第一图书网, tushu007.com

<<至高无上的囚徒>>

图书基本信息

书名：<<至高无上的囚徒>>

13位ISBN编号：9787506042208

10位ISBN编号：7506042207

出版时间：2011-6

出版时间：东方出版社

作者：曼弗雷德·凯茨·德·弗里斯

页数：306

译者：丁丹

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

前言

精神分析与工作世界　经常有人问我，精神分析一直不注重研究工作世界，为什么我却做了这么多有关企业家的研究？
答案非常简单。
我来自一个“企业世家”：我的父亲是企业家，我的几个兄弟也是企业家，分属不同行业。
但是，我从未想过往那个方向发展，很大程度上是因为我的父亲认为我不适合商界(不知道父亲为什么这么认为)，这当然在某种程度上变成了一个自我实现预言。
我决定往其他方向发展。
开始，我学习化学工程与机械工程，这两个专业都只学了很短一段时间。
后来，我决定学经济，这只是暂时的选择，先学着，希望以后还能再改。
我总觉得，引用伟大经济学家约翰·梅纳德·凯恩斯的话说就是，经济学真是一门忧郁的学科。
经济人的概念一直困扰着我，因为我发现，经济学家有关人性的假设极其脱离现实，我家里的那些企业家们，没有一个符合经济人假设的描述。
他们作决策的方式一点都不理性，可是，他们非常擅长在作完决策后把所作的决策合理化。
　我16岁时，父亲把我送到哈佛暑期学院(Haryard Summer School)，那次经历妙极了——与形形色色的人相处，真是刺激，远远比我后来在荷兰的大学生活刺激。
在荷兰学习期间，我告诉自己，总有一天，我会回到美国。
我确实回了。
在荷兰参加完经济学博士考试后，我就回到了美国。
那个时候，我已经认识到，我有作学术的潜力，应该可以成为一名优秀的学者。
我决定抽出一段时间去旅游，于是在一艘挪威货轮上订了一个位置(我的父亲是那家货运公司的金牌客户)。
用那种方式横渡大西洋非常便宜，但是也非常枯燥，唯一让人兴奋的就是暴风雨。
当货轮在波士顿靠岸时，我迫不及待地下了船。
纯粹为了怀旧，我再次游览哈佛，这次还专门去看了它的商学院。
我想打听一下，商学院提供什么项目和课程。
我发现，商学院开设了一种“传教士”项目，即国际教师项目(International Teachers Program，简称ITP)，目的是在全球推广哈佛的案例教学法。
当时，我仍然模模糊糊地打算在这个阶段进公司，可能是银行，不过我觉得我可以利用ITP先在哈佛待一年。
在面试过程中，ITP的项目总监提到，亚伯拉罕·扎莱兹尼克(Abraham Zaleznik)正在讲授一门不同寻常的课程，名为管理社会心理学(Social Psychology of Management)。
这个名字不太恰当，因为该课程关注的大多是精神分析方面的问题。
他建议我参加的学习班是“精神分析心理学与组织理论”(Psychoanalytic psychology and organizational theory)。
我决定入学，这个决定改变了我的一生。
　我还记得，我们的第一个作业是，阅读欧内斯特·琼斯(Ernest Jones，英国心理学家)写的西格蒙德·弗洛伊德传记。
该传记分为两卷，每卷都令人印象相当深刻。
我的英文比较烂，但是我在一周之内就把所有教材都看完了，而且我也许是学习班上唯一一个不厌其烦这么做的人。
在我这个刚出茅庐的企业经济学家看来，课程十分精彩，因为包含“狼人”、“鼠人”、“疯子施雷贝博士(The Psychotic Dr.Schreber)”之类的案例研究，这些案例研究与经济学课程的教材大不相同。
回过头来看，要是搁到现在，我肯定会质疑弗洛伊德对案例的某些解释是否有效度，但是当时，那些案例把我带到一个完全不同的世界，激发了我的幻想。
我突然在小说、电影和艺术作品中领会到了很多以前没有领会的东西，就像多了一个镜头，从二维世

界进入了三维世界。
另外，我当时算是旅居国外，有着漂泊之人常有的那种心理骚动，所以体验更深。
当然，日有所思，夜有所梦。
因为我的生活经历如此不同，所以我特别关注自己的内心世界。
为了更好地了解自己，我经常分析自己的梦。
　正是在这段时期，我萌生了整合精神分析学与管理学的念头。
当扎莱兹尼克聘请我做他的助手时，我最终确定了自己的发展方向。
另外，哈佛商学院接受我攻读博士生课程，不过也建议我攻读工商管理硕士学位(MBA)。
商学院是这么考虑的：如果拿不下博士学位，我至少还可以退而求其次获得MBA学位。
后来我发现，原来ITP课程涵盖了MBA二年级的课程，所以，搞笑的是，我在第二学年修了MBA一年级的课程。
回过头来看，哈佛是一次极其重要的学习经历。
与100多个极具竞争意识的人一起上课，我弄懂了经理人的语言，学会了用经理人的语言说话。
　我在扎莱兹尼克的指导下做博士论文，研究的是企业家精神，很快就做完了。
我做完博士论文不久，罗兰·克里斯滕森(Roland Christensen)找到我，让我以硕士论文为基础，写一篇有关企业家精神的短文。
给他在课堂上用。
克里斯滕森是一个讨人喜欢的人，指导我做过硕士论文，我答应了他。
这样，我开始了写作生涯，陆陆续续又写出了一些文章。
另外，我参加了扎莱兹尼克主持的一个大型研究，主题是个人压力和组织压力。
与此同时，我开始考虑接受精神分析训练。
当时，我逐渐认识到，精神分析可以用于调查研究，效果相当不错，于是，我觉得自己需要增加临床经验。
我觉得，没有临床经验，就很难把心理学理论应用到组织中。
我决定了，我要成为精神分析师。
在精神分析培训机构看来，我的经济学背景和企业管理背景，和心理学隔得太远，不适合接受精神分析培训，尤其是，当时美国的精神分析界有很强的医学导向。
我不仅要想办法让培训机构接受我，还要为培训费用操心。
所以我需要一份工作。
在波士顿地区找份有趣的工作并不容易。
我知道，因为种种政治原因——扎莱兹尼克不属于任何领域——哈佛商学院不会给我提供职位。
拜扎莱兹尼克为师，可以学到很多东西，但是从找工作的角度来讲，并不是一个很好的选择。
　后来，我决定去法国。
那时欧洲工商管理学院(Institut Europeend'Administration des Aflaire，简称INSEAD)刚刚成立，聘请了一个院长组建教师队伍。
我还觉得，去了法国，我将有机会追求我的梦想，成为精神分析师，因为在法国，精神分析专业的入学条件比较松，不要求学生必须具有“正统”背景。
与此同时，我开始跟着乔伊斯·麦克杜格尔(Joyce McDougall)学精神分析，他是世界上最著名、最纯正的精神分析师之一。
我在INSEAD待了两年。
我也不怕难为情，实话告诉你们，我被解雇了。
我一直没有弄清原因，院方也没有明确解释过。
当时学院出现了财政困难，我猜这是真正的原因。
我曾经就如何改进学院运营提过建议，可能是我提得太隐晦，院方没有当回事，但是，就算我提得直接一些，可能也于事无补。
得知院方解雇我后，我拒绝接受他们给出的解聘理由，也拒绝接受他们处理这件事情的方式，其他几个老师跟着我一起抗议(他们害怕自己成为下一个被莫名其妙解雇的人，因为学院的制度不完善，没有

正当解聘程序方面的规定)。
学院最终因为这件事成立了教师评价委员会，以确保教师的聘用和解聘不再那么草率。
讽刺的是，一年后，INSEAD又给我发了聘书。
我拒绝了。
回头看来，塞翁失马焉知非福，被INSEAD解雇后，我得到了一个有趣的学习机会。
　我回到哈佛商学院，加入生产与运营管理(Production and Operation Management)教研组，做了一年研究助手。
我的上司名叫威克姆·斯金纳(Wickham Skinner)，他让我帮他写案例研究，因为我写得比较人性化。
既然回到了哈佛商学院，我希望能够获得一个长期职位。
但是，由于种种原因，这一愿望没有达成。
教学方面，我做得不错，得到了最高评价，但是院方认为，教学做得太好，研究就做不了多好，所以我不能做研究员。
其实，真正的原因是，组织行为学(Organizational Behavior)教研组阻挠扎莱兹尼克委任预备终身教职。
另外，组织行为学教研组的一个领导认为，我永远写不出什么东西。
那个领导也许特别了解人性，人的一大乐趣就是，做那些别人认为他永远做不到的事情。
我不仅写出了东西，而且写出了很多，本书应该是我的第29本书。
我一直在想，老师真是擅长扼杀伟人，有时因为他的一句话，一个未来的爱因斯坦就消失了。
　幸运的是，亨利·明茨伯格比杰·洛尔施(Jay Lorsch)更有远见，对这个问题有不同的看法。
那个时候，亨利·明茨伯格正在寻找那种不符合标准模子的组织行为学老师。
我当然属于那种不符合的人，于是有幸被他聘请去麦吉尔大学加拿大分校(McGill University in Canada)做老师。
那里的管理方向教师队伍相对较新，老师有很多发展机会。
还有一点比较吸引我，那就是，麦吉尔大学加拿大分校所在地蒙特利尔有个思想开通的精神分析培训机构。
尤其吸引我的是莫里斯·东杰尔(Maurice Dongier)，他当时是精神病学方向的头头，也是精神病学智库艾伦记忆研究所(Allen Memorial Institute)的所长。
我没有正统背景，他还是接受我入学，这一做法很大胆。
原来，他就是我在正确的时间遇到的正确的人，后来成为我的良师益友。
　任何经历过这种培训的人都要面临一个真正的难题：以后往哪个方向发展。
我认为临床工作很有趣，但是精神分析师已经很多了，不过很少有精神分析师真正了解工作世界。
我认为，受过临床训练的我，可以在那个领域作出贡献。
　首个案例：一位企业家　20世纪70年代初，我开始接受精神分析培训，70年代末，我出师了，准备接待第一个病人。
你瞧，我的第一个病人是位企业家！
这是千载难逢的机会啊，因为很少有企业家寻求心理咨询，他们太忙了。
他当时很惨，妻子抛弃了他，孩子跟他像陌生人，他觉得公司快倒闭了——肥皂剧的经典剧情啊。
另外，他有很多心身症状，总是含着泪水，视线模糊，嘴里老是生溃疡——典型的压力症状。
他本是一位精神病学家的病人，后来被推介给我，但我不认为这位精神病学家是在帮我。
我相当肯定，他认为这个病人太难处理。
但是，与那位企业家谈过之后，我觉得他是个有趣的病人(特别是因为我对企业家感兴趣)，所以我想，为什么不接下这个案子呢？
首次见面，我注意到的第一件事是，他似乎出现了“周年反应”(anniver_sary reaction)迹象。
所谓周年反应是指，有些人在到了父母去世的那个年纪的时候，变得非常焦虑。
他就快到父亲去世的那个年纪了。
他父亲是在精神病院去世的，他的家庭对他父亲的病一直讳莫如深。
他认为自己也会像父亲一样发疯、死去，正是这一毫无事实根据的念头导致他无意识地走向自我毁灭的境地。

我对他进行精神分析治疗，效果不错，简直是立竿见影。
一周过后，他就有了好转迹象。
他认为自己就像服了灵丹妙药，因为只过了6星期，他就觉得好了很多。
另外，他公司的生意也大有起色。
他与妻子、孩子的关系也改善了。
他的心身症状也消失了。
考虑到企业家一般都很没耐心，所以当他提出结束治疗时，我一点都不惊讶。
他的这种反应有时被称作“用健康逃避”(flight into health，指心理治疗中，病人为了逃避令他不舒服的治疗而自发地表现出康复迹象)。
说服他继续接受治疗并不容易，但是我做到了。
实际上，我与他保持了4年的咨询关系，这4年里，我们每周见5次面。
对企业家来访者来说，这个时间很长。
故事的结局很好。
他非常感谢我的帮助，一直与我保持联系，给我写信，告诉我他的近况。
几年前，他打电话告诉我，他的妻子去世了，他决定写自传。
他觉得自己写不好，于是找了一个“枪手”。
他后来与那个枪手喜结良缘，在佛罗里达定居，过得非常幸福。
他还在为自传忙乎，请我为他写一部分，我答应了。
他觉得与我交往很有趣，因此现在还与我保持联系。
精神分析治疗中连续4年每周见5次了解到的东西，与案例研究中仅仅见一次了解到的东西大不相同。
与一个人每天见一次，听他讲自己的事情，你就能清楚地看到某些决策是如何展开的。
决策过程中，幻想、白日梦、梦的交互作用真是精彩。
他为什么采取某些行动，他事后如何把那些行动合理化，这些问题研究起来非常有意思。
尽管他的情况很复杂，但是我觉得，第一次就能接到这样的病人，我很幸运。
另外一件事也让我觉得自己非常幸运，那就是，我的第一位督导是克利福德·斯科特(Clifford Scott)，精神病学和精神分析史上一位了不起的人物，《国际精神分析杂志》(International Journal of Pschoanalysis)的编辑。
他是少数几个最先研究精神分裂症和双相情感障碍(狂躁抑郁症)经常性发作病人的先驱之一。
与他的交往让我进一步肯定了，仅仅根据简单的调查研究和零星的访谈来构造理论是多么困难、多么危险。
与他的交往还让我了解到，现实生活中人们的决策方式与经济学中的理性人有很大的不同。
给企业家做咨询，有助于我真正地了解心理世界与工作世界的关系。
精神分析师大都不关注工作世界，以前是这样，现在还是这样，这让我深感愤懑。
想想我们大家有多少时光要在工作中度过，就会觉得工作世界非常值得研究。
精神分析师研究过艺术家和作家，研究过创造与疯癫，等等，但是一直忽视工作世界。
精神分析师对工作世界的第一例正式研究是20世纪早期伦敦的塔维斯托克研究所(Tavistock Institute)做的。
20世纪60年代，我的老导师亚伯拉罕·扎莱兹尼克在哈佛做了第二例，哈里·莱文森(Harry Levinson)在托皮卡的门宁格诊所(Menninger Clinic)做了第三例。
我非常好奇他们是怎样在精神分析与工作世界的交叉之处做研究的。
他们的工作对我是很大的鼓舞，因为我是在经济、管理和精神分析的交叉之处做研究。
现在，我把自己看作第二代临床导向的组织研究者。
40年了，我也许已经成了这个领域最著名的实践者。
临床范式　我觉得我的贡献很小。
不是有句话说，我们都站在巨人的肩膀上吗？
我把自己看作沟通各学科的架桥人。

我学习组织行为学时，觉得研究者对体制关注过多，对人关注不够——哈佛商学院显然也表现出这一倾向。
我想把人带回组织。
根据我的经验，采用临床范式，通过人看组织现象，我们能看到其他范式看不到的东西。
不是说其他取向是错的，但是我坚持认为，稍微懂点临床知识，就能更好地理解有时看起来非常奇怪的组织现象。
无意识行为在人的际遇中有着重要作用。
这样，把自己作为研究工具，效率可以非常高。
另外，了解行为背后的动机，有助于理解人格缺陷，有助于读懂症状，有助于解释人际障碍，有助于看透群体现象和社会防御。
如果我们真想更好地了解人的现象，那么我们需要采用整体取向。
　在强调临床范式对组织研究重要性的同时，我想指出一点，尽管我受过精神分析训练，但是在干预中，我与典型的精神分析师还差得很远。
我想帮助别人，这在一定程度上也许是受到我外公的影响，他在第二次世界大战期间竭尽所能地帮助别人。
而且，也许是因为在二战期间出生，所以我一直非常留意思想运动，特别是社会科学领域的思想运动。
在研究中，我也借鉴认知理论、家庭系统理论、群体动力学、动机访谈、神经精神病学和发展心理学。
　越来越多的人认识到，用纯粹的理性模型看待组织是不现实的。
我自己最喜欢把临床范式用作跳板，但是我不想说临床范式与其他干预形式相比有什么优势，而且我并不建议所有促变者(agent of change)都在行为主义或人本主义心理模型之外辅以临床视角看待内心问题和人际问题，包括底层动机需求、无意识过程、防御机制、社会防御、阻抗、移情，以及性格的作用。
　有关本书　本书考察了一些主要的领导力问题。
什么造就了领导者？
什么是有效领导？
什么是无效领导？
如果领导者变质，组织会发生什么事情？
成功的领导者和失败的领导者分别对追随者和组织有什么影响？
　第1篇领导者、傻瓜和骗子。
本篇介绍了组织背景下最受关注的几类性格。
分别是企业家性格、轻躁狂性格、述情障碍性格(一副棺材脸的人)、骗子性格和傻瓜性格。
我仔细考察了各类性格的行为表现以及这些行为对别人和组织的影响，还就如何管理各类性格的下属以及如何应对各类性格的上司提出了一些建议。
　第2篇领导力病理学。
本篇描述了领导者是如何变质的，领导者变质是如何造成恐怖、不信任和不安全的氛围的，以及这样的不良氛围是如何让组织瘫痪的。
我研究了19世纪非洲国王夏卡·祖鲁(Shaka Zulu)的残暴统治并且加以引申，揭示了有关有毒领导力的东西。
　第3篇变革型领导。
本篇再次回到天使的一边，介绍了领导者面临的最大挑战。
即如何培养有利于创新的组织文化。
我考察了真正的感召型领导者，从马其顿的亚历山大大帝到维珍集团的理查德·布兰森，描述了他们是如何把组织打造成理想的工作场所的。
　第4篇全球化背景下的领导力。
本篇探讨了带领组织成功跨越文化边界需要具备什么品质和领导技能。

我不仅讨论了全球公司面临的突出问题，还特别关注了俄罗斯。
俄罗斯面对西方企业开放——而且，对俄罗斯而言，西方市场也在不断成长——让越来越多的俄罗斯企业家登上全球商业舞台。
人们越来越了解俄罗斯这个迷人国度的文化以及俄罗斯“精神”的本质。
在结语篇，我分享了我在如何创建并维护高绩效组织这个问题上的几点思考。
曼弗雷德·凯茨·德·弗里斯　2009年，巴黎

内容概要

在这本书中，曼弗雷德考察了一些重大的现代领导力问题。
例如：什么造就了领导者？
什么是有效领导？
什么是无效领导？
如果领导者变质，组织会发生什么事情？
成功的领导者和失败的领导分别对追随者和组织有什么影响？
面对全球化和新市场，组织领导力必须如何响应？

本书中的提到了一些历史上以及当今世界极为知名的领导者，有马其顿的亚历山大、南非传奇国王夏卡?祖鲁、维珍集团创始人理查德?布兰森、通用电气CEO杰克?韦尔奇，在这些人身上，既聚集着光彩、荣耀和丰功伟绩，同时他们也有巨大的性格阴暗面，甚至是可怕的一面。
可以说，他们既是英雄，也是坏蛋，对此曼弗雷德都进行了深刻的剖析。

同时，曼弗雷德还援引了其他许多真实案例，这些第一手资料都是来自他本人的精神治疗师经历。
作为一名组织领导力临床研究先驱，他曾经近距离接触过大量经理人，这些经理人有些接受过他的访谈，还有的则是常年向他进行心理咨询，接受帮助和治疗。
相比名声赫赫的亚历山大和布兰森等人，这些经理人的故事更接近于我们的现实生活，他们的性格和行为表现也具有普适性和代表性。
因此，无论我们是组织中的领导者或普通成员，都能从中多少窥见自己的影子，并对自己的行为进行反思，洞悉自己的性格，得到自我提升。

作者简介

曼弗雷德·凯茨·德·弗里斯是欧洲工商管理学院领导力方面的临床教授，也是国际组织心理分析研究学会的创始人之一。
英国《金融时报》、《经济学人》，法国《资本》杂志，德国《经济周刊》评价他为“管理思想家世界五十强之一”、“人力资源管理界最有影响力的人物之一”。
他还是首位因“对领导力和董事会治理作出杰出贡献”而获得“国际领导力奖”的非美籍获奖者。
2008年11月，在洛杉矶举办的国际领导力协会第十届大会上，曼弗雷德·凯茨·德·弗里斯被授予“国际领导力终身成就奖”。

第一图书网, tushu007.com

书籍目录

前言
第1篇 领导者、傻瓜和骗子
第1章 企业家人格
第2章 轻躁狂人格
第3章 述情障碍人格
第4章 骗子症
第5章 神经质骗子：觉得自己是骗子
第6章 组织傻瓜：帮助领导者戒狂戒骄
第2篇 领导力病理学
第7章 领导力的囚徒
第8章 独裁主义精神：理解暴君的内心世界
第9章 恐怖统治：寻找阁楼里的夏卡?祖鲁
第3篇 变革型领导
第10章 解析亚历山大：一位伟大征服者的领导力课程
第11章 有所建树的领导者
第12章 浅谈如何管理富有创造力的人
第4篇 全球化背景下的领导力
第13章 全球公司内部的领导者发展
第14章 寻找新的欧洲商业领导者
第15章 借鉴“狂野东方”：俄罗斯人性格和俄罗斯领导力

章节摘录

版权页：企业家的个人问题不一定就比其他人多，企业家也不一定就有人格障碍。
然而，从前面的讨论中，我们可以了解到，企业家有自己独特的压力应对方式。
说到这，我想强调一下，创造行为和异常行为之间的界限是模糊的，正常行为和非理性行为之间并没有清晰的分水岭。
正是企业家的创造力和非理性让企业家与众不同，企业家很多积极的东西都与创造力和非理性有关。
企业家开辟新行业，创造工作机会。
刺激经济发展。
企业家的远见卓识、领导能力，让追随者超越小打小闹。
成就大事。
这里提提我知道的一个案例。
一家企业集团计划收购一家公司，企业集团董事长努力与公司经理建立基于相互信任的关系。
这两个人商量出一套双方都接受的工作安排和运营流程。
经理问自己能否保持自主性。
董事长为了让他安心，介绍了一下任何子公司都必须提供哪些信息给总部。
董事长还与经理约定，经理可以随时打电话向董事长求助。
并购之后，董事长遵守诺言，放手让经理自己干，尽量不让总部插手。
结果，以前约定的电话求助成了经理和董事长的关键沟通方式。
董事长发现，经理经常打电话来征求自己的意见，董事长并不介意，既然是当初约好了的。
经理偶尔会提出一些好高骛远的计划，这时，董事长就会适当泼泼冷水。
结果表明，董事长与经理之间这种松散的关系模式非常成功。
新收购的这家公司成了企业集团旗下各家公司里盈利能力最强的。
与我在本章描述的那种企业家合作，可能非常难受。
然而，经理人与风险资本家也许可以从最后一个例子得到一些启示，学习如何与那种富有想象力、有时非常难相处的人共事。
关键是建立一种基于相互信任的关系，经理人与企业家可以经常坦诚对话，企业家提出不切实际的想法时。
经理人可以帮助企业家认清其不切实际之处。
为了建立这种关系，风险资本家和首席执行官应该尊重企业家的自主需求，并据此设计控制和信息系统。
在这样的安排下工作并不容易，总部的经理人需要在监控和放权之间保持恰当的平衡。
保证所购公司自主性的一个方式是，尽量削减总部人员，避免过多干预。

后记

本书是《随曼弗雷德·凯茨·德·弗里斯进行精神分析》三卷本丛书中的第一卷。
3年前，与我有长期合作关系的编辑Sally Simmons建议我，“是时候考虑把你的那些文章结集出版了”，于是就有了《随曼弗雷德·凯茨·德·弗里斯进行精神分析》。
本书初稿长得吓人，一连几个月反复修改，形成了自己的逻辑，多多少少自然而然变成了现在这个样子。
尽管本书大部分章节都以已经发表的文章为基础(每章最后都列出了文章来源)，但是经过了大量的修改和更新(只是某些文章根据需要保留了期刊感)。
本书当中的精神分析师，表面上看是我，实际上还有其他好几位，因为本书收录的文章，有些是我和其他人一起写的。
这些人包括：Elizabeth Florent-Treaey、Konstantin Korotov、Christine Mead、Stanislav Shekshnia和Abraham Zaleznik。
在此，我对他们致以诚挚的谢意。
像往常一样，我非常高兴有机会感谢我的助手Sheila Loxham。
她开朗、活泼、能干，给了我很大的支持和帮助，就像永远照耀着我的小太阳(除了那年她严重受伤随后休息了一段时间之外)。
我与Sally Simmons认识并合作了20年，这期间，Sally取得了了不起的进步，最初是单枪匹马，现在负责整个剑桥编辑公司(Cambridge Editorial Partnership)。
我要感谢她团队中为本书出力的人：Carol Schaessens，她把大量材料整合得非常成功，连我都觉得天衣无缝；Mary Conochie，她耐心地把只有复印件的文章录入电脑。
至于Sally自己，我以前说她是“编辑的编辑”、“一位不同寻常的编辑”，甚至有次说她是“最后一位站着的女人”。
她提出了很多点子，让本书增色不少。
但是，她最大的贡献也许是，帮助我用新眼光看那些我已烂熟于心的材料。

媒体关注与评论

曼弗雷德对领导者的动机以及领导者如何分析问题、制定决策和采取行动有着深刻的理解。
他仔细思考了全球化背景下的领导力以及全球化给领导者带来的挑战，这些思考对领导者有很大的启示。
他的方式既创新又有根据。
在世界经济论坛，我们也用这种方式培训全球领导力会员。
——Gilberlt Probst教授，世界经济论坛领导力办公室与学术事务部常务董事曼弗雷德直奔主题：性格!不是虚构的完美领导者的理想化性格，而是偶尔有一丝光亮的灰暗人生塑造而成的多面的、模糊的并且往往是变化的性格。
——Pierre Guardian，麦肯锡咨询公司资深合伙人我们都力图打造持续高绩效组织，这意味着发现或造就领导者，就是那些具有“魔力”能让组织变得特别或者对组织造成巨大破坏的人。
任何人，只要想更好地理解并管理高层经理人，都必须读一读这本书。
——John Stewart，澳大利亚国家银行前集团CEO

编辑推荐

《至高无上的囚徒》管理大师经典作品首席引进。

第一图书网, tushu007.com

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