

<<自动波领导模式>>

图书基本信息

书名：<<自动波领导模式>>

13位ISBN编号：9787508636177

10位ISBN编号：7508636171

出版时间：2012-11

出版时间：中信出版社

作者：李惠森

页数：224

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>

<<自动波领导模式>>

前言

小时候，父亲经常带我去参加别人的葬礼。

当司仪念出这个人生前所做的有意义的事情时，就好像人生的一张成绩单。

人的一生在此刻被“盖棺论定”。

参加葬礼，对我的影响很大，它让我常常思考我的一生能给他人、给这个社会留下什么？

当有一天我离开这个世界时，能交出怎样的成绩单？

作为企业家，我们的企业在追求业绩和利润目标之外，还能给社会贡献什么？

不难发现，很多成功的企业之所以受人尊敬，不仅在于他们提供了满足人们需要的优质产品和服务、积极做一些对社会有益的事情，还在于它们乐于将经营企业的成功经验与方法分享出来，供更多的企业和创业者学习、借鉴，一起进步，从而推动社会的进步与发展。

我想，这也是企业的一种社会价值。

多年以来，我也有个愿望，就是将我们公司成功推行了10多年的自动波领导模式结集成书，分享给更多人，希望这套模式不仅属于我们，也属于社会。

这也是我们出版本书的初衷。

自动波领导模式，源自老子《道德经》里的“无形领袖”思想，结合西方的管理方法，经过了我們10多年的思考、探索、学习和实践，得到管理层和全体员工的参与、支持和运用，并一起持续改进和完善。

可以说，它是公司员工集体智慧的结晶。

在这个模式里，“人”作为最重要的因素，被关注、被尊重和被重视。

“人才”和“团队”是最重要的两个方面，通过“选对人才”、“高信氛围”、“高效团队”、“共同目标”、“有效授权”和“教练育才”六个内容，让人才发挥潜能、感到爽，从而吸引人才，保障企业的永续经营。

10多年来，自动波领导模式在我们公司的快速发展中发挥了重要的作用，也让我成为一个轻松、快乐的企业家。

前几年，每当我和一些朋友交流心得、谈到“自动波”时，他们都很感兴趣，问我有没有更详细的资料，为什么不把这么好的经验写成书。

但当时，我觉得我们的理论还不够完善，实践和经验还不够丰富，没到结集成书的时候。

直到2011年年初，当我们考虑（2012年）如何庆祝公司成立20周年时，有同事再次提出了建议，说“自动波”在公司推行了这么多年，而且效果也不错，为什么不写成书？

的确，自动波领导模式创立并在我们公司推行了10多年，理论体系不断成熟和完善，也积累了大量的实践经验和运用案例。

结集成书，可以让我们对自己的思考与实践、探索与总结，进行更系统的梳理，便于内部更好地学习和运用，也方便其他企业参考和借鉴。

是时候写成书了！

于是，我们成立了一个“自动波书籍项目小组”，正式开始了这本书的创作。

项目小组历时一年多，进行了大量的资料收集、人员访谈、案例挖掘、集中讨论和编写，形成了初稿，然后经过十几次的修订和再创作，从最初的12万字精简到近6万字，反复推敲后，才完成了书稿的全部内容。

在即将交付出版社前，我们还请公司不同部门的同事阅读书稿，就书稿内容打分、提出意见和建议。根据反馈，我们又进行了最后一轮修订，才有了这本书最终的面貌。

本书的创作和出版，同样是集体智慧的结晶。

在这里，我要感谢俞江林先生、黄宇明先生、王群女士、陈舒先生、李晓翔先生、沈建平女士和吴殿昭先生等几位项目组同事，感谢他们对这本书的策划、创作、编写、修订和出版作出的努力与贡献。感谢《福布斯》杂志中文版执行主编康健先生，在这本书的素材收集、整理和写作思路给予我们的专业意见和建议。

感谢公司核心管理团队和所有参与了这本书的意见反馈的同事，你们的宝贵建议，让这本书更严谨，

<<自动波领导模式>>

也更完善。

感谢公司全体员工、合作伙伴，以及那些曾经在公司服务过的同事，你们积极推行、落实和参与完善自动波领导模式，才使今天这本书有这么丰富的案例和故事。

感谢那些曾经鼓励我的各界朋友们，还有中信出版社，是你对自动波领导模式的认可和肯定，鼓励了我们，让我们有信心把自己的经验分享给更多的人。

当然，我还要感谢我的爸爸李文达先生、妈妈李蔡美灵女士、几位兄弟姐妹，以及我的太太和两个女儿，没有你们的支持、关心和帮助，就没有公司的今天，我们就没有舞台和机会去创立“自动波”，也没有动力去实现自己的梦想。

还有很多人需要感谢，在这里无法一一尽述。

但我想，我和我的同事们更多的真诚谢意，都在这本书里了。

今天，这本书的正式出版，对我们而言，是具有里程碑意义的。

它让“自动波”的理论传播有了范本，经验传承有了标准。

它所阐述的自动波领导模式，不仅帮助我们在过去的10多年里取得了很好的发展，我相信，也将在我们未来的20年甚至更长远的发展中，发挥更加重要的作用。

如果这本书、这套模式，能给其他企业或创业者带来借鉴或启发，那将是对我们最大的肯定和最好的鼓励。

自动波领导模式还有提升和完善的空间，这本书也有许多值得探讨的地方，我们真诚地希望各位读者，提出宝贵的意见和建议，帮助我们不断改进，持续完善。

<<自动波领导模式>>

内容概要

在“思利及人”核心价值观的指引下，李锦记发展成为一个产品远销世界200多个国家和地区的百年酱料王国。

但它并未就此驻足，而是提出了第二个使命：通过中草药健康产品把中华优秀的养生文化传播到全世界，为此创办了无限极。

短短20年里，无限极的业务遍及全国，并发展到了海外，经营业绩连续10年保持两位数的增长，并于2005年、2007年两度被翰威特公司评选为“亚洲最佳雇主”和“中国最佳雇主”。

《自动波领导模式》作者李惠森，是李锦记集团的第四代传人之一，也是无限极的掌舵人。

他不但在经营企业方面取得了傲人的成绩，打破了“中国企业短命”的魔咒，而且自己的生活也十分健康、轻松和快乐。

他是如何做到“鱼与熊掌兼得”的呢？

如果说“思利及人”让李锦记成为百年老店，那“自动波领导模式”就是带领无限极取得骄人成绩的经营秘籍。

“自动波领导模式”源自老子《道德经》里的“无形领袖”思想，同时结合了西方现代的管理理论。

“自动波”是广东话对汽车“自动挡”的俗称。

作者借此来形容即便企业领导者不在，大家也能各司其职，朝着一个方向努力，就像驾驶“自动挡”汽车一样。

在这个模式里，“人才”和“团队”是最重要的两个方面，通过“选对人才”、“高信氛围”、“高效团队”、“共同目标”、“有效授权”和“教练育才”6个内容，让员工发挥潜能、感到爽，吸引更多的人才，从而保障企业的永续经营。

<<自动波领导模式>>

作者简介

李惠森，香港百年老字号“李锦记”第四代传人之一，毕业于美国南加州大学企业管理及财务专业。现任李锦记健康产品集团主席兼行政总裁、无限极（中国）有限公司董事长。他还是全国政协委员、辽宁省政协常委、中华海外联谊会理事、中国香港（地区）商会（广东）荣誉会长、中国民营经济研究会家族企业传承教育委员会执行会长。他所领导的企业业绩连续十年保持两位数的增长，并于2005年、2007年两度蝉联由翰威特（Hewitt）公司评比的“亚洲最佳雇主”、“中国最佳雇主”，在2011年第三度被《财富》（中文版）杂志评选为“中国最适宜工作的公司”。著有《思利及人的力量》、《自动波领导模式》。

<<自动波领导模式>>

书籍目录

序言一 IX序言二 XI自序 XV引言 XXI第一部分 “自动波”的快乐旅程打71杆的最佳雇主 301快乐源于“自动波”“爽” 12发挥潜能 15吸引人才 17永续经营 1902做“无形领袖”领袖的4种类型 25倒三角 27信任的力量 3103“自动波”是怎样形成的第二部分“自动波”，大道无形04选对人才文化>能力 50知人善任 53敢于用比自己强的人 55素质模型 5705高信氛围先信任他人 65看出发点 67以身作则 69积极聆听，坦诚沟通 71欣赏差异 7306高效团队我们>我 80高效益 83互相借力 85直接面对 87敢于承担责任 8907共同目标道、天、地、将、法 96参与 99共识 101统一口径 104言行一致 10508有效授权目标说明 111界定工作范围 113了解工作效益 113给予资源 114让下属作出承担 11509教练育才学、做、教 121忍、狠、量度 123“赢” 126促导技巧 127激励 129第三部分关于“自动波”的7个思考10“自动波”=“自由波”吗？
13711“自动波”只是领导者的事吗？
14112领导者应该扮演什么角色？14513“自动波”是科学还是艺术？
14914“自动波”适用于什么企业？
15515推行“自动波”有哪些关键点？
16116“自动波”的未来是什么样子？
167第四部分“自动波”背后的文化和使命17思利及人与“自动波” 17718永远创业与“自动波”
18819东方智慧的现代价值 18920做一家有使命感的公司 195

<<自动波领导模式>>

章节摘录

快乐源于“自动波”也许你会猜，一定是我们公司的管理层和员工都很能干，承担了所有的工作和压力。

的确，我们拥有一支热爱公司、高度敬业、团结协作的员工队伍。

这些员工都很优秀，把工作交给他们让我感到很放心。

我的同事在出色完成工作的同时，也有时间做一些自己感兴趣的事，比如看书、进修、攻读学位、打球、钓鱼、摄影、徒步旅行、出唱片等，还有很多时间照顾家庭，与家人一起旅游。

虽然还有一些员工无法完全做到“健康、家庭和事业”的三平衡，但你见到这些员工，同样会发现他们充满激情和自信，热爱工作，也热爱生活。

你或许更加好奇，为什么不仅我这么快乐，公司其他的员工也会这么快乐呢？

其实，我和我的同事们，以前也不是这样的。

我曾经也非常忙，在香港和广州两地奔波，常常一天工作十几二十个小时，有堆积如山的文件要处理，有无数的电话要接听，有很多问题要解决。

创业初期，我甚至自己站过柜台卖货。

那时，我处于一种疲于奔命的状态，健康状况开始变差，出现了高血压、高胆固醇、脂肪肝、痛风等病症，并且头发开始脱落。

有一次，我感觉很不舒服，甚至出现了胸闷的症状，并怀疑自己得了心脏病，于是到医院进行了心导管检查，虽然检查后发现我的心脏没有问题。

可是医生对我说，现在没有问题，但10年之后的情况谁也不确定。

我当时感觉很糟糕，心里有一丝恐惧。

尽管我已经很拼命地工作，但公司的发展并不顺利。

这一点，我会在后面的篇章中分享。

但是，这一切都已经成为历史。

现在，我不需要过问公司具体的事务，完全交由核心管理团队负责。

员工们也不需要主管的控制和监督，就能自动自发地完成自己的工作。

现在我几乎很少接到关于公司日常事务方面的电话，我的手机一般处于“小秘书”状态，有电话我也不需要马上接听，而是等我方便时再回复。

我当前的主要工作是关注公司发展、人才策略与企业文化。

我们每年举行4次核心管理团队的季度会议，每次会议为期3天，我会全程参加会议。

我们每个月还会有一次核心管理团队的月度例会，主要讨论公司日常管理中的一些重要议题，由每个成员轮流召集、主持，我是不参加的。

我还有足够的时间参与董事局和家族委员会的工作，定期参加公司的一些重要会议，包括每年定期举行的策略检讨专项会议、总监会议等。

另外，还有一个很大的变化，那就是我的健康状况越来越好，有更多的时间陪伴家人，达到了我前面说的“健康、家庭、事业”三平衡的状态。

公司也走上了一个快速稳健的发展轨道，无限极的品牌价值在2011年达到了195.58亿元人民币，居“中国500最具价值品牌”排行榜的第49位，12年来，公司的业绩规模增长了8800%，我们连续两届被世界权威人力资源咨询机构翰威特评选为“中国最佳雇主”和“亚洲最佳雇主”，2011年第三度被《财富》（中文版）杂志评选为“中国最适宜工作的公司”。

到底是什么，让我们发生了这么大的变化？

其实，让我变成快乐企业家和最佳雇主的，不是某个人也不是某本书，而是一种领导模式：自动波领导模式（以下简称“自动波”）。

“自动波”这个名称来自广东话，形容自动挡汽车在行驶时，不需要用手换挡，就能根据不同的速度自动调节，顺畅地行驶，司机可以专注于方向与路况。

我希望推行“自动波”后企业的运行状态，能像自动挡汽车的状态一样：自动调节、不用手控、正常运转。

<<自动波领导模式>>

我不在公司，大家也能各司其职，密切配合，朝着一个方向努力；我不需要发号施令，亲力亲为，同事都能自动自发地做事情；不需要监督和控制，公司依然能正常运转、顺利发展。

接下来，我会在第二部分详细介绍自动波领导模式的内容。

在此之前，我先谈谈“自动波”推行以来给公司带来了哪些好处，也就是我们推行“自动波”的原因和出发点是什么。

我会从“爽”、发挥潜能、吸引人才和永续经营这4个方面，与大家一同分享。

“爽”“爽”在我们公司是一个提及率非常高的字眼，“今天你爽不爽？”

是常常被问到的一句话。

“爽”是一种个人的主观感受，并非与别人相比较。

一个人觉得很开心、很愉快或很舒服时，都可以说自己感觉很爽。

我们还有一个“爽指数”，用于衡量员工某一个时间段在健康、家庭和事业等方面的综合感受。

在会议或活动中，主持人经常会让大家围成一圈，用伸手指的方式，来给自己的“爽指数”打分。

10根手指代表满分10分，表示最近很爽、很愉快。

主持人喊“一二三”，大家一起伸手，然后，每一个人分享给自己打这个分数的原因。

如果一个员工的“爽指数”低于6分或比上次低了，说明他不“爽”，可能有各种各样的困扰。

那么，作为主管，就要特别关注这样的员工，找到使他感到“不爽”的原因，帮他解决问题，提升他的“爽指数”。

关注“爽指数”，其实是关注员工的心理状况。

让员工“爽”，这是我们在公司推行“自动波”的一个重要原因。

有很多成功的企业，也取得了非凡的成就，但可能只有老板感觉到爽，员工未必爽。

而我认为企业在追求成功时，也要关注员工，关注员工的感受，让员工感觉到爽。

因为，只有员工感到“爽”了，才会快乐地工作，这样员工也更容易取得成就，收获成长。

员工爽了，就会发自内心地热爱公司，热爱自己的工作，积极主动地为公司的发展贡献自己的创意和价值，也是高的忠诚度和高的敬业度。

今天，我们不只是在口头上关注“爽”，还在行动上积极落实，希望让员工的“爽”无处不在。

比如，在我们公司经常有这样的情况：主管给下属安排工作时，如得知下属有家庭旅游、参加孩子家长会等个人安排，通常会与下属进行沟通，找到既不影响工作又不影响员工个人安排的调整方案，而不会强硬地要求员工放弃个人计划。

如果时间真的无法调整，也会考虑推迟工作安排或另作安排。

让员工兼顾自己的家庭，做到健康、家庭和事业的平衡，这是公司一直倡导的理念。

有不少新员工加入公司一段时间后，在分享自己的感受时，都说印象很深的一点，就是觉得主管和公司都很有“人情味”，在这里工作有一种“家”的感觉。

我想，这是员工对“爽”的另外一种生动表达。

我们的员工离职率只有3%，远低于社会平均水平和行业平均水平，这也从侧面反映了员工的工作感受很好，也让我觉得很自豪、很爽。

当员工感受到被关注、被尊重和被认可时，就会有强烈的归属感，发自内心地乐意在公司长期工作，实现自我价值。

而员工感觉到爽，就会自动自发地工作，将为公司创造更大的价值，推动企业持续发展。

正如一位企业家所说的：“照顾好我们的员工，员工就会照顾好我们的顾客，我们就会有很好的回报”。

发挥潜能记得有一位员工与我们分享过他的一个经历：那时他刚到公司半年时间，有一天，主管交给他一个项目。

这个项目涉及的工作环节多，时间跨度长，任务的标准和要求又很高，而且当时他对公司和同事都了解不多。

最重要的是，他以前没有做项目的经验，所以根本没有信心做好这个项目。

但是主管对他说：“我发现你想问题比较周全，善于沟通，你是这个项目最合适的人选。”

你不用担心，我和其他同事都会支持你、帮助你，你一定可以做好这个项目。

<<自动波领导模式>>

”这位员工抱着试试看的心态，接受了这项任务。

项目进行的过程中虽然遇到了很多挑战和问题，但在大家的帮助下，他还是很顺利地完成了这个项目。

他说：“我真的没有想到，自己可以完成这项工作。”

”在我们公司，很多员工都有过这样的亲身经历和体会，那就是做自己从来没有做过的事情，发挥自己的潜能。

其实，这就是我们公司的一大特色，也是我们推行自动波领导模式的一个重要原因。

不只是我们公司，激发员工潜能其实已成为现代企业的共识。

比如，微软公司的使命就是：激发个人潜能，实现企业潜力。

通常，激发员工的潜能有两种方式。

一种方式是打压式：你必须完成任务，累死也得干好，不然明天就辞职走人，或者扣工资。

这时候，员工迫于压力而不得不做好领导指派的任务，也会激发出潜能，把不可能的事情变成可能。

但这种打压式的方式会让员工处于一种极端疲惫和压抑的状态，感觉自己被领导控制着，只有压力，没有成就感，更感受不到被尊重。

即便暂时取得了一些好的工作绩效，也难以维持长久。

员工容易产生抵触情绪，甚至一走了之。

而另外一种方式正好相反，那就是拉动式的：大家一起营造一种氛围，给员工一些资源，让员工做从来没有做过的事情，感受到来自公司和领导的信任。

尽管他们开始都会感觉到一点儿压力，甚至感觉不自信，但他们凭着“我一定不辜负大家信任”的意志，和一定要做好的强烈愿望，激发出自身的潜能和创造力，最后，他们会完成原本认为自己不可能完成的任务。

自动波领导模式就是拉动式地激发员工潜能。

管理学上有一个著名的霍桑实验，这个实验表明：决定一个人工作积极性和工作效率的最重要的因素，不是薪水、职位、工作方法和工作条件等物理因素，而是被他人认可、被尊重、成就感和满足感等心理因素。

自动波领导模式与霍桑实验有相通的地方，即强调人的因素，关注人的情感以及人与人的相互关系，注重建立领导者与员工的关系，让领导从监督者变为倾听者和支持者，由于被信任，员工的潜能最终被激发出来，产生巨大的生产力。

有一位员工告诉我们，在以前的公司，每项工作要做什么、怎么做，公司都有详细的标准，只能按照指引，一步步地完成，不能随意调整和发挥，而且，主管会随时监督，员工只需负责执行，即使有更好的创意和更好的方法也用不上。

而在我们公司，情况恰恰相反，员工有较大的发挥空间。

这位员工很感叹地说：“‘自动波’给我最大的收获是一种成就感。

接到一个目标明确的任務后，我可以自主选择用什么方式完成，尽情地发挥个人的才干和潜能，得到成长。

”我想，这正是“自动波”独特的魅力，它激发了员工内在的潜能，让每个员工都把任务当作提升能力、实现个人价值的机会，而不是一种压力和烦恼。

吸引人才“当今社会是人才选公司，还是公司选人才？”

”我经常问同事这个问题，不少同事认为是“公司选人才”，我的观点是“人才选公司”。

尽管一家公司在招聘时会有很多人应聘，但合适的人才总是不多，因为这些人往往选择的机会很多，可以同时应聘几家公司，他们不会为没有公司录用自己而发愁。

而且，他们正在工作的公司也会想尽办法地挽留他们，他们可以选择是否离开。

因此，通常的情况是人才选公司，而不是公司选人才。

这些人才选择一家公司，不仅看薪水和福利，还会看这家公司的文化、工作氛围是否吸引人，能不能发挥自己的才干，工作起来爽不爽。

我们公司推行自动波领导模式的原因之一，就是想让员工感觉自己的才能有用武之地，能发挥自己所长，感觉到爽，愿意留下来。

<<自动波领导模式>>

正如我在前面的两个小节里所分享的，“自动波”营造的无处不在的“爽”的氛围，还有让员工“发挥潜能”的机会，无疑对人才是很有吸引力的。

在我们公司有一个“团队建设”活动，这项活动以部门为单位、每年两次，由公司拨出专项费用举办。

活动通常为期两天，而且在远离办公场所、环境优美的地方进行，活动安排有背景分享、工作交流、团队游戏、户外拓展、晚会和风光游览等环节。

整个活动期间，大家都很放松、开心，也觉得很好玩，都把它当作每年两次的精神文化大餐。

每次都像过节一样，早早期待。

这项制度我们已经坚持了十几年。

此外，我们还设有康乐会、家庭同乐日、读书分享会，并且在办公楼开辟员工休闲区等，目的都是为了营造让员工感到“爽”的氛围，从而吸引人才。

当然，我们每年还会定期评估员工的薪资水平在人力资源市场上的竞争力，并不断改善，以便设计出更具吸引力的薪酬体系。

到目前为止，在我们公司，工作5年以上的员工占比近30%，员工离职率只有3%。

这些都是我们吸引人才、留住人才的数据证明。

我们连续两届获得“中国最佳雇主”和“亚洲最佳雇主”的称号。

其中，“员工敬业度”是这些评选的一个重要指标，我们公司的得分近90分，远远高于参评企业的平均得分。

更可喜的是，最近几年，公司出现了一些让我感到很开心的现象。

有些员工是在与公司工作交往过程中，被公司的文化和员工的工作状态所吸引而加入的；有些是因为员工在家人和朋友面前分享了自己开心工作的感受，让对方动心了，开始关注公司，最终加入的；有些是由老员工推荐加入的；有些是因为在媒体上看到关于公司文化或最佳雇主等信息的报道，而加入的。

随着“自动波”的进一步应用和深入推广，我相信越来越多的人才会主动选择我们公司，这些人才将推动公司实现新一轮的发展，并且会吸引更多的人才加入公司，公司将会形成一个吸引人才的“磁场”。

永续经营永续经营，是企业经营的一种至高境界，也是很多企业家的终极梦想。

我也希望我们的公司能够永续经营。

但是，大部分企业发展到一定规模，创业者的精力、人才培养机制、管理方式和系统建设等就可能跟不上公司的发展速度，导致业绩、市场规模和利润等不再增长，企业的发展遇到瓶颈。

如果不能突破这种局面，企业就可能经营不下去，甚至倒闭。

在中国企业中这种现象尤其普遍，大部分企业的平均寿命只有3年，能经营10年以上的企业都很少见，更不用说百年企业了。

在我们公司发展的过程中，也曾经历过这样的瓶颈期，促使我们思考，是什么原因导致的，如何才能克服这样的瓶颈，打破这样的规律，保持业绩的持续增长，实现永续经营。

我们发现，一家企业要突破这样的瓶颈，实现永续经营，需要一套可以保证企业长期有效运转的模式。

无论业绩如何增长、员工人数如何扩大、市场如何变化，这个模式都能促使企业应对自如，稳健发展。

通过多年的实践证明，正是自动波领导模式，帮助我们突破瓶颈、扭转局面，迈向了规模不断扩大、业绩持续增长的稳健发展之路。

当然，一家企业要做到永续经营、基业长青，还需要有使命、责任和价值观。

使命，就是一定要完成某件事情的信念，超越对业绩和利润目标的追求，让企业能站得更高、看得更远、走得更长久；责任，能让企业最大限度地发挥自己的社会价值，获得大众信赖、尊重和支持；价值观，能为全体员工提供做人、做事的最高标准和原则，凝聚人心和士气。

20年来，我们公司在这三个方面也持续地作了一些努力，详细内容我会在后文中与大家分享。

我们还会继续深入推广和落实“自动波”，坚持使命、责任和价值观，打造产品、品牌和人才等方面

<<自动波领导模式>>

的竞争优势，并不断地创新突破，积极进取，朝着永续经营、基业长青的目标努力。

“爽”、发挥潜能、吸引人才和永续经营，就是推行“自动波”给我们带来的好处，也是我们推行“自动波”的4个原因。

大家一定很想知道，我们建立并推行自动波领导模式的最初灵感源自哪里，这一领导模式在形成过程中，又有怎样的故事呢？

让我慢慢地向大家讲述。

<<自动波领导模式>>

媒体关注与评论

柳传志 联想控股公司董事长 读完惠森的书，我有一个明显的感受：他在字里行间透露出传播中华文化、贡献管理智慧的满腔热忱！

这让我从心底感到高兴。

如果中国有更多这样的企业家，吸取中、西文化的精髓，形成有自己特点的企业管理模式，中国企业定能为世界企业界作出更大的贡献。

约翰·沃德 美国凯洛格商学院的家族企业实践指导教授 李惠森致力于延续李锦记家族的企业，乐意从批评中学习，也极为尊重他人，承担对所有利益相关方的责任。

他的“自动波领导模式”是富有启发意义的管理哲学。

如此集管理者、领导与思想家于一身的人可谓寥寥无几。

康健 《福布斯》中文版执行主编 李惠森先生的这部著述打开了这样种可能：用华人的管理模式反哺全球，用中国文化为全球管理界流入新鲜的空气。

他用中国的传统文化与全球智慧嫁接，以中国文化为灵魂，创设了一种全新的领导模式，并在自己的公司里践行而大成。

可贵的是，它并没有只停留在一家公司和一个人的大脑里。

俞江林 无限极(中国)有限公司行政总裁 在公司服务18年，我有幸参与并见证了“自动波领导模式”的创建、推行和完善的整个过程。

书中描述的不少场景和故事，我与很多同事都历历在目。

作为一名职业经理人，得到上司和团队成员的信任非常重要，尤其是遇到困惑与挑战时。

幸运的是，在无限极公司我们直都能感受到这样的信任和支持。

这让我们有了持续变革、突破创新的勇气，更有了执于胜、安于心的底气。

相信“自动波”会给更多人带来爽和快乐！

<<自动波领导模式>>

编辑推荐

<<自动波领导模式>>

名人推荐

<<自动波领导模式>>

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>