

<<超级领导力>>

图书基本信息

书名：<<超级领导力>>

13位ISBN编号：9787550204294

10位ISBN编号：7550204292

出版时间：2012-2

出版公司：北京联合出版公司

作者：大卫·诺瓦克

页数：214

译者：喻海翔,李飞林

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>

<<超级领导力>>

前言

这本书始于一个基本前提：在前行的道路上，我们都需要别人的帮助。

依靠个人的单打独斗，你只能达到有限的高度。

如果你想创业，如果你希望获得提拔，如果你正在研发推广新产品，如果你希望你的公司转向新的发展方向，如果你想拓展销售区域，如果你希望为一个慈善事业筹措资金，那么，你就需要有人能够来为你提供帮助。

假设你是你孩子足球队的教练，当他们在迄今为止的每场比赛中一直都失利时，你依然希望向这些孩子展示什么是胜利。

如果你一味试图仅凭一己之力，你永远也不会成就大事。

在我早期的职业生涯中，一次经历改变了我对自己作为一个领导者作用的思考，并激励我成为一个能获得他人追随的领导。

当时我正在为百事公司工作，通过努力一步步跻身于公司高管，最终成了百事瓶装集团的业务运营负责人。

之前我主管市场营销方面的工作，所以业务运营对于我来说是一个全新的领域。

上任后我做的第一件事就是前往公司在各处的工厂，与那里的员工见面攀谈，力求获得更多关于如何开展工作的详细信息。

那是在美国圣路易斯的一家工厂，我在早上6点钟举行了一次圆桌会议，与一组产品销售员会面。

会议中，大家一边喝着咖啡，吃着甜甜圈，一边交流。

我询问了一个与商品销售直接有关的问题，就是如何在便利店和杂货店进行商品展示。

我想知道，这些销售人员认为哪些做法有效，哪些没有效果。

马上就有人说：“鲍勃是这一领域的专家，他可以告诉你应该如何去做。”

其他人也附和道：“从鲍勃那儿一天内学到的东西比我工作两年学到的总和还要多。”

”房间里的所有人都一致表态：鲍勃在这儿是最棒的。

于是，我打量着鲍勃，以为他一定因这些赞美而高兴。

然而，我却看到他泪流满面。

我问他这是怎么了(他在公司工作已经超过40年、即将在两周之后退休)，他说：“我从来都不知道有人会这样评价我。”

”余下的工厂实地考察进行得非常顺利，但在离开的那一天我却夹杂着不安的情绪。

鲍勃从未得到过赞赏，这是一件多么遗憾的事情！

同样，这也使企业失去了一次难得的提升机会。

我们所有人原本都可以从他的专业知识中有所获益，从他身上学到更多的东西。

尽管鲍勃精于自身工作，但谁又知道如果他的能力能够得到认可和嘉奖的话，他还会更加精进到怎样的程度？

我很清楚，如果鲍勃感受到了被忽视和低估，那么，工厂中的其他人也同样如此。

我一直相信我的员工，但是这次经历促使我更加坚定地要成为这样的领导者：不会再让其他员工像鲍勃那样，在他整个职业生涯当中不曾因为他的付出和努力而得到肯定与感谢。

我想让那些为我工作的人们知道，他们有多重要，并且希望他们能够为每天的工作感到喜悦。

我也明白，除非我亲力亲为，否则这些都不会真正得以实现。

我的工作就是树立正确的领导影响力，只有我身先士卒，这些原则才会真正得以贯彻。

作为一名领导者，你必须牢记一点，人们往往都会效仿领导者的行为。

你不能说一套做一套，并且还以此期望人们依然会相信你、追随你。

作为一名领导者，你完全有机会为众人树立一个如何管理企业的榜样。

百胜餐饮集团是世界上最大的餐饮公司，旗下拥有肯德基、必胜客和塔可钟三家公司。

作为这家集团的主席兼首席执行官，当我十几年前开始就任这个职务时，心中想到的是全世界的“鲍勃们”，并将我的优先任务设定为：创立一种让每个人都能被认可的文化，并且要让这种文化在整个企业中发扬光大，乃至让我们公司因此而享誉世间。

<<超级领导力>>

现在，我们拥有140多万名员工，遍布世界117个国家和地区，因此要实现这个目标，显然不是一件轻松的事情！

尽管我们还无法做到尽善尽美，然而我们的努力却在不断结出硕果，每一天的实践都在时时刻刻地证明着我们的努力是卓有成效的。

如今，在公司内部，我以认同鼓励和积极进取而闻名。

这主要归功于我所做的以下几点：第一，用独特的方式赞许他人的表现；第二，一有机会我就带领百胜集团的员工做“Yum！

cheer”（喝彩百胜！

）。

我们文化中的这两个特征已经传播到了世界各地。

举例来说，当我最初打算用认同鼓励奖来表彰员工时，我决心要让这些赞赏比一块牌匾或者一支钢笔更加具有纪念意义。

因此，我在肯德基，就改为发放橡胶鸡玩偶。

我在现在这个职位上已经向员工发放了无数一双大脚、两条细腿架着一张露出微笑牙齿的大嘴玩偶奖杯。

如今，在我们遍及世界各地的分公司中，这些公司的领导人都拥有他们自己版本的奖品。

我们在印度的人力资源总监，用赠送泰姬陵复制品的方式来表彰有突出工作表现的员工。

因为这些员工与泰姬陵的建造者们一样，以他们的热情、坚韧和优秀而被世人铭记。

在迪拜的总经理则会为工作表现突出的员工颁发骆驼奖杯，因为骆驼是沙漠中令人崇敬的动物，它们坚韧不拔、持之以恒的精神为人所共知。

我们的营建部门负责人以授予“铁锹奖”的方式来表彰员工。

财务总监则顺理成章地发明了“秀出财富奖”，这个奖项包括一个装有玩具钞票的透明猪形储蓄罐和一张《甜心先生》电影的光盘，这个奖项的名称就源自于这部电影。

事实上，对于每个人来说，领导人制定的这些个性化的奖励方式，让赞赏变得更有意义，并且显得妙趣横生。

我还敢打赌，在我们来自世界各地的140万名员工中，绝大多数都知道并践行“喝彩百胜！

”，也就是拼出我们公司的名字，并为此欢呼。

具体形式就是，当负责人喊到“给我一个Y”（Give me aY）时，所有团队成员都大声回应：“Y！”等。

当我最初开始这些尝试时，有人告诉我，在某些地区，如亚洲或欧洲，我的这种“西方式念头”不会产生效果。

然而令人意外的是，这些人其实都错了。

我相信，就像鲍勃一样，每一个人，不管他们是做什么的，来自什么地方，都希望自己的工作既重要又充满了乐趣。

我最喜欢的一张照片现在正悬挂在公司总部非常显眼的地方。

这张照片展示了2000个餐厅经理在中国的万里长城上一起做“喝彩百胜！

”，他们所有人的双手都高举在空中摆出Y字。

这张照片一直在提醒我：我的影响力已经产生了怎样广泛的作用。

它同时让我意识到了“赢得人心”的力量是多么强大。

这本书的目的正是为了与大家分享我在领导团队、克服障碍，取得突破性成果方面所获得的所有心得与体会。

这并非是又一本充斥着你已经熟知的关于领导原理的书，它更像是一本行动方案。

这本书提供了非常独特的步骤以帮助你最大限度地发挥自身作为一名领导者的潜力，并让你意识到应该如何运用你的领导技能来实现你所能企及的最为重要的目标。

这是一本令你有所反思、挑战自我、追求更高境界的书。

它既是一本行动指南，又是一本工作手册，这本书的终极目标是让你能够在读完之后形成一个切实可行并可以反复实施的计划，以便最终协助你成就心中的宏愿。

<<超级领导力>>

这本书不仅能够帮助你成为一名更好的领导者，而且还能够帮助你更加了解自身，并引导和培养你身边的人也成为更优秀的人。

为何我可以作出如此大胆的承诺？

我之所以敢肯定这本书可以做到这些，是因为我用过去的15年时间实践并验证了本书中的内容。

这本书本来就源自于一堂我已经在公司内部向超过4000名员工讲授的同名领导力课程。

这一切都始于1996年，当时，我正在为百事公司工作，担任肯德基和必胜客的总裁职务。

曾经担任过公司总裁的罗杰·恩里科(Roger Enrico)给我打电话说：“大卫，我希望你开设一个针对百事公司高管的领导课程。

你已经有了建设和整合团队的盛名，我想你能与大家分享一下你的经验，以及你是如何与人相处的。

”得到这样的机会，我感到十分荣幸和激动，因为这正是我喜欢做的事情。

于是，我立刻就投身于这个培训课程当中。

我非常清楚应该做些什么(我甚至制订了给15位百事集团高层主管讲授第一次课程的详细计划)，然而一个电话却又改变了这一切。

同样还是罗杰，只是这一次他告诉我说：“大卫，我们打算把餐饮业务拆分出来。

”我马上问道：“你知道这对我们的员工和公司意味着什么吗？

”这意味着百事公司将会继续保持其包装食品品牌——百事可乐和菲多利，但必须拆分所有的其他三个餐饮品牌——肯德基、必胜客和塔可钟。

这三个餐饮品牌将会合并成为一个全新的上市公司。

我的工作重点在餐饮业务方面，因此，给一组我将不会与他们一起共事太长时间的百事高管讲授领导课程显然不再具有任何意义了。

于是，这项计划就此搁置，而我也忙于谁将来掌管这家新公司的协商之中。

新公司领导人选的最终答案正是我和安德罗·皮尔森(Andy Pierson)，他是百事公司的前总裁和哈佛商学院的教授。

我担任了新公司的总裁，安德罗则成为董事长兼首席执行官。

我在两年后接任了他的位置，安德罗退休后一直在给我担任顾问。

当我们准备正式启动新公司时，安德罗对我说的第一件事情就是：“你是否愿意去和通用电气公司的传奇首席执行官杰克·韦尔奇(Jack Welch)共进一次午餐，并向他介绍我们这家新公司的业务？

”我自然是没有任何问题。

能够从最成功的商业人士那里获取建议，这样的机会当然不容错过。

我向杰克提出了所有我能够想到的问题，在他回答的时候，我坐在一旁忙着记录。

我最后的一个问题是：“如果你处于我的位置上，即将开始经营一家新公司，你会做些什么？”

”他说的话一语中的。

他告诉我：“回顾在通用公司的那段职业生涯，我希望能重新做的事情之一就是想和我们的员工更多地谈一谈我心目中公司的模样……我们原本的理念以及我们真正需要做到的是什么。

”回到办公室，我花了一周的时间思考我该如何做到这些。

我期望我们是一家具有独特文化的企业，一家浸透着员工真挚信念的企业。

我重新审视了当初的那份领导课程方案，并着手进行了修改。

使其能够传播必要的信息。

我的目标就是要让这个课程能够尽可能广泛地覆盖到更多听众。

毕竟我们是一家跨国公司，业务涉及世界各地的117个国家和地区，拥有140万名员工，因此，我有必要向更多的员工传递我们公司的重要理念。

推出这个课程正是我创建百胜独特文化的第一步。

我第一次是向伦敦的8名高管人员讲授“超级领导力”课程。

自那以后的几年时间，我已经显著地扩大了讲授范围，并强化了授课内容，不断地补充、精炼，使其更加完善。

作为世界500强公司的CEO，我有机会和我的团队一起获得最好的实践机会，并向世界上一些最成功的公司学习。

<<超级领导力>>

我拜访过很多专家，比如对创建卓越企业有独特见解的吉姆·柯林斯(Jim Collins)，拥有强大执行力的拉里·博西迪(Larry Bossidy)，研究获胜心理学的鲍勃·罗特拉(Bob Rotella)，专精于绩效辅导的约翰·伍德登(John Wooden)，研究“可传授观点”的诺尔·迪奇(Noel Tichy)，创建“以人为本”文化的肯·布兰佳(Ken Blanchard)。

我试图从我所钦佩的执行总裁们那里获得积极的见解，比如杰米·戴蒙(Jamie Dimon)、英德拉·努伊(Indra Nooyi)、威廉·韦尔登(Bill Weldon)、杰弗里·伊梅尔特(Jeff Immelt)、高德威(Sve Cote)、斯蒂芬·伯克(Steve BURke)、兰德尔·斯蒂芬森(Randall Stephenson)、安迪·泰勒(Andy Taylor)以及艾伦·穆拉利(Alan Mulally)。

我也得益于享有盛誉的董事会成员们的聪明才智，董事会成员包括大卫·多曼(David DoRMIan)、肯尼斯·朗格尼(Ken Langone)、马西莫·菲拉格慕(Massimo Ferragamo)、约翰·琳恩(Jon Linen)、大卫·格里森(David Grissom)、托马斯·尼尔森(Tom Nelson)、邦妮·希尔(Bonnie Hill)、托马斯·莱恩(Tom Ryan)、鲍勃·霍兰德(Bob Holland)和鲍勃·沃尔特(Bob Walter)(在本节结束，我会列举出一些人的名字，通过包括深度访谈录像在内的领导课程的各种方式，我从他们那里受益良多)。

在接下来的篇幅中，你将会看到这些依然健在的最成功的领导者与专家如何把书中的许多步骤具体运用于他们自己的经营实践当中。

这本书同时也受益于互动的工具，这都是由两位在商业文化和跃进思维方面闻名遐迩的思想家所提供的：约翰·奥基夫(John O'Keeffe) 几年前，在一次访问百胜中国的时候，我注意到那里的团队成员都表现出强大的执行力。

与我交谈的每一个人都拥有为之奋斗的远大志向，在交谈当中，他们都喜欢用“上台阶的改变”和“跃进”之类的语言。

我们规模最大、扩张幅度最大的中国事业部，过去取得了巨大的成功，现在也是。

我需要找出原因，于是会晤了中国事业部的负责人苏敬轼，他告诉我，这一切都是源于他在伦敦所接受过的一个“打破管理常规”(Business Beyond The Box)的课程，这门课是由一位国际级演讲家、作家，同时也是他在宝洁的前同事所开设的，这个人就是约翰·奥基夫。

苏敬轼非常喜欢这门课，于是把授课资料翻译成中文，亲自传授给他团队中的每一个人。

这项培训在中国所产生的影响让我印象深刻，使得我想让公司中的每个人都能同获其利。

感谢我们人力部门副总裁蒂姆·加尔布雷思(Tim Galbraith)的努力，同样的培训已在我们公司普及开来，约翰·奥基夫的培训课程，我们称之为“追求跃进，成就不凡”(Achieving Breakthrough Results)，几乎覆盖了我们的每一个角落，它已经成为我们百胜集团员工培训的重要环节。

约翰也慷慨地允许我在这本书中使用一些相关工具。

拉里·希恩(Larry Senn) 我首次见到并与拉里共事是在20世纪90年代中期。

当时，我正担任肯德基的总裁。

有一天，我突然收到一位企业文化专家的来信，他说他的一些工具和训练可以帮助受训者成为更优秀的领导，并在团队中发挥更好的作用。

于是，我会见了她，并留下了深刻的印象。

我决定，把我的肯德基团队带到田纳西州的布莱克柏瑞去专门向拉里请教。

在同样获得深刻印象后，我的这些团队成员又把她们学到的方式方法传授给了他们自己的团队成员。

拉里的影响在我们公司内部不断传播，直至一线员工。

在餐饮经营业务独立出来之后的最初几年中。

我们继续运用他的方法在世界各地推行我们的企业文化。

本书也包含了我最钟爱的拉里的一些工具。

如何使用此书 我现在仍然在定期讲授“超级领导力”这门课程，一年可达8次，每次为期3天。

人们总是好奇我在担任现在这个职务的情况下，为何仍然要花如此多的时间用在这门课程的培训上。

事实上我清楚地认识到，我们的三个著名品牌和全球布局已经步入正轨，如果我再能够让我的员工们学会如何去成就大事，那么我们就自然能获得更大的成长潜力。

我很荣幸地说，不论全球挑战有多么严峻，百胜在困难的经济时期依然保持了不凡的成长佳绩。

在过去9年中我们的股票增值了6倍，公司保持着至少13%的年增长率。

<<超级领导力>>

我们公司能够取得这样的成功，背后的一个主要原因应该归功于我们能够将这本书中的内容都付诸实践的缘故。

一位优秀的领导者必须目标明确，否则你只会带着手下的员工如无头苍蝇一样瞎转。所以，我将以一个发人深省的问题来开始下一节的内容，这个问题就是：你认为能够影响你业务成长或者人生的最重要的一件事情是什么？

一旦你在这章节中为自己确定了目标，在其后每一章中你都必须聚焦于每一个具体步骤，并保持方向，一直到实现目标。

不管是在执行计划还是赢得众人支持的过程当中，这些步骤都可以分为三个部分：第一，树立正确的心态；第二，制订计划：战略-架构-文化；第三，坚持到底，不屈不挠。

在每一章的结尾，你都将被要求进行“自我反省”，结合你刚刚读到的内容，需要找出自己的差距，以及将已经学到的东西运用于自身的目标实现过程当中。

此外，每一部分还将在最后提出进一步的问题，帮助将书中的经验转化为实践，从而使你不再局限于被动的阅读体验。

这是一本能够让你真正从中获得成长、进步，并实现自己目标的书。

我的传授方式不需要你坐下来一页一页把这本书从头读到尾，如果你这样做，那你只不过是在自我敷衍。

这其实更是一本学习手册，教你如何通过激励他人来更好更快地完成你自己的目标。

为了切实做到这一点，你需要花时间，反思自己的每一个步骤以及领导方式。

事实上，我建议我每天只阅读一章即可。

这本书中共有14个章节，也就意味着仅需两周的时间，你就可以成为一名能够完成宏业的领导者。

因此，如果你愿意花上一些时间，我相信这将是您阅读过的最有成效的行动指南。

<<超级领导力>>

内容概要

很早以前大卫·诺瓦克就意识到，无论规模大小，如果领导者无法将部下紧密团结在同一个目标之下，共同为之倾情奋斗的话，那么就不足以领导一个卓有成效的团队。

但是具体怎样才能做到这一点呢？

现在市面上关于领导力的书籍可谓汗牛充栋，然而其中到底又有多少真正能够为某个快餐连锁店的带班经理、一家财富500强企业的CEO、抑或是某位刚刚起步的创业者提供帮助呢？

在百胜的15年工作生涯期间，诺瓦克开设了被他称之为“超级领导力”的标志性培训课程。

他每年都要花费数周时间向数以千计来自世界各地的管理者们亲自进行讲解传授。

他让众人懂得，不先赢取人心则不足以成就伟业。

在商海中，没有任何事情要比这一点更为重要！

而百胜集团傲人的业绩（在过去10年期间连续保持了最少10%的成长速度）也正为他的理论提供了最好的注脚。

诺瓦克深知一线经理们既不想听关于如何获取领导力的陈词滥调，也不需要知道商学院传授的那些枯燥理论。

因此他选择了单刀直入的做法，直接给出了如何设定远大目标、组建团队、稳步前行，乃至在消除外界疑虑后的庆祝等一系列循序渐进的行动准则。

然后反复不断地遵循这一套步骤，直到形成卓越的组织文化中核。

在本书各章的最后都附有专门的工具条，让你能够检测出自己在领导力各个核心部分的实际能力。通过这种自测，将让你立即踏出自我改进的第一步。

<<超级领导力>>

作者简介

大卫·诺瓦克

他是业务遍及世界117个国家和地区，雇员总数达到140万人的百胜餐饮集团董事会主席兼CEO。百胜餐饮集团旗下的三个连锁店品牌——肯德基、必胜客和塔可钟均是世界快餐业之翘楚。在执掌百胜餐饮集团之前，大卫·诺瓦克还曾担任过肯德基和必胜客的总裁，以及百事可乐公司的高级主管。

<<超级领导力>>

书籍目录

前言

实现伟大目标的唯一道路

专家列表

01 洞察人心，带领他人成就伟业

第一部分 建立正确的心态

02 做最好的自己：实现自我-认识自我-成就自我

03 求知若渴：寻求并累积诀窍

04 充分释放团队能量

05 705坚信事在人为

第二部分 制订计划：战略-架构-文化

06 战略1：认清本质，客观应对

07 战略2：制定愿景，赋予个性

08 战略3：每一步、每一层级达成共识

09 建立架构：资源、组织和可执行流程

10 企业文化：塑造“共赢”理念

第三部分 坚持到底，不屈不挠

11 推动变革：为重大目标做个出彩的广告

12 跨越障碍，走向成功

13 善用鼓励，激发业绩

14 永不松懈

跋

成就你的伟大目标：从“我”到“我们”

致谢

<<超级领导力>>

章节摘录

版权页：插图：作为最著名的运动心理学专家和巅峰表现专家之一，鲍勃真正充分理解到了这一点：“假如你认为你自己能够做成什么，那你就很可能做到。假如你认为你自己做不到，你就真的可能做不到。”相信你能成功与确切地知道你该如何成功，这两者并不是完全相同的。那意味着你必须相信你自己和你的团队能够找到通往成功的路径。即使你还不不懂这方面的专业知识，你也会想办法查询到；即使你还没有这方面的资源，你也能获取到。

它表示你和你的团队有能力做成这些事。而如果你认为你做不到，你需要花费更多的时间去思考为什么会这样。通过全面检查那些原因，你就能确定什么是你实现目标的障碍。你是不是更关注事物的积极面？

百胜集团赞助了一名年轻的高尔夫运动员——霍尔姆斯。2009年，我有幸看了他的比赛，那是在我的家乡，肯塔基州的路易斯维尔。他当时是莱德杯美国球队的一员。那是一场艰苦的比赛，他们的对手是欧洲人。就在那天比赛后期，霍尔姆斯面临关键的一杆，球需要飞行68码远并跨过一个沙坑。在我看来，就算把球击打到接近旗杆的地方，这几乎也是一个不可能实现的任务。我近距离看着霍尔姆斯，当时他起码花了整整三分钟考虑他的处境。他一遍又一遍地睁开眼睛又闭上，就像是在被催眠的状态，直到最后他才挥动球杆，把球击出，球稳稳地落在旗杆附近。

接下来，他打出了小鸟球，这让他赢得了这场关键的比赛。事后我问他，在击出这杆球之前他在想些什么，他回答：“我将自己与外界的一切隔绝，只想着我曾打出的漂亮高抛球。在那之后，我知道我已经准备好了击出这一球。”

<<超级领导力>>

后记

这本书的灵感源于我的“超级领导力”培训课程。

我有幸与四千多名百胜主管和加盟商分享经验。

首先，我要感谢所有参加了这个培训课程的伙伴，你们运用培训课程的经验所获取的成功给本书增添了可信度，我还要特别感谢你们当中许多在课程快结束的时候来问我“为什么不出本相关书籍”的人，正是这启发我拿起笔写下了本书。

说到培训课程，我要感谢协助我举办这个课程14年之久的蒂姆·加尔布雷思，他的创造性思维和大量付出帮助我不断提高了课堂研讨和这本书的水准。

我还要感谢现任人力资源主管安娜·贝尔勒恩，以及历任人力资源总监格瑞格·戴德瑞克和彼特·赫尔对我举办课程的帮助，他们与我飞往全球各地，将正面的能量和洞察力带给了每一个课堂。

在本书出版之际，我非常高兴与帮助我整理撰写此书的克里斯塔·布格一起共事，她多次参与了 my 培训课程，精准地把握了我们沟通的内容和观点，增添了大量的观点并孜孜不倦地要把这本书打造完美。

如果你能够喜欢本书，她的贡献功不可没。

我还要感谢文稿代理人吉姆·莱文和出版人艾德里安·扎克海姆，他俩不断亲自展示出了为什么他们是出版业这个令人尊敬的行业里的翘楚。

我的搭档、朋友、公共事务总监乔安娜·布鲁姆带来了资深顾问团帮助我修订本书。

我备感荣幸能够遇到最优秀和最聪明的人，因此我要再次感谢在本书开头已经提到过的专家们和百胜集团董事会的委员们，我真挚地很感谢你们慷慨地与我和广大读者分享你们的知识与诀窍，我尤其要感谢约翰·奥基夫允许我引用《打破管理常规》，还有拉里·希恩提供的约翰工具，都为本书增添了互动趣味。

我还有幸为许多世界顶级导师共事，他们是：吉姆·沃尔斯、汤姆·詹姆斯、霍华德·戴维斯、史蒂夫·瑞恩姆德、凯吉·威斯勒普、罗杰·爱瑞克、已过世的韦恩·卡洛维和安德罗·皮尔森。尤其是在80岁高龄过世的安德罗不仅传授我大量的知识，而且还是我最好的伙伴，我的事业因他的指导而变得辉煌。

我还要感谢我的亲人，吉恩和查尔斯·诺瓦克是你能想象到的最和蔼可亲的父母；我的妻子温迪是出色的伴侣，为我写这本书提供了极大的支持。

另外，我要感谢我的女儿阿什利·巴特，她阅读了整部初稿，并就如何为本书增添意义、贴近读者提供了很多意见。

上帝让我的生活充满了迷人的经历与美好的人们。

将我多年累积的经验传递给你们令我愉悦无比。

感谢你购买这本书，本书的所有收益都将捐给联合国世界粮食计划署(WFP)，为拯救全球饥饿儿童贡献一份力量。

<<超级领导力>>

媒体关注与评论

<<超级领导力>>

编辑推荐

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>