

全球顶级管理咨询机构富兰克林柯维 FRANKLINCOVEY

30 年领导力培训精要

[美]

肖恩·姆恩 Shawn D. Moon
托德·戴维斯 Todd Davis
迈克尔·辛普森 Michael Simpson
罗杰·梅里尔 A. Roger Merrill

著

释放天赋

激活潜能的三种领导力对话

人工智能时代企业做强做大

掌握终极竞争优势的必备指南

the Unlimited Potential in People

TALENT
UNLEASHED

Leadership Conversations to Ignite

等知名企业内部
人才培养参考书

百胜中国 小米 优信 京东方 百度



中国青年出版社
CHINA YOUTH PRESS



富兰克林柯维

图注符号项目(CIP)数据

TALENT UNLEASHED

释放天赋

激活潜能的三种
领导力对话

[美]

肖恩·姆恩 Shawn D. Moon

托德·戴维斯 Todd Davis

迈克尔·辛普森 Michael Simpson

罗杰·梅里尔 A. Roger Merrill

著



中国青年出版社
CHINA YOUTH PRESS



中国文联

图书在版编目(CIP)数据

释放天赋：激活潜能的三种领导力对话 / (美) 肖恩·姆恩等著；郑晓梅，高媛译。
—北京：中国青年出版社，2018.6

书名原文：Talent Unleashed: 3 Leadership Conversations to Ignite the Unlimited Potential in People

ISBN 978-7-5153-5065-3

I. ①释… II. ①肖… ②郑… ③高… III. ①企业领导学 IV. ①F272.91

中国版本图书馆CIP数据核字(2018)第052393号

Talent Unleashed: 3 Leadership Conversations to Ignite the Unlimited Potential in People
© 2017 by Shawn D.Moon, Todd Davis, Michael Simpson, A.Roger Merrill
Simplified Chinese translation copyright © 2018 by China Youth Press
All Rights Reserved.

释放天赋：激活潜能的三种领导力对话

作 者：[美] 肖恩·姆恩 托德·戴维斯 迈克尔·辛普森 罗杰·梅里尔

译 者：郑晓梅 高媛

责任编辑：胡莉萍

美术编辑：李甦

出 版：中国青年出版社

发 行：北京中青文文化传媒有限公司

电 话：010-65516873 / 65518035

公司网址：www.cyb.com.cn

购书网址：zqwts.tmall.com www.diyijie.com

印 刷：北京市松源印刷有限公司

版 次：2018年6月第1版

印 次：2018年6月第1次印刷

开 本：880×1230 1/32

字 数：200千字

印 张：9

京权图字：01-2017-1814

书 号：ISBN 978-7-5153-5065-3

定 价：69.00元

版权声明

未经出版人事先书面许可，对本出版物的任何部分不得以任何方式或途径复制或传播，包括但不限于复印、录制、录音，或通过任何数据库、在线信息、数字化产品或可检索的系统。

中青版图书，版权所有，盗版必究

T A L E N T

UNLEASHED

目 录

序 言

005

前 言

释放员工天赋，
提升组织竞争力

009

第一章

三则领导力
对话技巧

017

第二章 心声对话

041

第三章 绩效对话

087

第四章 清除障碍对话

149

第五章 释放天赋的 4 条法则

197

后 记 释放员工天赋， 是责任，更是机遇

233

附录一 领导力对话 技巧指南

241

附录二 双赢协议

259

面对中国市场的 见解与观点

263

图例(CIP)数据

TALENT UNLEASHED

释放天赋

激活潜能的三种
领导力对话

[美]

肖恩·姆恩 Shawn D. Moon

托德·戴维斯 Todd Davis

迈克尔·辛普森 Michael Simpson

罗杰·梅里尔 A. Roger Merrill

著

图书封面

面世天书人理出集

书国升前博出本特，国育

受益金方明以新不心

了不不不不不不不不不不

并拉那那，育书，解集，中

字章，最品最品，到指要同

能家消承经口品品个品



中国青年出版社
CHINA YOUTH PRESS



中国文房

此为试读, 需要完整PDF请访问: www.ertongbook.com

图书在版编目(CIP)数据

释放天赋：激活潜能的三种领导力对话 / (美) 肖恩·姆恩等著；郑晓梅，高媛译.
—北京：中国青年出版社，2018.6

书名原文：Talent Unleashed: 3 Leadership Conversations to Ignite the Unlimited Potential in People

ISBN 978-7-5153-5065-3

I. ①释… II. ①肖… ②郑… ③高… III. ①企业领导学 IV. ①F272.91

中国版本图书馆CIP数据核字 (2018) 第052393号

Talent Unleashed: 3 Leadership Conversations to Ignite the Unlimited Potential in People
© 2017 by Shawn D.Moon, Todd Davis, Michael Simpson, A.Roger Merrill
Simplified Chinese translation copyright © 2018 by China Youth Press
All Rights Reserved.

释放天赋：激活潜能的三种领导力对话

作 者：[美] 肖恩·姆恩 托德·戴维斯 迈克尔·辛普森 罗杰·梅里尔

译 者：郑晓梅 高 媛

责任编辑：胡莉萍

美术编辑：李 甦

出 版：中国青年出版社

发 行：北京中青文文化传媒有限公司

电 话：010-65516873 / 65518035

公司网址：www.cyb.com.cn

购书网址：zqwts.tmall.com www.diyijie.com

印 刷：北京市松源印刷有限公司

版 次：2018年6月第1版

印 次：2018年6月第1次印刷

开 本：880×1230 1/32

字 数：200千字

印 张：9

京权图字：01-2017-1814

书 号：ISBN 978-7-5153-5065-3

定 价：69.00元

版权声明

未经出版人事先书面许可，对本出版物的任何部分不得以任何方式或途径复制或传播，包括但不限于复印、录制、录音，或通过任何数据库、在线信息、数字化产品或可检索的系统。

中青版图书，版权所有，盗版必究

T A L E N T

UNLEASHED

目 录

序 言

005

前 言

释放员工天赋，
提升组织竞争力

009

第一章

三则领导力
对话技巧

017

第二章
心声对话

041

第三章
绩效对话

087

第四章
清除障碍对话

149

第五章
释放天赋的
4 条法则

197

后 记
释放员工天赋，
是责任，更是机遇

233

附录一
领导力对话
技巧指南

241

附录二
双赢协议

259

面对中国市场的
见解与观点

263

序言

但问题是，你所在组织内的领导者能够挖掘出员工的最大潜力吗？

史蒂芬·R.柯维博士曾将“领导力”定义为“能够通过沟通让员工清楚地自我意识到他们所蕴藏的价值与潜能”。

当今社会面临着不断加速的变化，组织的终极竞争优势在于其内部的员工是否已经做好准备，在日常的工作中充分发挥自己的才智并对自己的表现负责，从而实现预期的目标，因此，如今的领导者必须学会如何有效地帮助员工发挥自身才能。如果想要员工做出卓越贡献，那么必须有领导者了解他们的动力何在，对他们而言最重要的是什么，以及他们各自的最大优势是什么。

员工个人的成功很大程度上受其领导影响，这些领导者是员工在其职业和生活中的典范。优秀的领导者知道如何尽他人之所长，不是简单地让员工更卖力地工作，而是帮助他们发掘并激发自身潜能，从而取得卓越的成就。如今的许多领导者低估了自己作为领导者在这方面（释放潜能）起到的作用。

如今许多领导者和管理者无法成为卓越的领导者，这往往是由于他们仅以结果为导向，缺乏对员工潜能的发现与释放。最终，只能通过独自拼命工作，耗尽精力，然后带领自己的员工走上相同的道路。对领导者而言，当务之急是寻求一种新的方法，改变目前这种不理想的工作方式。这种方法必须能够帮助他们发掘出员工的特殊才能，协助员工清除障碍，激发员工充分发挥自身的潜能，最终成就卓越。

世界知名的富兰克林柯维（FranklinCovey）领导力专家团队基于与全球各行各业数千位领导者多年合作的经验、智慧和成就，编写了《释放天赋：激活潜能的三种领导力对话》一书，旨在为当今领导者提供其在担任领导工作期间迫切需要的帮助。

这本书犹如一阵清风，将为我们的领导者和管理人员带来崭新的思维，帮助他们了解、发现并最终释放员工的才能和优势，提升员工的敬业度，让员工的才能为所在组织做出更多的贡献，在日益具有挑战性的环境中实现组织与员工的共赢。

陈俐同 (Ronnie Tan Li Tong)

富兰克林柯维 (FranklinCovey) 新加坡与大中华区总裁

前言

释放员工天赋，提升组织竞争力

大多数领导者和员工并不知道自己有什么优势。

如果你问他们，他们大多一脸茫然，或者说自己在专业方面表现如何，这样的答案根本就是错误的。

——彼得·德鲁克

在1月份一个寒冷的清晨，正值上班高峰，华盛顿地铁站里熙熙攘攘，挤满了等着赶车的上班族们。他们心无旁骛，一心想着自己当天的安排，希望能够按时赶到单位。这时，从人群中挤出一位男士，他走到一个通道上，一屁股坐在了冰冷的水泥地上——这个通道是进出地铁的必经之路。

这位男士手里拿着一个小提琴盒，他打开盒子，把小提琴从保护套里取出来，把琴盒放在自己面前，希望听众能扔一两块钱进去，当然，20块钱也行，越多越好。

紧接着，这位匿名演奏家开始演奏。那天早上，他演奏了约翰·塞巴斯蒂安·巴赫的6首曲子。他的演奏堪称完美，但没几个人在意。演奏了几分钟后，一位中年男子停了下来，但他只待了不到一分钟就离开了。又过了几分钟，这位男士才收到了今天早上的“第一桶金”，一位女士往琴盒中扔了一块钱，但她并没有停下自己匆忙的脚步。又过了几分钟，一位年纪稍长的绅士停了下来，倚着地铁站的墙壁听了一会儿，但没过多久，他低头看了看手表，就快步离开了。

男士大概演奏了45分钟，在这期间，成千上万的乘客从他身边走过，但好像只有孩子们对他的音乐感兴趣。第一个想留下来听他演奏的是一个3岁的孩子，他似乎被曲子和演奏者迷住了，但他的母亲很清楚自己要去哪里，便把孩子拽走了。后来，有很多孩子停下来听他演奏，但他们的父母可不愿意耽搁，所以孩子们无一例外都被父母生拉硬拽走了。

演奏结束后，小提琴手将琴盒内的钱收起来，将小提琴放进琴盒里，啪的一声合上琴盒走了。他演奏了整整45分钟，却只拿到了32美元，没有人为他鼓掌，也没有人给予他赞美。行人们忙忙碌碌，只想着尽快坐车赶到公司，开始工作，那才是重要的事情。这样的生活日复一日，循环往复。

其实，这是《华盛顿邮报》开展的一项社会实验。在这个寒冷的清晨，站在地铁通道里为大家演奏的人是世界闻名的小提琴演奏家约书亚·贝尔。他用的那把小提琴价值高达350万美金，他演奏的那6首曲子是有史以来最复杂、最难懂的小提琴曲。就在两天前，贝尔刚刚在波士顿开了一场音乐会，虽然音乐会的门票平均下来高达100多美元，但依旧被抢购一空。

然而，在那天清晨，从约书亚·贝尔身边匆匆而过的人成千上万，几乎每个人都对这场代表世界顶尖水平的演出视而不见，这听起来好像让人难以置信。不过，我们又何尝不是经常对身边才华横溢的人视而不见呢？

和地铁站里那些行色匆匆的乘客一样，因为我们心不在焉，所以经常对卓越的才华和能力视而不见。如今，生活压力大，我们总是行色匆匆，一心想着低头赶路，把手头最急的事情做完，而往往忽视了我们身边那些有天赋的人，即使注意到他们，也不过是不经意的一瞥而已。

你能发现朋友的天赋吗？

你知道你身边有很多具有独特才能的人吗？

作为领导者，你注意到自己团队成员的潜能了吗？哪怕是隐隐约约有所察觉也行，你看到自己的潜力了吗？

或许你上周五投进了一个漂亮的界外球，或许你会讲四国语言，或许你已经掌握了24个流行的瑜伽动作，我们要说的不仅仅是这些。

我们说的是那些从未被发掘的巨大潜力。别人可能都没有意识

到这些潜力的存在，更别说挖掘这些潜力了。打个比方，我们说的是隐藏在你自己身上或者隐藏在你团队中的那个“约书亚·贝尔”。

想一想：有没有一种能力连你自己都不知道，却被你的领导发现了？

如果答案是肯定的，那么，这对你的生活产生了什么样的影响呢？对你和其他人的关系产生了什么样的影响呢？

你愿意像这位领导一样，去发掘其他人身上隐藏的天赋吗？

我和大家说一说我自己的故事。

十几岁的时候，我真是懒到家了，学习成绩也特别差。虽然有自己擅长的科目，但每次考试成绩也很糟糕。就拿历史课来说吧，我很喜欢历史，私下也读过很多与历史有关的书籍，但我不喜欢学历史课本，因为我觉得那是作业！

有一天下课后，历史老师把我留了下来，他直视着我的眼睛，颤巍巍地对我说：“你是在自欺欺人，现在的成绩根本不是你应有的水平，我一直觉得你很有学习历史的天赋。”在这之前，我一直以为历史老师不喜欢我。

他说这些话的时候，我的内心产生了一种奇妙的感觉。在此之前，从来没有哪位老师关注过我。在他的关怀下，我的成绩慢慢有了提升。他一直关注我、教导我并且不断鼓励我，因为他的肯定，我深受鼓舞，学习的劲头越来越足。最终，我获得了一所重点大学的历史学学士学位，并拿到了一等奖学金。这种感觉简直太棒了！在我看来，我之所以能够成功，很大一部分要归功于那位老师，从

他颤抖的声音中，我知道他是真心关心我。

而我一位朋友的经历恰恰与此形成了鲜明的对比。

我曾经和一位资深领导共事。在他看来，帮助员工发展、在员工身上投资会耗费大量的时间，结果却往往不尽如人意。他对我说：“你在他们身上花费大把的时间和金钱，帮助他们实现自我发展，但他们学到了想学的东西后，就离开了。”

我很同情他，好不容易培养出来一个人，却跳槽了，这的确让人很懊恼。我对他说：“让我们换一个角度来看这个问题。如果你不愿意在员工身上投资，他们就算愿意留下来，那又怎么样呢？和你一起共事的会是一群什么样的人呢？”

这位领导缺乏留住能人的精神，他认为在员工身上投资是在浪费时间，等员工辞职的时候，他又觉得气愤难当。

现如今，领导力有很多要素，但对于一个优秀的领导者而言，最起码要能够发现、肯定、释放他人的天赋，让大家各尽其才。当今社会，人员流动快已是不争的事实。优秀的领导者要在员工中形成凝聚力，吸引大家留在自己的团队，这样，辛辛苦苦挖掘出来的天赋和培养出来的能力才不会流失到其他公司。

那么，如何做到这一点呢？请认真思考一下。领导们之所以被提拔，大多是因为其能力强，或技艺精湛，但真正优秀的领导者之所以被牢牢记住，是因为他们对下属的生活产生了积极的影响。如果你问别人，谁是他们遇到的最好的领导？他们很少提到技术精湛的主管，提到的往往是那些心地善良、关心自己的上司。这些领导