

<<全面领导力>>

图书基本信息

## &lt;&lt;全面领导力&gt;&gt;

## 前言

20世纪80年代中期，我正处于职业生涯的活跃期。

那时，我已经完成了组织心理学的研究生学业，开始研究领导力发展问题，并在沃顿商学院实现了我成为一名教师的梦想。

然而，我和妻子哈莉却一直想要个孩子却未能如愿。

最后，在一个美丽的秋天的早晨5：30，我们的第一个孩子加布里埃尔（Gabriel）降生了。

在宾夕法尼亚医院（Pennsylvania Hospital）一间温暖的房间里，我怔怔地站在那里，第一次抱起这个近乎完美的小家伙。

他被裹在一块黄毛毯里，只露出一张平静的小脸，他看着我，环顾着房间，观察着周围的一切。

我在想，现在我要怎样做才能为他提供一个安全的、有利于成长的环境呢？

这个念头在我的脑海中挥之不去。

一周以后，我回到了沃顿商学院的组织行为学课堂上，将一个有关激励和报酬体系的课题抛在一边，在这之前我们一直在为其做准备。

取而代之的是，我给学员们讲述了刚刚发生在我身上的故事。

我尽最把我经历中的要点，讲给这些天才的学生和早期的商业领导人听。

我问他们：“你应该担负什么样的责任来建立起一个有助于培养下一代的工作环境？

作为一位商务人士，你需要怎样做，才能够将你生活中的工作、家庭、社区和个人有机地结合起来？

”我不大记得那堂课的细节，它们都随着时间的推移变得模糊了，但是我还记得那堂课所引起的强烈反响。

大约有一半的学员对我所讲的故事不以为然，因为他们不愿意把个人的生活当作商学院课程的一个主题来对待。

另外一半人则感谢我提出了这样的问题，愿与他们分享我生活中的得失。

当时我并不知道，那堂课竟然在以后的时间里改变了我的职业生涯。

通过思考我生命中最重要事情，并且将它们与感兴趣的人一起分享，我开启了一段新的人生旅程。

我看到，我的业绩因此而得到了提升，于是我重新定位我的研究，开始关注一个人的整体形象对于工作的重要性。

我更加清晰地看到，对于我个人而言，理解工作与生活之间的相互关系，不仅仅是我个人的事情，而是我的使命。

多年以后，大约是在20世纪90年代的早期，我在管理学协会（Academy of Management）组织的一次会议上就职业生涯做了主题发言。

管理学协会是一个对商学院教职人员开放的学术组织。

在这次会上，我谈到了父亲的身份怎样改变了我的职业生涯。

我讲到了我的一些决定，例如为了待在宾夕法尼亚照顾家人，我放弃了争取终身教职的机会。

我又一次发现，当我把自己的故事讲给同事们听的时候，也使自己的工作更加真实。

那天，我结识了一些朋友，他们很高兴听到了在标准的学术职业生涯模型之外还有其他的选择，而我则学习到了有关真实、完整和创造性的最直接的经验。

那时，大规模的组织变革频频发生，我正处于这样一个杂乱无章的世界之中。

作为沃顿商学院领导力项目的创始人，我正在尽力创造沃顿商学院商业教育的新模式——一个鼓励学员们对成功把握职业生涯的设想提出质疑的新模式。

学员们记下日记，并互相反馈信息。

这是具有挑战性的，因为这样做有时会令参与这个项目的人感到不舒服。

我们领导力项目组的成员认为这一项目极具创新精神，不仅仅因为它是新的，更主要是因为它反映了领导力建设的真实需求，并尝试将每个参与者的“亲身经历”整合到学习过程中来。

我们是运用沃顿工作/生活整合项目（Wharton Work/Life Integration Project）收集来的数据，对工作和生活的交叉部分进行探索分析。

沃顿工作/生活整合项目系统的数据来自于成百上千的学员和校友。

## &lt;&lt;全面领导力&gt;&gt;

我们试图在领导力开发和个人生活挑战之间建立联系。

这是一个激情碰撞、灵感迸发的领域。

学员们必须思考那些真正与他们内心深处的价值相匹配的职业发展途径。

在为职业商务人士举办的各种专题讨论会上，我给人们讲解如何整合工作和生活，如何找到既有利于个人，又有益于工作的方法。

我发现大家，尤其是（但不仅仅是）女士们，十分渴望获得这些有用的知识。

同时，我也给那些想要进行领导力开发的公司提供管理咨询服务。

商界正在逐步形成一种共识，即学习领导能力不仅是可能的，而且对于提高公司活力也是必要的。

我的工作包括为新任领导者设计培训课程，并把这些课程同公司的职业晋升系统结合起来。

作为这些活动的副产品，我受邀为美国制造商创立了一个领导力专科学校。

1999年，我离开了学术界，开始在公司尝试我的理念。

新一代的CEO们想把领导力开发与为雇员们寻求一种更好的生存状态结合起来，也就是说，CEO仍想寻求一种把生活和工作融合在一起的最佳途径。

这种做法对于吸引和留住人才至关重要。

我们就是要通过这些方法来学习领导力。

我们必须确保项目参与人在为公司创造价值的同时，也成长为领导人。

我们希望项目参与者提出一些开创性举措以提升公司在客户心目中的形象，同时也希望他们能以一个新的角度重新审视自己——理念新颖，更加自信。

我们为那些有潜力成为高级经理的中层领导者们准备了一门“新经济”的课程，其目的是帮助管理者在迅速发展的数字化世界中起到领先作用。

就是在这个培训项目中，我逐步认识到，我们可以设想借助新技术来开发我们生活中所有领域的领导能力。

当我，一个思维健全的人，想从一个全新的角度重新审视领导力这一命题的时候，“全面领导力”

（Total leadership）就是我表达这一概念最简洁的方式。

我们所有项目的参与者都要接受创新的挑战，提出新的解决方案。

这一项目的最初目的是通过丰富个人生活来改进公司绩效。

正如这个明显相互矛盾的目标所表明的，如果我们能够把工作完全融入到那些有潜力的管理人的生活中，我们一定能够提高公司的绩效。

那么反过来，管理人也会给公司的其他人创造同样的机会，于是我们收获的会更多。

我们的创新在于，我们的项目从始至终都力求全方位地关注一个人，而非仅仅把他作为商业人士来研究。

2001年，我回到沃顿商学院。

此后，在给世界各地的商学院学生和各领域的专业人士讲解这一理论时，我也在不断地加以精练。

我总结出，全面领导力项目的关键是要创造我所谓的“四赢”，即工作、家庭、社区和个人的和谐。

本书的目的就是要将“四赢”的可能性带给您，力图一步一步地向您展示如何通过拥有丰富的人生来成为一位优秀的领导，以及如何通过成为一位优秀的领导来拥有丰富的人生。

## <<全面领导力>>

### 内容概要

《全面领导力》的目的就是要将“四赢”的可能性带给您，力图一步一步地向您展示如何通过拥有丰富的人生来成为一位优秀的领导，以及如何通过成为一位优秀的领导来拥有丰富的人生。一起来翻阅《全面领导力》吧！

## &lt;&lt;全面领导力&gt;&gt;

## 作者简介

作者:(美)弗里德曼1984年,斯图尔特&#8226;弗里德曼在沃顿商学院开启了他的执教生涯。

在应用理论和研究帮助组织应对挑战方面,他成为了管理系的第一位实践教授。

他是沃顿商学院领导力项目和沃顿工作/生活整合系统项目的创始负责人。

他撰写了领导力开发和成功、工作/生活整合,以及变革方面的许多书籍和文章,代表作有发表在《哈佛商业评论》上的《工作和生活:零和游戏的结束(Work and Life: The End of Zero-Sum Game)》(与佩里&#8226;克里斯坦森Perry Christensen和杰茜卡&#8226;德格鲁特Jessica DeGroot合著),还有最近发表在《经营者学会期刊(Academy of Management Executive)》上的《快乐的工作狂:员工的行为榜样(The Happy Workaholic: A Role Model for Employees)》(与莎伦&#8226;洛贝尔Sharon Lobel合著)

《工作和家庭:伙伴还是敌人(Work and Family: Allies and Enemies?)

)》(与杰夫&#8226;格林豪斯Jeff Greenhaus合著,牛津大学出版社,2000)被《华尔街杂志》评为该领域的杰作。

斯图尔特与佩里&#8226;克里斯坦森、杰茜卡&#8226;德格鲁特合编的《整合共作和生活:沃顿资源向导(Integrating Work and Life: the Wharton Resource Guide)》(乔西&#8226;巴斯出版社Jossey-Bass,1998),第一次致力于为建立整合工作和生活的领导能力而开发和收集学习工具。

2001年,斯图尔特作为福特汽车公司的高级管理人员,开始了一个长达两年时间的领导力开发项目。

在福特公司,他担任领导力开发中心(Leadership Development Center)主管。

他与公司CEO和其他高级经理们一道,在全公司范围内开展了一个每年有超过2500名管理者参与的致力于激发领导创造力的领导力开发项目,其目的是转变福特公司的文化,改善该公司的绩效。

斯图尔特和他的领导力开发中心在《高速企业(Fast Company)》杂志的封面故事中,在《培训与发展(Training and Development)》杂志上,在美国产业工会联合会中,以及其他媒介上都被报道过

。当他在福特公司的任期即将结束的时候,一家独立的研究组织(人才培育研发联盟ICEDR)认为福特公司领导力开发中心的做法已经在领导力开发项目上树立了“全球性的标杆”。

斯图尔特曾经为许多组织和管理者提供过咨询服务,包括杰克&#8226;韦尔奇(Jack Welch)和美国副总统阿尔伯特&#8226;戈尔(Al Gore);他曾在很多咨询委员会任职;他曾一度活跃在工厂车间,在世界各地发表关于领导力和完整的人生、创造变革、战略人力资源管理等主题的演讲。

作为回报,他频频出现在各种商业媒体上,被《职业母亲》杂志评选为美国25个在改善职场父母境况方面最有影响力的人之一。

在上大学期间,斯图尔特曾经在纽约演奏过音乐,也开过出租车。

这样的生活持续了大约一年时间。

在那以后,他先后在佛蒙特(Vermont)和纽约做了五年的心理健康专家。

1984年,他从密歇根大学取得了组织心理学的博士学位。

## <<全面领导力>>

### 书籍目录

#### 实操目录

序言：全面领导力的由来

第一章 引言：全面领导力体验

第一部分 力求真实——付诸实际的行动

第二章 弄清对你而言什么才是重要的

第三章 采纳“四方”的观点

第二部分 保持完整——付诸全面的行动

第四章 以人为本

第五章 与你的利益相关者对话

第三部分 激发创造力——付诸创造性的行动

第六章 设计实验

第七章 与人共舞

第八章 结语——思考和成长

附录A 你的全面领导力教练网络

附录B 在你的组织里实现“四赢”

附录C 扩展阅读

注释

致谢

作者简介

## &lt;&lt;全面领导力&gt;&gt;

## 章节摘录

“我喜欢我的工作，”詹娜·波特(Jenna Porter)在2005年刚刚进入企业的时候写道。

“这份工作给我成就感，它让我有机会以一种我喜欢的方式接触并影响人们，使我对周围的世界感到满意。

但是我在工作上花费了如此多的精力，使得我的生活无法达到我的期望。

” 48岁的詹娜是三个孩子的母亲，当时她在费城一家小的房地产咨询企业担任经理，取得了不小的成就。

然而，正像许多看这本书的人一样，她对现状感到不满。

她反思道：“工作完全侵占了我和家人在一起的时间。

我忽略了孩子们的生活，对他们亏欠太多。

工作之外，我荒废了生活的其他方面。

平常我太忙了，没有时间看书、到现场听音乐会或者做我喜欢的事情。

我仅仅能够为了保持健康，在树林里散步，但这也只是很短的时间。

这使我意识到，工作因生活中的不如意受到拖累。

” 詹娜在工作以外还有很多需要履行的责任。

有很多人对她而言很重要，同样，她对很多人也很重要，这其中首推和她已经共同生活20年的丈夫，还有他们领养的三个孩子，分别是17岁、13岁和9岁。

但是，她强烈的责任感，以及对现状的不满与日俱增，并因为她父亲将要死于胰腺癌的事实而加剧。

她想要改变自己的工作现状，以便能够抽出更多的时间来和她亲密的姐姐一起照顾父亲，同时也想好好陪陪丈夫和孩子。

以往，她若要在工作或工作以外的生活中获得满足感，就必须做出取舍。

这看上去也是在寻求某种平衡。

然而，当雇主、孩子、丈夫、姐姐以及父亲的需要同时出现时，这样的寻求往往是徒劳的。

詹娜参加了我的全面领导力项目，4个月以后，她有了很大改变。

她逐步排解掉了在工作以及生活中的那些经常使她心慌意乱、暴躁易怒的情绪，代之以在各方面全身心的投入。

她不再感到被动。

她成功化解了长期以来使她感到不堪重负的内心冲突，开始关注那些对她而言真正重要的事情。

最重要的是，詹娜开始把自己看作是她生活中所有领域的领导者。

在这么短时间内，詹娜是如何完成这么大的转变呢？

她在一次与老板的坦率交谈中发现，老板十分关心她，不仅理解她想要照看父亲的需求，也很关心她的健康。

这鼓励她采取措施以一种前所未有的方式重新调整了自己的工作安排。

她第一次看到，因为她的同事依赖她，所以她也能够以一种以前她从来没有想到过的方式依赖他们。

詹娜通过在工作中授权他们为自己赢得了新的自由，而其他人不仅能够承担责任，而且也从这种授权中获得成长和成功的机会。

她调整自己的工作计划，以便于集中精力处理工作中更重要的事情，帮助姐姐照看生病的父亲，每周还能抽出时间进行几次较长距离的散步。

总之，她变成了一个更加优秀的领导者，一个更加真实、更加完整和更具创新性的领导者。

P8-9

## <<全面领导力>>

### 编辑推荐

斯图尔特·D.弗里德曼编著的《全面领导力》原是作者在沃顿商学院开的一门商业课，因广受欢迎，作者才将其改编成书。

它能帮助你认识自己的核心价值，即找出对你而言最重要的东西，并让这些闪光点在你每天的工作、家庭、社区，甚至你内心深处发挥作用，使你的生活各个方面得到改善。

你的工作业绩会大大提高，工作压力会得到缓解，生活质量也将提升。

书中循序渐进的指导，引人入胜的案例，以及三十多种实操手段，都将有助于你进行可持续的改进，全方位提高生活质量。



<<全面领导力>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>