



中财 B0096104

海豚式管理

[美] 康妮·格莱泽 著
芭芭拉·斯坦伯格·斯马雷

冯利 陈秀英 译

CV143/14

中央财经大学图书馆藏书章

登录号 164115

分类号 F270/336

天津人民出版社

Swim With The Dolphins

Warner Books Edition

Copyright ©1995 by Connie Gloser and Barbara Steinberg Smalley

本书由 Warner Books Inc. 安排出版

©1998 中文简体字版专有权属天津人民出版社

版权所有 不得翻印

著作权合同登记号:02-98-12

海豚式管理

[美] 康妮·格莱泽 著

芭芭拉·斯坦伯格·斯马雷

冯利 陈秀英 译

天津人民出版社 出版

(天津市张自忠路189号)

高等教育出版社印刷厂印刷

新华书店经销

*

850×1168毫米 32开本 7.5印张 140千字

1998年5月第1版 1998年5月第1次印刷

印数:1—10000册

ISBN 7-201-03077-9

F·386 定 价:16.00元

谨以此书献给所有热爱生活的人，祝你们拥有更多的智慧和力量！

致 谢

本书得益于众多人的帮助，他们为此书无私地奉献了宝贵的时间、精力和智慧。

特别需要感谢的是几位杰出的女性，她们成功的经验和历程是本书得以完成的基础。

非常感谢我们的编辑犹安·戴维斯，她对女性必能成功所持有的诚挚令人尊敬。我们的经纪人海德·兰格给予本书以极大的支持和热忱。特别需要感谢的还有拉瑞·克斯鲍，他的独到见解即海豚无性别之分令人佩服。

此外，我们也要向卡罗·道兹、伯吉·埃思瑞德、埃瓦·郝基斯、朱迪·唐·海斯、马蒂·约翰斯通、科瑞·凯勒、莎朗·罗夫、休·瑞斯、安·史密斯、盖尔·吉姆·斯蒂尔曼以及丹勒·斯坦伯格表示我们诚挚的谢意。

衷心感谢我们的亲人给予我们无私的鼓励和支持。我们的先生汤姆和吉姆，我们的孩子鲁斯蒂、麦克斯和罗根、本杰明，我们尊敬的父母多莉、伯尼·布朗和兹达·M.K. 给予我们的爱保障了本书早日与读者见面。

目 录

前 言 (1)

第一章 鲨鱼攻击时代的结束 (7)

孩子们总问我：“海豚能打败鲨鱼吗？”我告诉他们：“当然！海豚获胜是因为它们有合作精神。”

第二章 海豚的两大优势 (13)

对我来说,最重要的是给员工追求卓越的机会,使员工充分了解工作的价值和意义。

第三章 做老板的良好开端 (35)

我上任的第一年是我感受最深的一年。当时我的管理经验不足,我遇到过许多问题,有裁员方面的,也有职务分配方面的。但是,我很幸运。因为,我的工作班子很支持我。

第四章 招才、用才、留才 (61)

我对自己和员工寄予了很高的期望,但我清楚每个人都不同。我关心他们,希望他们有所发展。我认为,尽可能给他们帮助是我的职责。

第五章 从员工到团队 (81)

我不喜欢人云亦云的人,也不期望每个人步调一致。当然,公司的终极目标和共同利益是首位。每个人可以以不同方式充分发挥他们的潜能。

第六章 分担工作、充分授权 (97)

我积极地把工作分给下属,这样他们不仅能够很好地与我合作,对整个企业也有利。即便某方面运作得不顺利,也不会导致全面崩溃。

第七章 培养优秀员工 (107)

我发现,最简单也最有效的领导方式是培养并充分了解和运用员工的才能。

第八章 轻松管理 (123)

事实上,轻松不仅对员工的职业有好处,对他们本人也有益。如果每个人都能放松一点,工作起来就很舒畅。我相信,这种氛围下客户也很

愉快。

第九章 有效处理问题与冲突 (139)

我处理问题的哲学是：公开，寻找最佳的解决办法。

第十章 成功谈判 (151)

我的职责是尽我所能为客户争取最大权益。因此，在谈判中我很理智，从不喜形于色，也不怒目而视。我认为最重要的是坚持原则，而不是急躁。

第十一章 摆脱困境 (163)

我很乐观，有信心，从不害怕失败。我相信，一切都会好的。

第十二章 以智取胜 (177)

我不是在独自运作这家银行，我为银行设定远景和运营策略。最重要的是，我创造了让每个人都参与经营这家银行的环境。

第十三章 高升策略 (191)

这个世界仍由男性主宰，要想获得认可，就要寻找一些共同点。

第十四章 女性面临的障碍 (199)

我们这代人 20 年后的今天才迎来了崭露头角的机会。事实上,我认为机会真正属于年轻人。

第十五章 与海豚同游 (213)

优秀的企业领导人除了有深厚的专业知识,还应有强劲的管理才能。只有这样,才能更如果断、坚毅、敏锐、善解人意、富有弹性地培养团队精神,调动员工的积极性和竞争意识,提高生产效益,在关怀员工和达到企业目标间取得平衡。

前 言

前 言

1982年,29岁的莎朗是一家中型公司的业务主管,当时,公司女性的最高职位是副总裁助理。莎朗对更高的位置感兴趣,她雄心勃勃,决心踏上公司的顶峰。她对自己说:“无论如何,我都要打破所谓的约定俗成。”

37岁时,她升为副总裁。“我为此付出了极大的代价。我不仅每日每夜拼命地工作,还要遵照男性约定的管理模式,这种压力无形、持久、巨大。五年来,我几乎没有休过假,别人不喜欢的工作我做,而我的工作时间又比男同事们多一倍,但是,我得不到认可。我越往上走,压力越大。”

“我不知我真正得到了什么。尽管我有可观的银行存款,获得了丰厚的经济回报。但是,我的家人对我很不满意。孩子们抱怨我给予他们的时间和关心太少,他们说,我形同陌路人。我的先生说我完全变了样子,不再是过去那个温柔、可爱的妻子。更有甚者,他居然‘绝望’到要同我离婚的地步。”

“我真期望失去的一切能够挽回,期望时光倒流……”

◇与鲨鱼同游

莎朗的情况极为典型。一般地讲,女性要想真正渗透到美国工商业中往往需要付出很大代价,不仅要获得同男性一样的权威,还要掌握命令和控制他人的手段,更重要的是,必须摒弃女性的天赋和天性。毫无疑问,这对多数女性来说,很不容易。与鲨鱼同游的滋味并不好受,因为我们不是鲨鱼,我们是海豚。

尽管一些人可以像莎朗一样获得很高的职位,可以模仿男性,与其竞争,但感觉很糟,充满自信的外表掩盖着痛苦、失落的内心。

许多女性发现,通过牺牲女性的魅力而获得“男性尊严”,自己真正品尝到的并不是成功后的喜悦,而是苦果。因为,如果女性像男性一样争权好势,积极进取,往往被称为“恶婆”;如果固执己见、桀骜不驯,则被认为是出风头、爱唠叨;如果直率,那就是无礼。总之,不论女人如何做,只要从男人手中争权,从男人世界中获利,就是不忍目睹的疯子。女人怎么都不好!

我们赢不了!

◇新时代中的新活力

时代发生的转变为企业和办公间注入了活力,改善了女性的生存空间。从90年代起,女性在企业中拥有一定地位不必被要求具有男性特质,她们可以充分发挥自己的特长,充分显示女性特有的魅力。这种大环境和大背景为工商业界也增添了光彩。女性不再是脆弱的代名词,她是力量,她代表着智慧和能

力。

与70年代波澜壮阔的女性运动不同,90年代的女性运动已经开始成熟,并逐渐转为平和、宁静、坚定而不可避免的改革。女性的价值和管理才能正不断得到认可,并日渐成为新时代中的一个重要的中坚力量。

◇金钱观与女性心声

不断发展的经济也在不断改变着人们的管理观念。80年代,美国开始由工业时代转入信息时代,并进入全球性经济市场中。国际竞争势力的加入,使得美国工商业开始认真考虑如何提高生产率和经济效益,而新的管理模式正成为该领域的迫切需求。女性特有的天赋和特性,女性是提高积极性方面所具有的独到优势正符合了工商业日渐紧迫的需要。

时代的进步不仅改变了外界环境,人们的观念也发生了极大转变。今天,技术的进步和劳动力素质的提高已经改变了人们的金钱观,经济回报不再是唯一的选择,人们需要更多的参与权和更多施展才能的机会。人们希望有自己的见解,希望社会能听到她们的心声。

老的管理模式已经不符合时代的要求,人们的自主意识更加强烈。信息时代更加开放、公平,专制式管理、旧的忠诚观已成为过去。

◇与男性管理模式告别

无视员工要求、管理层高高在上、一统天下的管理模式已经

无法满足现代企业的需求。经营不善势必会在竞争中被淘汰。以往完全脱离员工的模式和层次分明、自上而下的企业组织结构正日渐被众多人参与的互动式管理模式所取代。过去老板对员工“我怎么说，你怎么做”的态度也正转变为“大家一起做”。上层领导的身份也由过去的单一性转化为多重性，他们既是员工的队长、教练、导师，也是朋友。他们既关心工作效率，也关心工作者。

在这种新的管理模式中，女性开始充分发挥自己的优势和长处。因为，这种新的管理模式为人们提供了更多的参与机会，职员的积极性也得以提高。当人们的能力得到赏识和认可时，就会主动分担企业的负担，增强自信心。这种氛围中，女性特有的魅力就不再被看作是追求成功的障碍。

◇新时代中的新智慧

过去十年的发展已经证明，旧的管理模式已经过时，企业经营要求不断注入新的活力。像莎朗那样的工作方式和观念已经与今天的企业环境不太吻合。企业对各层领导提出了新要求，他们的素质和管理技能也要符合日渐变化的企业的需求。

本书为所有热爱生活、想获得成功的人士提供一个更为有效的成功之道。作为一个有经验的管理者，在不断变迁的世界中应具备何种素质也是本书将要回答的问题之一。我们采访了200多位美国企业界杰出的女性高层管理人士，她们所具有的独特魅力、气质和风格是她们得以成功的基础，新时代为她们发挥才能提供了得天独厚的机会。《海豚式管理》使人们更清晰地了解女性，也使女性重新审视自己的优势和价值，获得更高的尊

重和尊严。女性是值得自豪的。

假如你步莎朗的后尘,像她那样通过压抑自己的天性去追求成功,你得到的将是更多的失落、孤寂,失去的将是友谊和亲情。《海豚式管理》引导人们学会海豚自由自在、尊重自我的工作哲学,不仅改变你的心态,还使你在获得事业成功的同时获得家庭幸福。

如果你具有令人鼓舞的魅力,你从《海豚式管理》中将获得更大的收益。你能自如地掌舵,你能在波涛汹涌的大海中自由航行。尽管商海中危机四伏,但你能轻松坦然地面对。《海豚式管理》不仅使你的天性得到充分发挥,还使你掌握科学的管理策略,协助你成为一名优秀的管理者。

简言之,本书使处于不同位置的人掌握管理技能,使人们更富有魅力,提高企业的活力和效益,构筑一个更有效的团体;学会促动和激励你的职员;学会充分利用与你有冲突职员的才能,使企业进入良性循环中;变不利因素为有利因素,明智、聪明地工作,而不是艰难地工作;运用自己的优势、克服障碍。你会发现,女性同样符合时代的需求,同样可以有所作为。

《海豚式管理》也使你走向世界,使你避免陷入完美主义的陷阱,增强你的自信和胆略,成功而有效地管理你的时间,使你摆脱众多压力的困扰。

◇构筑新模式

《海豚式管理》将使每个人获得新的启发,它提出的新模式使你掌握新的管理技能,准确把握时代脉搏,获得更宽泛的成功。

●海豚式管理●

本书不仅使女性读者,也使男性读者更充分地发挥自己的优势,使两性的智慧、能力和价值在事业和生活中得到有效结合和体现,彼此尊重,共同促动,创造更为美好的未来。

管理模式在不断发展,它本身也要求不断发展,《海豚式管理》有助于所有人成功。它提出的新模式不怪、不奇,只是简单、有效、优秀!

愿每个人从中受益!

康妮·格莱泽

芭芭拉·斯坦伯格·斯马雷

第一章 鲨鱼攻击时代的结束

孩子们总问我：“海豚能打败鲨鱼吗？”
我告诉他们：“当然！海豚获胜是因为它们
有合作精神。”

——心理学家戴维·内森逊博士(David
Nathanson)，以海豚协助治疗心理障碍而闻名。

众所周知，美国工商业领域的金字塔顶端几乎都是些冷酷、好斗、好胜、强硬、傲慢的冷血动物。与这类人共事如同与一群鲨鱼共游，生存唯一的准则就是服从命令、控制自我。

在企业界，处于弱势地位的女性如果想与男性一争高低，就必须按照男性制定的规则行事，无论你愿意与否，你别无选择。也就是说，你首先也得把自己变成一条“恶鲨”。然而，被异化的鲨鱼并不愉快，她们的个性完全被扭曲。这其中的原因很简单，那就是男性世界的管理模式与女性的多数天赋和特质格格不入。

◇鲨鱼模式

鲨鱼嗜好权力，严厉而无情。他们的管理方式是自上而下，为我独尊，管理层次等级分明。要求属下服从命令、忠心耿耿。对他们来说，效率和成就高于一切，除了工作之外的任何事情都微不足道，从不关心他人。

他们的一切决策来自大脑，而不是心脏，因此职员的需求和愿望从不被考虑。对职员批评多于鼓励，指责多于赞美。他们天性中似乎从不出错，听不得半点意见，没有宽大的胸怀，即便认错也缺乏真挚和坦诚。

他们喜欢独自行动，个人主义极强。独揽大权，面面俱到。对新想法、新建议不感兴趣，压抑职员的才能。