

# 打造 完美女性

你和幸福只差五步

乔安娜·巴斯 (Joanna Barsh)  
(美) 苏西·克兰斯顿 (Susie Cranston) 著 王茜译  
杰弗里·刘易斯 (Geoffrey Lewis)



NLIC2970678680

How Remarkable Women Lead

The Breakthrough Model for Work and Life



## 女性的幸福模型

(麦肯锡公司五年领导力培训计划的研究成果)

是什么驱动并支持女性走向事业和生活成功?



机械工业出版社  
China Machine Press



# 打造 完美女性

你和幸福只差五步

乔安娜·巴斯 (Joanna Barsh)  
(美) 苏西·克兰斯顿 (Susie Cranston) 著 王茜译  
杰弗里·刘易斯 (Geoffrey Lewis)

How Remarkable Women Lead  
The Breakthrough Model for Work and Life



NLIC2970678680



机械工业出版社  
China Machine Press

Joanna Barsh, Susie Cranston, Geoffrey Lewis. How Remarkable Women Lead: The Breakthrough Model for Work and Life.

Copyright © 2010 by McKinsey & Company, Inc. United States.

This edition arranged with LJK Literary Management, LLC through Andrew Nurnberg Associates International Limited.

Simplified Chinese Translation Copyright © 2010 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 Andrew Nurnberg Associates International Limited 授权机械工业出版社在中国大陆出版发行。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。

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：01-2010-2062

图书在版编目（CIP）数据

打造完美女性：你和幸福只差五步/（美）巴斯（Barsh, J.）等著；王茜译. —北京：机械工业出版社，2010.7

书名原文：How Remarkable Women Lead: The Breakthrough Model for Work and Life

ISBN 978-7-111-31299-4

I. 打… II. ①巴… ②苏… ③杰… ④王… III. 女性-成功心理学-通俗读物 IV. B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2010）第 133530 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：佟欣书 版式设计：刘永青

北京诚信伟业印刷有限公司印刷

2010 年 7 月第 1 版第 1 次印刷

170mm×242mm·13.75 印张

标准书号：ISBN 978-7-111-31299-4

定价：32.00 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

忘我奉献是一个很  
有挑战性的任务，但是  
因为在重心平衡式领  
导力中发现了爱对我  
们所有人施加的力量，  
这一切都变得简单。

所以，谨将此书献  
给亲爱的戴维、拉塞尔  
和安娜。

我们都是幸运儿。

## 译者序



The Translator's Words

2010年两会期间，一项针对女大学生就业、创业状况的调查显示：90%以上的女大学生感到用人单位有性别偏见，56.7%的女大学生在求职过程中感到“女生机会更少”。<sup>①</sup>

同样是在今年，某招聘网站一项针对女性的职场调查结果显示，40%的职场女性希望迈入管理层，92.5%以上的女性想成为成功的职业女性，77.6%的职场女性认为工作和生活同样重要。<sup>②</sup>

现状似乎是，尽管形势不容乐观，却没有湮灭大多数女性心中的事业梦想。那么，女性该如何排除万难，通过自身的努力“杀出重围”呢？本书就是这样一本能带领女性走向事业和生活成功的书。

本书的一个特别之处在于，它承认并分析了女性和男性的区别。第一，除了工作之外，女性还需要承担妻子、母亲的角色，所以，一方面与男性相比，女性更有可能选择“中途退出”；另一方面，即便选择了继续前进，女性也要面临比男性更多的挑战。如第一，男性可以工作到很晚，下班后继续参与社交活动，拓展人际网络，而大多数女性无法做到；第二，与大多数男性相比，女性往往会经历更经常、更剧烈的情感波动。女性更容易“沉思默想”，陷入曾经的失误或尴尬中不能自拔；第三，性别偏见依旧存在，男性敢于表达可能会被视为思维活跃的表现，而女性却往往会被贴上“强势”、“自我中心”、“出风头”的标签，束缚她们在

<sup>①</sup> 来源：《工人日报》。

<sup>②</sup> 来源：新华网。

职场上“纵横捭阖”，等等。

针对上述女性特点，以采访、调查和理论分析为基础，本书旨在引领女性塑造领导力，走向事业和生活的成功，核心在于提出重心平衡式领导力模型。这一模型包括五大部分：

- **发现意义。**找到自己真正的兴趣所在，发挥自己的优势和实力，将其应用于工作中，以达到鼓舞士气的目的。
- **分析形势。**积极地分析局势，拓展自己的视野，即使在遇到困境时，也要保持达观，勇往直前。
- **建立关系。**确定谁能帮助自己成长，建立强大的人际关系网，找到自己的“赞助人”，增强自己的归属感。
- **积极投入。**要敢于说出自己的想法，善于抓住机遇并承担随之而来的风险，并与其他人协作，变得更加自强自信。
- **管理精力。**知道自己的精力来自何处、用于何地，可以采取哪些措施来管理精力，如何降低消耗，如何给自己“充电”。

五个部分相辅相成却又缺一不可，是一个“良性循环”的过程。每个人都能根据自己的情况选择一个着手点，付诸实践，开始改变自己，塑造未来。

本书的另一个亮点是，每个章节都加入了一些杰出女性领导者的经历介绍。每个人的经历都有着一些共同点，却又是独一无二的。她们分别代表了个性不同的女性群体，所以，每一种读者都能在其中找到共鸣。值得一提的是，其中也包括一些中国女性领导者的经历，如前维亚康姆 MTV 中国区总裁，现任阳狮锐奇(VivaKi)大中华区主席、“亚洲最有影响力的商界女性”李亦非，中国证监会前副主席史美伦，雅芳主席兼 CEO 美籍华人钟彬娴，以及华人导演李绍琪。此外，麦肯锡公司关于重心平衡式领导力的整个研究项目也具有很多的“中国元素”，在关于模型实践效果的问卷调查中，约 2000 个调查对象中就有 7%来自中国，他们都对该模型给出了非常积极的评价。事实证明，重心平衡式领导力模型可以

跨越地理、行业和任职年限的界限，不仅适用于个人，也适用于公司人力资源管理。所以，我们相信，你肯定能从中受益匪浅。

最后要说的是，本书可以成为你的枕边书。每当你觉得生活索然寡味，毫无激情的时候；每当你遭遇失误，陷入沉思默想而难以自拔的时候；每当你退缩不前，想要说出观点，却又害怕遭受白眼或批判的时候；每当你面对挫折，觉得前途一片黯淡，想要中途放弃的时候；每当你精疲力尽，感觉工作和生活永远无法平衡的时候……请打开这本书，我相信，你会找到“心灵鸡汤”，你会越过这道坎，走向成功。

让我们回到“重心平衡式领导力”这个概念。在伸向天空、拥抱未来的时候，去感受脚下稳固支持着自己的引力；勇于承担风险，但永远不要失去平衡。重心平衡意味着，在感觉踏实、强大、稳固的同时，又能倍觉轻盈、灵活，蓄势待发。我相信，每一个人都可以做到。

王茜

[nvxinglingxian@163.com](mailto:nvxinglingxian@163.com)



## 寻找“魔法”

50 岁的时候，我遇到了一些麻烦，像泄了气的皮球，没有任何激情，也没有任何成就感。这种感觉让我备受折磨，我对自己说：“很正常，你不过是到了中年危机，去给自己买几双漂亮的鞋子或其他东西就好了。”

然而，几个礼拜过去了，我还是没能摆脱这种感觉。一天清早在中央公园散步时，我向丈夫大卫倾诉了自己的不安。难道我已经到达事业的顶峰？如果真是这样，这就是我的极限了吗？其他很多女性都能更上一层楼，更有成就，光彩四射。她们身材更好，更漂亮，更聪明，更有魅力——无论从哪个角度看，她们都比我过得更好。

她们肯定学会了某种“独门秘籍”。我想见她们，想了解其中的奥秘——不仅是为了我自己，也是为了所有希望了解女性领导者成功秘诀的姐妹们。我相信不存在任何简单的技巧构建公式，因为如果存在，肯定早就被我发现了。

那么，肯定有其他原因，有某种魔法。如果得到这种魔法，我就能像她们一样，突破现状，拥有更大的影响力和更强的满足感。更重要的是，一旦拥有这种魔法，我就能把它传给下一代正在追寻领导力的女性——可以传给自己的女儿。想象一下，如果能提前 30 年找到这种魔法，女儿们将会有多大的成就？有了这种魔法，有多少女性能领衔大众！

可以说，正是这一想法驱动了我，让我暗下决心。那次散步后的数年



之间，我慢慢发现，这正是自己一直在等待的一种激情，一颗埋藏在我心中某个角落、伺机破土而出的种子。

不论从哪个角度看，我的生活都是相当美满的。我们有两个出色的女儿，身体健康，成绩优秀。尽管历经风雨，但我的婚姻依旧非常牢固。我们有一套漂亮的公寓，空气新鲜，光线充足，风景秀丽。每天，我们全家一起出门，我和丈夫到中央公园散步，女儿去学校上学。在一个遍地高楼、充满噪声的城市，再也没有比这更好的生活了。我们在农场度过周末，那里有成片的田野，还有古树、野花和遍地的野莓。我们养了50头奶牛、30只鸡、10只羊、3头驴和1头猪。这简直就是人间天堂。

此外，我在事业上也有所成就。尽管历经坎坷，但我已经是麦肯锡的一名高级合伙人，做着自己想做的事，帮助《财富》500强的客户转型或发展。有时候，我疯狂地热爱自己从事的事业；有时候，却渴望退休。但是，大多数情况下（尽管我时常忧虑），正如公司的评价，我是个中规中矩、声誉良好的合伙人。我工作成绩斐然、乐于奉献，依旧专注，大多数时候也还是过得很开心。那么，我到底是怎么了？

我努力思考这个问题，最终结论是：我失去了方向。事实上，很久以前我就已经有这种迷茫的感觉。这么说来，到50岁的时候我怅然若失、毫无成就感，这也并不算是个意外。

回想当年，我也曾是满怀激情和梦想的青年。刚获得自由艺术学位从学校毕业的时候，我带着对独立的向往回到纽约，感觉所向披靡。我在简历里写下了当服务员、清洁工、行政助理和电影制片助理的经历。后来，我进入了零售行业（实际上是作为管理培训生），碰了一鼻子灰。每天，老板都指责我犯了无数的错误（一些是真的，一些纯属无中生有），说实话，我现在都没弄明白他这么做的原因。（有个很深刻的教训：如果一个人不希望你成功，会用无数种方法让你知道，并慢慢地消磨你的自我价值。）就这样，我面临着随时可能降临的“暴风雨”，担心再次犯错，又不敢辞职。最后，我申请了商学院，与其说是为了追寻梦想，还不如

说是为了摆脱困境。可以说，我的起步并不具优势。

在哈佛商学院，我努力学习，发现自己对解决问题很感兴趣，所以，毕业后我回到纽约寻找与之相关的工作。很快，我变得目标明确，工作格外努力，但这只是因为我还是没有走出阴影，害怕吹毛求疵的上司把我叫进办公室，宣布最大的错误就是雇用了我。

甚至到 50 岁的时候，我还在等着老板叫我进办公室。正如减肥成功的多年后，你还是无法摆脱肥胖的阴影，这是一个很有意思的现象。同样，在做了 20 多年的咨询项目、获得大量认可之后，在自己心目中，我依旧是个只会犯错的新手。

就这样，51 岁那年的春天，我还在边工作边等待，害怕听到老板叫自己进办公室，但又希望出现某种魔法，让自己变成理想中的优秀领导者。她该是什么样的人呢？如岩石般镇静坚定，像猫王一样大受欢迎，如智者一样聪慧过人——一名高度自信、成就卓著、擅长交际、雄心勃勃的优秀领导者。尤其是，我想成为那种能够看着镜子，对自己已经有所作为这一点问心无愧的领导者。她在哪里呢？她是存在于内心，还是虚无缥缈、了无行踪？答案有待发掘。

不过，我已经明确知道（那天清早散步我告诉丈夫），寻找答案是刻不容缓的事情。我得找出来是什么推动这些女性领衔他人并保持这种领先；我想要用材料证明是什么让她们在工作（包括生活）上取得成功；我要建立一个档案库，记录和她们的谈话；我要把她们的幸福存档。我迫不及待，跃跃欲试。

就这样，我和大卫一边走着、一边聊着，他欣然同意了我整理档案库的想法，并将其发展为一个宏伟的构想。这就是我爱他的原因——他敢想，不会被条条框框束缚。他推动我施展抱负，其想法之大，甚至让我觉得不自在。他说：“你想建一个档案库？太好了！把它变成全世界女性领导者最大的档案库——史蒂芬·斯皮尔伯格（Steven Spielberg）都会为之自豪的档案库！”一种既兴奋又焦虑的感觉涌上我的心头。他接着说：“和

一流的工作人员一起，把谈话录制下来。还有，要起个好听的名字，一个让男人觉得有趣的名字。”我已经开始脱离舒适区（comfort zone）。“就叫领导力培训计划吧！还等什么？你今天准备给哪些人电话？”这下，我完全进入了专业人士所谓的“恐慌区”（panic zone）。

不管恐慌与否，我最终还是着手做了。

迄今为止，这个项目已经做了5年多。探索的深入程度超出了我的预期。领导力培训计划通过一个新的领导力模型改变了我的人生，而这也正是本书的主题。它已经发展成为我们公司一个重要项目，影响到世界各地奉献社会、发展自我的人。

回过头来看，我必须承认，自己一开始就很幸运。项目开始不久，我就发现这些采访正在发掘一个能量巨大的宝藏。女性领导者们讲述着动人有趣、发人深省的故事。她们打开心灵的窗户迎接我，倾诉自己关于爱情、成功和幸福的记忆——也包括一些明显的错误、重大的挫折和彻底的失败。她们谈到自己的孩子、健康和梦想。她们讲述着一些不为人知的秘密，有的人会真心的笑，有的人则泪如泉涌。她们毫无保留，为我们提供了最珍贵的资源——时间和精力，也分享了自己历尽艰辛学到的实际经验。

这些谈话之间流动着某样东西，把每个女性、她们的工作和我连接起来。每次对话都是一份礼物——一种乐观主义精神、一股无穷的力量、一条实用的小技巧、一个有意义的故事、一次善良的举动。通过她们的故事，我渐渐地认识了自己。打开每件礼物的时候，我都满怀感激。

领导力培训计划的激情向我传递着一种在工作中很少体会到的充实感。别误会，我绝对喜欢做咨询顾问——尤其是在客户采取行动和追求结果的过程中，和他们一起做出决定，构建团队，解决问题。同时，我也绝对热爱茅塞顿开的瞬间，顿悟的一闪念以及迈向影响力的脚步。但是我对工作的热爱，到现在才变得永恒。

激情释放，我每天都感觉很好，目标也渐渐明晰。这是一种不熟悉的

感觉，一种给我信心和勇气去迈开大步走向未来的自然兴奋。我变得无所畏惧，是时候昂首阔步、大展身手了。

## 绝不回头

2007年，我成功地越过了这道坎。我开始承担一些职业风险来追寻自己对领导力培训计划的激情，打破旧有的例行常规，把越来越多的时间放在这个项目上。如今，我已经无法回头，也绝不回头。

同时，我们把领导力培训计划从一个无足轻重的自愿活动建设成一个重要的职业发展项目。和很多其他组织一样，我们的合伙人勤奋工作，支持女性走向高级领导岗位。我相信这些领衔女性的故事里包含了一些已缺失的东西：一套共有的信仰；大量成功的实践经历；一条能帮助我们公司及我们的客户，促进女性攀登顶峰的前进道路。

就在这时，大批精英男女加入了这次探索之旅，其中包括来自麦肯锡旧金山分公司的年轻顾问苏西·克兰斯顿（Susie Cranston）。苏西花了一年的时间转换我们的工作方法，不断寻找学术和科学知识来支持我们的发现，成为研究团队的关键人物。我们探索的领域很广泛——包括领导力、组织发展方面，生物学和神经学等。我们不断深入挖掘，采访不同类型的女性，寻找其中的模型。综合来看，这些学术理论和被访者的实际经历相结合，可以形成一套可传授的领导力心法。

近来，我们对传统的管理和职业发展方法之外的因素越来越感兴趣（如情绪、精神及健康这三个因素与工作、同事之间的深层联系，如何为成功的领导创造条件）。看着眼前的这些女性，这些为企业的战役装备自我、释放激情（以及体验到的幸福和意义）的领导者，我备受鼓舞，决定不再压抑自己内心的感觉。

另一个因素是我们注意到这些女性领导者的乐观主义精神。很多人克服了严重的阻碍和痛苦的挫折。她们不会像我一样，遇到问题就陷入情

绪的“恶性循环”；而会采取行动，继续前进。她们不会陷在低谷，重复闭环效应；相反，她们是实干家和补救者。

而她们又是如何建立并保持这种富有感染力的乐观主义精神呢？我们从积极心理学中找到了解释。积极心理学关注能使人健康成长和发展，而非带来心理和情绪痛苦的心理因素。根据积极心理学家的理论，从所做之事中找到了深层意义的人往往更快乐、精力更充沛、恢复力也更强。这些女性每个人都肩负着一个使命；她们怀有比仅仅推动自身事业发展更高的目标。不论她们尚在创业初期，只能影响 5 个人，还是能影响 50 万人，她们都在改变世界。

专家们指出，乐观是可以习得的，你可以通过训练让自己变得更乐观，避免陷入情绪的低谷。这让人大受鼓舞。我开始反驳头脑中那个将每个错误带来的痛苦放大的细微声音。出现问题的时候，我开始快速振作起来，继续前进。我的世界观开始改变。

积极心理学里有一个术语，叫“福乐”（flow）——形容对某一挑战表现出浓厚兴趣并运用适当的技能投入其中，或者形容为一个清晰的目标努力时出现的一种现象。这种感觉我在工作的时候能偶尔体会到，而在绘画的时候则几乎总是能体会到。绘画的时候，我仿佛突破了自己的躯壳，失去了对时间和身体的知觉。重返现实后，我全身疲惫但却倍觉神清气爽。“福乐”体验增强了我的恢复力。

我们不断挖掘，收集来自公司员工的信息，独立开展调查研究。女性领导者面临的一个最大问题是，在承担妻子和母亲的双重重担的同时，如何能把大量精力投入到工作中。在不放弃其他的同时，如何取得事业的成功？这一点至关重要，因为正是由于觉得自己无法妥善处理家庭问题，很多女性选择退出职业生涯或者降低要求。

我们的另一个发现是：女性往往能客观地看待“工作—生活平衡”——将其视为一项无法实现的目标。她们反而已经适应了去处理生活中的各种不平衡。她们爱孩子也爱工作，两样都不能放弃，那就只能接

受现实，付出更多的精力。

出发点好的，但是下班后她们哪里还有体力去处理剩下的事情？我很想知道答案，因为我每次下班后都冲回家哄女儿睡觉，但很快就趴在她们身边睡着了。

我们开始积极寻找，发现一些很明显的答案。事实上，已经有学者就此问题进行过研究。他们指出，我们能够通过认定哪些事会消耗或恢复体力，通过对环境或对时间表做出战略调整等方法管理自己的精力。

当然，还有其他因素推动着这些女性实现“工作—生活平衡”的目标。她们一路上得到了很多的帮助、很多人的帮助，尤其是那些承担风险创造机会的“赞助人”。同时，这些女性领导者懂得适应社会，从各种人际关系网中汲取力量。此刻，我不禁回想起曾经帮助过我的人，那些面孔渐渐浮现在脑海中，我默默地感谢着他们每个人，包括已经离开了我们的人。

和我不同，我们采访的很多女性都大胆地宣称自己毫不畏惧——完全无所畏惧。这一点能帮助她们发现机会——而不会因害怕失败而退缩；即便看到风险，也会迎难而上。她们没有被自我怀疑、盲目猜测或完美主义所牵绊。这又让我得到了一个启示——有些人正是因为害怕失败而错失良机。

就这样，到 2007 年年末，我们的领导力模型已经成形。其核心与下列因素有着深层的情感联系：工作，个人意义和责任；成就，发展天赋以及强烈的归属感；还有快乐。

这个项目无疑让我承担了新的领导责任。

我们将领导力、表现和成就三个因素编入一个关于态度、技巧和行动的体系。领导力体系和女性个人的目标相关，因为母亲的角色是一个强大的阻力；这个体系就是开发女性领导者的积极情绪所得出的结果；同时，它还涉及行动——帮助女性战胜恐惧，根据自己的信仰和直觉行动；还关系到选择，选择自主权。

发现意义是整个体系的基础。它能建立正确的动机，帮助女性认清方向。在体系的最顶端，是三组能力和策略——分析形势、建立关系和积极投入。这三组能力和策略能带来持续的成功，不断增加生活的幸福感。最后，我们引进“管理精力”的方法来推动每个女性的长期旅程。

简单看来，领导力模型的体系结构如下：

**发现意义。**正是意义激励女性领导者引领自己的事业，保持乐观精神，发挥积极情绪，让她们能够以创新、深刻的方式发挥领导力。

**分析形势。**要不断追求领导力、发挥领导作用，女性领导者必须准确地估量形势，避免陷入情绪的恶性循环，不断推进、适应并执行策略。

**建立联系。**没有人可以单枪匹马闯天下。女性领导者懂得建立有益的人脉，发掘“赞助人”和追随者，热情、友善地与同事及支持者合作。

**积极投入。**为抓住机遇，成功的领导者勇于承担风险。她们懂得表达自己的观点，同时也具有战胜恐惧的能力。

**管理精力。**要取得长期的成功，同时还要顾及家庭和社会责任，女性领导者懂得学会管理自己的精力储备，发掘“福乐”体验。

上述五部分结合在一起，看上去浑然天成、无懈可击，让我们欣喜若狂。初拟的方案显得过于简单，为了进一步确认，我们必须反复斟酌。我负责查漏补缺，为此倾尽全力，日夜思索。但结果证明，我所有的焦虑和不安都是多余的。

把这个模型的所有要素合在一起，我们创造了魔法。这些要素协调一致，相互促进。想象一下，如果你的事业传递了价值，你也定会觉得备受鼓舞；乐观本身就是有益的，但是，如果能将其运用在建立人际关系的过程中，你会发现自己的人际网络立即开始迅速扩展；去发掘自己的“赞助人”，这样，在遇到挫折的时候，你更容易坚强面对。上述做法都能填补你的精力储备；精力越充沛，你成功的机会就越大。每一个概念都是建立在其他概念的基础之上。结合起来，它们能释放巨大的能量，促进表现，增强满足感——而这些正是成功的关键。图 0-1 正是我们为阐

述新的领导力模型而设计的圆形结构图。圆形是一种具有女性特征的形状，不存在某个起点或者终点——象征着运动、旋律、匀称和美。

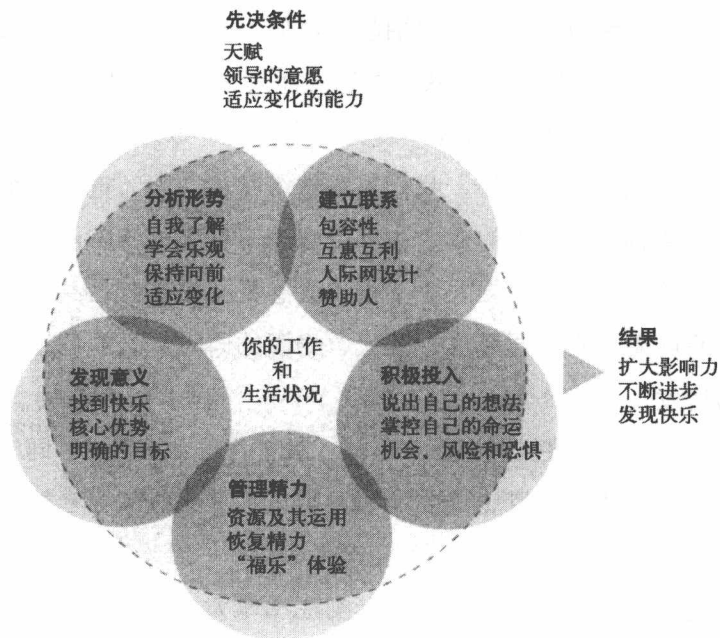


图 0-1 重心平衡型领导力的 5 个方面

我们开始和他人分享这一模型。有人觉得它太过简单。确实，我们运用的元素再普通不过；也不存在任何骇人听闻的“特效中药”或者“热带雨林提取物”。不过，这一“秘方”执行起来是很有挑战性的。构建这些技巧可能需要付出一生的时间。这就是魔法——每一步都令人满意、效果显著。

后来，我逐渐发现自己也在学习这些知识，并亲身实践这些做法。我不再事后批评自己，不再疑惑，不再迷茫。大卫说，看到我精力充沛、无所畏惧，他觉得很幸福。

## 管理员工

随后，杰夫·路易斯 (Geoff Lewis) 也加入了我们。杰夫是一名德高



望重的记者和编辑，他帮助我们获得“秘方”——和我们分享“调料”及其使用方法，让所有女性都可以进行尝试。我们深知，这个模型具备引导人们通向领导岗位的潜力。哪怕起点再低，也能够保持热情、自我和创造力的同时，战胜恐惧，获得去领导他人的自信和决心。

我们继续努力，把这一模型转变为一个学习计划。但应该叫什么呢？“重心平衡式领导力”不错。我们喜欢这个叫法，因为重心平衡的感觉很好。在双手伸向天空的时候，去感受双脚下稳固支持着自己的引力；勇于承担风险，但永远不要失去平衡，去感受支撑着自己身体的脊柱。重心平衡意味着，在感觉踏实、强大、稳固的同时，又能备感轻盈、灵活，蓄势待发。

我们可以看到，在其他条件（资质、教育背景、积极性）同等的情况下，重心平衡的人才能踏上成功的领导力旅程。这些领导者能在顺境中快速发展，适应重大的变动，而不会迷失方向——因为他们重心平衡，不仅在情绪方面是这样，在理性、人际交往和体力方面也是如此。强大的重心赋予女性领导者接受新形势、适应其中、不断学习的勇气；帮助她们保存和发掘体力。她们对于“我是谁”“什么才是有意义的”具有核心的信念，基于这种信念的自信让她们变得更加开放。她们会听从自己的社交本能。而且，她们很欣赏自己。尽管前进的路上难免遇到波折，但是，她们依旧快乐。

我们策划核心领导力培训计划，是特别针对女性，但不意味着这项计划仅仅针对女性。专家们一致认同，女性和男性之间存在一些基本的区别（除了荷尔蒙周期和生育能力以外）。女性更容易表现出极端的情绪，而且，我们患抑郁症的可能性是男性的两倍。和男性相比，女性一般愿意和人建立较深入的关系，但是人际网络比男性更窄。尽管如此，我们针对男性和女性实践的研究表明，个人之间的差别比性别之间的差别更明显。所以，核心领导力培训计划也能够帮助男性构建所需的领导力才能。我们相信他们也想获得这些才能，而核心领导力培训计划能将工作