Zia Khan）为未来的组织开出了一个令人耳目一新的处方。乔曾任麦肯锡公司的董事，如今是卡岑巴赫咨询公司（Katzenbach Partners）的资深合伙人。他可谓是世上最受人尊敬的组织问题咨询顾问。齐亚是非正式组织^①领域的专家，他非常了解非正式组织在企业谋求长期成功中起到的作用。乔和齐亚用令人信服的例子阐明了某些重要机构的经验：“软性因素”（比如自豪感和承诺）在引导积极、长久的组织变革中起到了重大作用。

西方世界正在经历一场人口结构的革命：到2030年，美国80%的劳动力增长将会出现在50岁以上的人口群体中。理查德·J·莱德（Richard J. Leider）

① 非正式组织即人们自发组成的团体，并没经由刻意的安排，而是人们出于认同感聚集在一起。概念上与“正式组织”相对应。——译者注

是全球最负盛名的企业顾问之一，也是“积极看待老龄化问题”的领头人。在第10章中，理查德探讨了这个问题：在未来的组织中，熟龄雇员将如何作出重要贡献。他提出了一幅路线图，帮助“新型老人”生活得更更有目的，而不是按传统惯例退休了之。

艾拉·A·杰克逊 (Ira A. Jackson) 是克莱蒙特大学“彼得·德鲁克与伊藤雅俊^①商学院”的院长。在第11章中，艾拉用德鲁克的视角来审视今日世界，他首先分析了那些有资格赢得德鲁克嘉许的社会潮流，比如，社会部门、非营利机构以及“良性运转，也做善事”的组织近来发展迅速。艾拉也敦促领导者们贡献心力，创造彼得·德鲁克设想中的社会——“一个功能型社会：管理得井井有条，拥有恰当的领导，尊重创新，尊重优势，对其间的每个部分，即公共部门、私营部门、慈善部门，均负有责任。”

在组织行为的研究领域，李·G·博尔曼 (Lee G. Bolman) 和特伦斯·E·迪尔 (Terrence E. Deal) 都是声誉极佳的好老师、好作者。在第12章中，他们提出了经过深思熟虑的观点，分析组织该如何为人类提供意义和价值。李和特伦斯冲破窠臼，提出组织机构的领导者也可以成为这样的精神领袖：“赠人以意义，深信工作是有价值的，深信如果人们对一个值得拥戴的组织献上忠诚和挚爱，就会得到难以估量的无形回报。”

第13章堪称激动人心的一章，它展示了一群尽心尽力的领导者如何从绝望的谷底建立起组织机构，在创造出意义和价值的同时，也创造出美。比尔·斯特里兰德 (Bill Strickland)，曼彻斯特-彼得威尔公司 (Manchester Bidwell Corporation, MBC) 的CEO，也是麦克阿瑟领导力奖和艺术天才奖的获得者。雷吉娜·克罗宁 (Regina Cronin) 是一位自由作家，也是MBC大家庭的朋友。比尔和雷吉娜共同描述了MBC的历程——如何帮助弱势群体取得了不可思议的成就。不少类似的组织也曾这样做过，有些还持有更加丰裕的资助，但是并没成功。MBC是如何做到的？他们创造出了一个令每个成员都心生自豪的地方，一个传递尊严的地方。

① 伊藤雅俊，即Masatoshi Ito，日本著名企业伊藤洋华堂集团的创始人。该集团正是一万多家7-11便利店的拥有者。——译者注

第三部分叫做“设计未来的组织”，它展示了作者们对未来组织的多元化观点——从企业到大型集团，从非营利机构到大学。

为了适应这个充满变数的时代，未来的组织必将发生变革。在“企业家精神”这个领域，克里斯托弗·格根（Christopher Gergen）和格雷格·瓦努里克（Gregg Vanourek）是当今顶尖的作者、思想家，也是身体力行的实践者。在第14章中，他们指出，五种社会经济变化已经聚合在一起，创造出一阵“完美风暴”，这必将催生出更多创业型组织。为了阐释这些变化，他们列举了许多充满创意的组织战略。

在组织设计领域，杰伊·R·加尔布雷思（Jay R. Galbraith）是举世公认的权威，也是出色的作者和实践家。他一直在组织结构变革的最前线探索。在本书第15章，杰伊描述了组织设计的进化过程：从20世纪20年代的二维模型，直到未来所需的多维模型。他引用宝洁和IBM的例子，这些公司深入理解业务的复杂性，并通过创建多维的组织结构适应了环境，繁荣发展。

在人力资源领域，比如绩效管理系统和薪酬方面，爱德华·E·劳勒（Edward E. Lawler）是公认的专家。他和克里斯·沃利（Chris Worley）在南加州大学高效组织研究中心（USC Center for Effective Organization）共事。在第16章中，他们举出了一个极有说服力的案例，说明为何过去适用的组织架构（其重点在于稳定性）在未来将不再适用。在当今这个“唯一不变的就是变化本身”的世界里，要繁荣发展，必须灵活应变。他们随即提出了实战建议——如何创建一个变革型组织。

适应戏剧性的变革，这话说来容易，做起来太难！凯西·克洛宁格（Kathy Cloninger）是美国女童军组织（Girl Scouts of the USA）的CEO，她在本书第17章中讲述了自己的经验。美国女童军这一重要的全国性组织经历了一连串的兴衰变化，近期，她正率领它度过翻天覆地的大变革。心怀诚恳、谦逊和坦率，她描述了自己正面临的挑战，也描摹出一幅激动人心的未来图景。凯西为我们提供了一个活生生的组织变革案例，其间的经验值得任何组织机构的领导者借鉴。

第18章的作者是罗克珊·斯皮莱特（Roxanne Spillett），美国男孩女孩俱乐部（Boys & Girls Clubs of America）的CEO。她为非营利机构的领导者们勾画出了一张路线图（单是在美国，非营利组织的数目就已超过100万家）。罗克珊

先是较为宽泛地讨论了人、资助、战略，随后分享了她在领导岗位上的骄人业绩——包括和比尔·盖茨以及微软之间激动人心的合作关系。

在第19章中，明尼苏达大学的校长助理兼教育学院院长达琳·贝利 (Darlyne Bailey) 提出了她对未来大学教育的大胆见解。她对现状提出了犀利的挑战：“人们总是说要建立‘世界级水准’的教育，开设‘国际化’的课程，创建出在‘知识经济时代’繁荣昌盛的组织。很不幸，这样的说法更像是豪言壮语，而不是描述事实。”达琳接下来阐释了当今高等教育的架构和需要变革的理由，以及她认为这类变革能够成功的原因。

第四部分名为“共同工作”，读者可以从中看到3种截然不同却高度互补的观点：兼容并蓄、整合、扁平化。旧日由高到低、层级式的组织架构将被更灵活、更扁平的结构和团队所取代，每位作者都就此提出了例证。

李·科克雷尔 (Lee Cockerell) 最近刚从迪士尼乐园 (Walt Disney World) 执行副总裁的位子上退休，任职期间，他建立并推行了迪士尼的“杰出领袖战略”。在第20章中，李分享了他任迪士尼数年的工作经验，以及创建一个充满包容的工作环境的10个方法。他指出，任何组织都能从迪士尼身上学到经验，不但能创造出绝佳的雇员体验，也能创造出一流的客户体验。

埃德加·H·沙因 (Edgar H. Schein) 是组织文化领域的领军人物：自1956年以来，他一直任教于麻省理工学院斯隆管理学院。在第21章中，埃德加将组织文化的概念提升到了一个新高度：绝大多数组织中存在着迥然不同的亚文化，高效经理人需要将这些亚文化整合起来，执行连贯的、有凝聚力的公司行为。他以一些优秀的世界级大公司为例，比如通用食品 (General Foods)、凯撒医疗集团 (Kaiser Permanente)、惠普等等，阐述了经理人为什么不能以“下命令”的方式来整合亚文化，而是应该协助建立一种融合差异的文化。

第22章中呈现出了令人惊叹的成果——如何将团队建设这一“软方法”和达成商业目标这个“硬手腕”结合起来。团队建设领域的知名作者和专家霍华德·M·格特曼 (Howard M. Guttman) 提出，尽管自工业革命以来，传统的层级式业务模式运行顺畅，但它“很快就会变成恐龙”。他指出，在实际当中，许许多多高级经理人已经建立了一种“截然不同的组织，其结构是水平的，并重新

定义了领导力的含义。高绩效团队在驱动它运转，这种团队协作紧密，责任清晰，目标专注，往往能够取得更加优异的成绩。”

第五部分“领导力”是全书的最后一部分。这部分的重点是未来组织的领导者——以及如何在组织内取得非凡成功。从昔日商业繁荣的波斯古国，到当今世界飞速发展的公司，作者们全面地回顾了领导力思想的发展进程。

戴维·G·汤姆森 (David G. Thomson) 是一位畅销书作家，也是一名调查研究员。他和麦肯锡一道，发起了一项持续多年的调查，研究美国成长最迅速的公司的成功模式。在第 23 章里，戴维探讨了令这些公司获得终极成长和成功的关键因素，其中包括处于团队中的领导者该如何相互支持，在公司内外都建立起积极正面的关系。戴维也分享了令公司取得指数级增长的“成功七要素”。

第 24 章探讨的是领导者决策过程的 3 个阶段。诺尔·M·蒂奇 (Noel M. Tichy) 是商界顶级的高管教育专家、教授，也是优秀的作者。克里斯托弗·德罗斯 (Christopher DeRose) 是组织变革领域杰出学者。诺尔和克里斯托弗讲述了领导者应当如何获取渊博知识并作出明智的决策。他们分享了与各大组织合作的经验，说明某些决策是如何导致组织成功或失败的。

威廉·A·科恩 (William A. Cohen) 是领导艺术研究所 (Institute of Leader Arts) 所长。1979 年，他是彼得·德鲁克的第一位博士生，在接下来的 30 年中，他和彼得一直保持着亲密情谊。在第 25 章中，威廉以彼得的成果为基础，描述了领导力的变化与衡定，并指出未来的领导力将如何变化。比尔指出未来的领导者将面临怎样的挑战——那是在全球范围内的竞争。他还指出，在未来，领导者激励员工时，为什么“胡萝卜加大棒”的领导方式绝对不够用。

黛比·肯尼迪 (Debbe Kennedy) 在 IBM 任职时，曾是成就卓著的领袖人物，如今她成了领导力发展领域的作者和顾问。在第 26 章，黛比开篇就指出实践的重要性，以及“在做中学”。她提出了中肯的建议，教领导者们如何从经历中获取经验，并且为未来的组织指点出五项关键的领导力素质：把多样性列为组织要义；了解人，了解他们的差异；创造丰富的沟通机会；把个人责任感列为核心价值；让互惠互利成为最终的评判标准。

未来的组织

亲爱的读者，我最后的建议是：不仅要仔细思考你读到的东西，更应按照黛比的建议去做——实践、实践、再实践，在实践中应用你读到的内容。本书中传达的思想能够帮助你创建出这样的组织：不但能够改善组织成员的生活，同时也能让我们的世界更加美好。



THE ORGANIZATION OF
THE FUTURE 2

目录

序 言 弗朗西斯·赫塞尔本 /VII

导 论 马歇尔·戈德史密斯 /IX

第一部分

战略与愿景：为未来的组织设定方向

第 1 章 见人所未见，智胜对手 /5

吉姆·钱皮

第 2 章 组织的本质：不是结构，而是能力 /14

戴夫·欧瑞奇 诺姆·斯莫尔伍德

第 3 章 领导者的使命：创造出属于众人的愿景 /26

詹姆斯·M·库泽斯 巴里·Z·波斯纳

第 4 章 与众不同的公司 /34

斯里库马·拉奥

第 5 章 你可以自由选择：如何创造出有全球竞争力的工作环境 /44

詹姆斯·奥图尔

第 6 章 管理全局，迎接未来：摒弃“立等式管理” /55

保罗·波拉斯基 玛丽安·布伦南

第二部分

组织文化：价值观、情感、希望、伦理、士气、行为

第 7 章 塑造出强盛组织的价值观 /69

托马斯·J·莫兰

第 8 章 重新审视公司的概念 /77

查尔斯·汉迪

第 9 章 鼓舞士气，创造绩效：让非正式组织发挥作用 /85

乔·R·卡岑巴赫 齐亚·卡恩

第 10 章 后退休时代：熟龄员工是未来组织的必备人才 /96

理查德·J·莱德

第 11 章 对未来组织的期望：功能型社会 /103

艾拉·A·杰克逊

第 12 章 重塑道德与灵魂 /113

李·G·博尔曼 特伦斯·E·迪尔

第 13 章 用美好的环境改变人的行为 /125

比尔·斯特里克兰 雷吉娜·克罗宁

第三部分

设计未来的组织

第 14 章 创业时代的组织 /139

克里斯托弗·格根 格雷格·瓦努里克

第 15 章 未来的多维跨国组织 /151

杰伊·R·加尔布雷思

第 16 章 创建一个变革型组织 /163

爱德华·E·劳勒三世 克里斯托弗·G·沃利

第 17 章 重建百年组织，积极面对未来 /175

凯西·克洛宁格

第 18 章 未来非营利组织面临的三项挑战：人、资金、战略 /186

罗克珊·斯皮莱特

第 19 章 探索未来的大学：路在脚下 /196

达琳·贝利

第四部分

共同工作

第 20 章 创造兼容并蓄的组织环境 /209

李·科克雷尔

第 21 章 管理好组织的亚文化 /220

埃德加·H·沙因

第 22 章 新型的水平型高绩效组织 /228

霍华德·M·格特曼

第五部分

领导力

第 23 章 领导力蓝图：让你创造出指数级增长 /243

戴维·G·汤姆森

第 24 章 决断力：优秀领导者的必备能力 /253

诺埃尔·M·蒂奇 克里斯托弗·德罗斯

第 25 章 未来的领导者 /265

威廉·A·科恩

第 26 章 在坚持不懈的实践中磨炼领导力 /274

黛比·肯尼迪

领导与领导学会简介 /287