

# 《摇尾致富》

## 图书基本信息

书名：《摇尾致富》

13位ISBN编号：9787515504469

10位ISBN编号：7515504463

出版时间：2012-6

出版社：金城出版社

页数：154

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)

# 《摇尾致富》

## 前言

商业书和写狗的书，哪种先出现？我打赌只要深入调查，你会发现我们对狗与商业产生兴趣几乎是在同一时间。不说别的，狗为我们提供服务已有无数世代之久，早已成为“商业”的组成部分，譬如牧羊犬、猎犬、雪橇犬、看门犬等。如今，大多数狗“生来就退出商业的舞台”。除了畅销书《谁动了我的奶酪：一个在工作和生活中应对变化的绝妙办法》中的老鼠，动物是主角的商业书并不多见。但如果你认为与宠物狗分享自己的生活对商业没什么帮助，我想引见我的朋友罗伯特·维特利，正是他撰写了这本题材新颖、趣味十足的商业书。或许这听来有些荒谬，狗对商业能有什么启示？如果你这样想，可以断定你自己从没养过狗，或者从没深入思考过狗传授给我们的重要经验教训。作为一名执业宠物医生，多本宠物畅销书作者与经常做客《早安美国》栏目的特邀专家，我早就注意到了两者的联系。罗伯特是位机敏多变的商人、痴迷于宠物主与宠物关系的行业领导，在业内颇受同行的敬仰。多年来他以自己的金毛猎犬为例，讲授团队协作与提升创造力的原则，其深刻见解使执行总裁、经理与想要“摇尾”在商业上有所超越的人大受裨益。本书甚至有非常精彩的一个章节讲述了带着宠物狗上班有哪些好处。但要借鉴本书经验，你无需自己养狗。你只要“像犬类那样思考”：坦诚、胸怀激情并勇于开拓。罗伯特是个风趣的人，讲故事时处处可见他的幽默，故事中的执行总裁依靠自身的犬类智慧取得意想不到的效果。罗伯特知道关键是团队要齐心协力、像犬类那样善解人意、敏锐地察觉到竞争的存在，用犬类的本能去了解别人的情绪与想法。简而言之，他告诉你如何像宠物狗解读主人那样解读身边的人，并在工作场合建立持久联系。这本轻松风趣的读物将教会你在工作与生活中诸多制胜妙招。在竞争对手还没看到之前，你不妨买一本读读看。俗话说得好：“如果你不是领头犬，周围的风景永远都是一样的”。

# 《摇尾致富》

## 内容概要

# 《摇尾致富》

## 作者简介

罗伯特·维特勒，美国宠物产品生产商协会（世界上最大的宠物产品贸易组织）总裁，与美国ABC电视台的马蒂·贝克共同主持“早安，美国”节目，并且同美国普渡大学的艾伦·贝克共同探讨人类与动物之间的共同点。在过去20多年里，他运用本书中的真知灼见开展了许多管理培训讲座。在《财富》500强公司中，他曾为联合碳化物公司、沃尔玛、高乐氏、雷曼兄弟、默克、雀巢、贝尔斯登及宝洁等提供过咨询服务。罗伯特还接受过《商业周刊》、《华尔街日报》、《企业家》杂志、CBS新闻、CNN、《纽约时报》、《华盛顿邮报》、《今日美国》及《芝加哥论坛报》等的采访。瓦莱丽·安德鲁斯，作家。

# 《摇尾致富》

## 书籍目录

第一部分 犬类领导力指南第一章 犬类的联系第二章 你是哪种类型的管理者第二部分 在工作场合如何摇尾第三章 为什么集体心态对生意有利第四章 培养犬类的游戏观第五章 培养犬类的革新第六章 带着爱犬来上班第三部分 幼犬管理理论第七章 及时奖励第八章 及早纠正第九章 保持信息畅通第十章 以身作则第十一章 提倡智能悖逆第十二章 恶犬与糟糕的员工第四部分 狗教会我们如何生活如何去爱第十三章 关系教训第十四章 慷慨与回报

## 章节摘录

犬类的联系 奢望狗能读懂电子制表软件荒唐可笑，可一旦要处理复杂的人际关系，它就成了不折不扣的爱因斯坦。狗在主人身边撒欢以讨人欢心的样子我们并不陌生，这使它们在结识朋友与影响他人方面比以此闻名的戴尔·卡耐基更胜一筹。正如幽默作家杰罗姆·克拉普卡·杰罗姆所言：“狗对自己的事只字不提，只是在你讲话时静静聆听，看上去很感兴趣的模样。”这并非装模作样，狗的确会全神贯注地观察人的每一句话与每个动作。事实上，它们对我们的研究已经长达16000年之久：最初它们观察能否在我们这儿求得温饱，然后设法参与到狩猎的队伍。在帮人类捕杀大型哺乳动物后，狗有幸分得些战利品，慢慢地，它们学会辨别人类细微的肢体语言和表情提示。新的研究表明，狗比其他任何动物能更出色地解读人类的反应。英格兰林肯大学的宠物行为医学教授丹尼尔·米尔斯发现，狗注意到人类情感表达的不对称性——脸右侧的表情通常比左侧更具表现力。据米尔斯研究，到目前为止还没有其他动物有此发现。注视同类时狗不会区分脸的左右，它们在与人类长期的交往中发展出这种特殊行为。每位爱狗人士都知道，狗能判断我们高兴、伤心、镇定或愤怒等诸多情绪，并给予安慰。令人难以置信的是当陌生人靠近时，它们竟能判断对方的意图、辨明敌友。在我看来，最优秀的首席执行官与经理有着狗那样的高度情绪智力。他们知道如何解读客户与员工的情绪，并不断努力去影响他人。在联合碳化物公司工作时，我还是名年轻的工程师，我任职的管理部门的下属比我年长20岁。我有足够多的专业知识，却缺乏管理经验。最初几周我尽量不采取任何举措，希望没人注意到我，而下属也尽量忽视我的存在。每天晚上回到家里，我觉得自己是世界上最孤苦伶仃的人。可一旦带着爱尔兰雪达犬莎伦去公园散步，我就一下子来了精神。在公园慢跑的小道上，我看着它悄悄走近遇到的每位行人，冲他们鞠躬，乞求对方的爱抚，还用小鼻子去蹭他们的腿，赢得一个又一个人的喜爱。然后我终于明白：要成为成功的经理，我必须向毛茸茸的宠物狗学习，“冲别人摇尾”，了解自己的员工。用心去领导，而不仅仅用脑。如果你停下仔细想想，罗孚对你无所不知：它会聚精会神观察你的肢体语言与说话语气，然后通过某种犬类的思考模式，清楚地掌握你每时每刻的情绪状态。当然，它把你当作世界上最重要的人。这个层面的领导力是与别人相处。你必须“像狗那样去观察”，去真正了解他们，知道什么能够激励他们，什么思想能影响他们的性格与行为。如果经理与下属的关系过于疏远而被孤立，员工会时常感到自己的声音不被聆听、观点不受支持，麻烦会相继而生。有一点可以担保：闭门不出，不与人相处，生产力就会相应下降。员工需要我们与狗相处时的基本联系，那种建立在双方的热情与服务、忠诚与信任规则之上的联系。或许这是自然界内最行之有效也最复杂的联系。如果你是领头犬，却没有细致入微地观察员工，充其量只是半个领导，员工会时常感觉自己迷失的幼犬。要在组织里确立真正的领导地位，创建不拘谨的宽松空间——要像遛狗那样，了解自己的同事与同僚。当然这是众多企业建立度假基地的依据。无需每年一次的奢侈盛宴，可以分成若干部分，比如在每个部门花两个小时左右用个工作餐，直到轮遍所有的部门，在小范围内建立亲密与信任显然要更容易。在这些部门，我援引人类与狗相处的特殊关系，鼓励人们密切关注身边的同事。我告诉他们：“狗比我们更了解我们自己。他们会捕捉到我们每个姿势与面部的变化，也知道如何解读我们的声音。它们能像辨别方向与追踪气味那样，出色地了解我们的需求、愿望、目的与动机。如果我们也这样观察对方会发生什么？这将如何改变我们对同事的认识？又将会给工作带来怎样的变化？”据加州大学洛杉矶分校艾伯特·梅拉比安博士研究发现，人们花7%的时间听你说话的内容，花38%的时间注意你的语调，花55%的时间注意你的面部表情、身体姿势、手势与其他身体语言。这意味着我们日常交流的绝大部分基于身体，而并非听觉。推销员介绍公司的产品信息只有几秒钟，成功与否多半依靠他是否能区分潜在客户的感受、面部表情与细微的身体暗示。处理复杂情况时，客服代表也要善于解读对方的非语言暗示并给予回应。最后，管理者的肢体语言要与说话的内容保持一致，否则员工会为信息的前后矛盾而感到困惑。我的朋友马蒂·贝克医生是《早安美国》栏目的首席宠物医生，他曾说过要误导狗绝不可能。他有次给我出了一道难题：“尽管去试，心里有什么想法，反着去做。”到了沃夫散步的时间，我坐在椅子上，打开一份《纽约时报》，并没有带它去公园散步的意思。我一定是飞快地朝门口瞄了一眼，因为沃夫立刻叼着狗绳蹲在那儿。当我告诉贝克这些时，他笑了起来。“你的狗一定知道哪些动作代表散步、奖赏与玩球，”他说，“即使你把脸埋在报纸里，坐在椅子上，它也会比任何人都清楚你的暗示。”解读你的同僚或许并不容易，但有基本章法可循。针对某个项



## 《摇尾致富》

目提出建议，或告诉他们工作该如何改进时，你要盯着对方的脸想想：“他们喜欢我刚才的提议吗？”你的营销主管或许会点头表示肯定，但如果她撅起嘴唇、摸摸脖子或者咬紧牙关，她的身体在告诉你“不喜欢”。我们根本无法表现出不满意或痛恨的情绪。千百年来，人脑的边缘系统一直在替我们做出答复。狗自身拥有通用的信号系统：如果它们向前跳并发出咆哮声，那是发起猛烈进攻的信号；如果它们垂下脑袋，蹲下身子，尾巴摇个不停，这是想和你成为朋友。我们自己也会经常发出这样的信号。我给自己员工几条简单的指南：尽量多做眼神交流，表现你的诚意与接受能力；观察对方的肢体语言：团队成员是身体前倾、侧耳倾听还是靠着椅背、无精打采？如果他们合着手，或在胸前紧紧抱着双肩，说明他们心不在焉。这种肢体语言可以解读为：“真没意思”、“我生气了”或“我不认可你所说的话”。你或许没有意识到，我们的呼吸频率通常会与他人保持一致。如果某个同事感到焦虑，其他同事通常也会采用浅吸浅呼的模式。这就是为什么人的消极情绪可以感染身边所有人。当讨论变得紧张，我建议大家深吸一口气，暂时搁置那个话题。运动也是平静身心的好办法。如果员工有抵触心理，我会叫他们离开会议室和我去散步。当步调趋于一致，我们的呼吸与心跳也会保持一致，直到我们经历了心理学家所说的“改变生理节奏”，了解同伴的情绪，然后我们再坐下来，更好地处理之前的任何问题。学着解读员工的情绪 拥有犬类解读能力的员工通常是公司的情感领导。每当工作不顺、遇到个人问题或岗位不合适，人们会找他倾诉。此类领导扮演了重要的日常角色，因为他们清楚人们什么时候感到高兴、压力过大、不被赏识或无法发挥最佳状态。这类领导在经济危机时发挥了关键的作用，因为他们生来就知道该如何倾听并鼓舞员工的士气。俄勒冈州格雷沙姆市越界公司的合创者兼管理顾问伊利莎白·柯克哈特说：“我们知道拥有犬类品质的这些管理者在20世纪80年代初发挥了怎样重要的作用。当时空中交通管制员集体罢工，里根总统在全国范围内至少辞退了11000名管制员，仅保留一个核心小组。当时柯克哈特被授权帮助重建组织。有个地区经理是天生的领导，因为他拥有犬类技能——耐心倾听并表现出几分同情。”如今经柯克哈特培训的领导遍布世界各地，他认为能够理解别人并与多重性格的人交往非常关键。“我们将训练的重心放在帮助经理与别人交流。”她还说纪录片《九月刊》可谓训练的最佳影片。《九月刊》讲述了服装界先锋《时尚》杂志（Vogue）的工作内幕。在这部纪录片里，杂志主编安娜·温图是位富有内涵、特立独行的领导。尽管可以准确无误地把握时尚潮流，她依然需要杂志的创意总监格蕾丝·柯丁顿打理公司的日常工作。柯丁顿像金毛寻回犬那样在办公室跑个不停，确保所有的同事得到应有的关注。她极其活跃，幽默风趣，甚至劝说步入中年有些肚腩的制片人与身着晚礼服的骨感模特合作拍摄了一组照片。当艺术指导后期修改照片上的肚腩时，柯丁顿劝阻说：“不要改，这样的他才是真实的自己！”她的天赋是具备犬类的风趣感与接受能力：她没有把自己或高级女士服装看得太认真，工作不再是例行公事。效仿犬类：走入员工与他们闲聊 有太多的领导在抱怨：“我根本不知道问题的根源，也没办法及时更正。因为员工不告诉我。他们害怕进我的办公室，说出心中的不安与疑虑。”首席执行官们通常认为一切都进展顺利，但其实他们得到的信息并不准确，因为极少有人愿意冒险给领导提供诚恳而具有建设性的反馈意见。事实是你的级别越高，得到有用反馈的几率就越低，对女性与少数派领导更是如此。那么你该如何发现真实情况呢？有种说法是雇用具备犬类天赋的首席营运官或副总裁，擅长聆听人们的问题，让员工鼓起勇气，吐露心声。这份工作不仅是“传声筒”，还要提升公司员工的士气。身居此位的领导要确保员工的日常需要得到保障、组织的愿景保持一致、各级员工的奖励制度。我建议居于此位的领导：不要窝在办公室的一角发号施令。要像自尊心十足的狗那样，四处走动以建立新的同盟。只要能自由活动，我的狗会在深夜跃出围栏，穿越小溪与小河，为了与别的狗亲近不惜奔驰在高速公路上。如果你能跟得上它，就会明白它的特殊天赋了。它会搜集信息、建立交往圈、扩大自己的影响范围。优秀的领导者在日常工作中会采取同样的做法。我最初在联碳公司就职时，会在换班前带狗去办公室。大家停下手头的工作，会急着与狗亲近，也愿意与我谈论公司各层面的情况。我想如果自己孤身一人，或许无法得到这些信息。日子久了，我学会如何接近别人，包括那些我从未见过的员工——聊聊他们的希望以及他们在公司的角色。最近我发现这种做法的另一版本：全球最大的手机广告网络公司之一AdMob的前首席执行官奥马尔·哈姆伊不仅在公司四处走动，还搬着桌子在公司四处办公。“我的办公室属游牧型，”接受《纽约时报》采访时他说，“大概每六周，我会搬到那段时间没怎么听到动静的部门或不了解的部门，夹着笔记本电脑，找个地方坐下来办公。”无论是四处办公还是四处走动，你会很快发现这种做法的优点。才

## 《摇尾致富》

看到你短短几分钟，员工便会与你分享对新产品的喜悦，如果工作不顺利，他们也会道出心中的忧虑。你要做的就是激活像狗那样的好奇心，增进对员工的了解，及时发现身边的问题。培养狗一样的开明与坦率 狗拥有精辟透彻的道德观：一旦做了错事，它不会隐瞒。当今的经理不仅会出色地听取意见，还会推进工作，还要更能妥善处理自己的过失。或许你不会相信，但与人坦诚相对益处多多。披露自我最初或许有些不自在，但你却凭此建立起一个平台，使经理与员工开诚布公，从彼此的失误中汲取经验教训。我在联碳公司还是个年轻的经理人时，被迫裁掉部分员工，制定裁员名单时过于草率，后来我发现自己裁掉了部门里两个关键人物：一个精于创新，一个是情绪领导。意识到自己的失误，我找到副总裁，希望公司能重新聘用他们。幸运的是，他同意了。从那时起，我保证自己清楚哪个员工是核心关键，哪个团队的作用将无法替代。我把那个故事告诉手下的经理，说明要办砸一件事是多么容易，也隐含了以下道理——做了错事的最好补救办法就是勇于承认。

在效仿狗的开明与透明时，你创造了便利的条件，使员工在方案出问题前能轻松找到你，从而在事情失控前有所行动。我相信你应该告知员工公司高层出现问题，并使其成为惯例。这或许很难说出口：“嘿，听着。我们董事会现在有了麻烦。”或“会计部有人算错了账目，我们的现有资金实际没账目上多。”如果你不能勇于自我披露，他们不坦白自己的失误也不足为奇。记住，领头犬的作用是以身作则，为团队定下基调。这份坦诚也能帮你赢得客户。10年前我在优哉公司担任副总裁，公司当时有了大麻烦。石油价格的不断蹿升提高了产品的海运运费，这意味着我们必须调高产品定价。当时的首席执行官丹·杰斐召集公司的所有高层，征求大家的意见：“我们该如何应对？”形势很糟糕，没有任何堂皇的借口掩饰涨价，所以我们决定与消费者开诚布公，制作了以下广告宣传语——“石油价格的飙升已经严重影响了您的生活，我们明白这会让您心理再次受到伤害。但如果您支持我们，等这次危机过后，我们会对您进行补偿。”客户对调价表示认可，后来我们也兑现了自己的诺言。我们不仅得以熬过那段艰难的日子，公司的规模也得到扩张。这个故事的寓意在于：有疑虑就要告诉大家，像狗那样公开透明地处理自己的工作。

训狗与管人的关键：释放他们自身的兴趣 大多数开明的驯兽师不会把自己的意志强加于狗，他们反而会引导狗天生的兴趣。“我们不会惩罚，也不会控制它们。”协助宠物主人训练宠物的“乖乖宠物网”的创立者苏珊·特里普在接受采访时说，“我们发现动物的喜好，然后投其所好，再稍加引导，让它们发挥出最高水准。”被此法训练出的狗具备惊人的创造力与适应能力，表现也多会远超同类。如果把这些法则应用到办公室日常管理，你会培养出首屈一指的员工。他们不仅服从命令，还有自己的独到见解。《纽约时报》“角落办公室”专栏介绍的许多主管目前都在本能地采用同样的做法。当韦莱集团控股有限公司董事长兼首席执行官约瑟夫·潘穆利接管集团业务时，决定不引进外来管理团队，而在公司原有的领导基础上进行选拔。一旦发现优点，就鼓励他们发展这些优点。“有人推论新上任的首席执行官来到一家管理混乱的公司，会裁掉每一位员工。”潘穆利告诉《纽约时报》的记者，“我相信只要鼓励得当，你其实可以让他们做自己想做都没想过的事。最初5年，对公司的管理层我没做任何调整。一旦带他们度过难关，还真有人支持我的看法。站在山这边看困在山那边的人，就觉得他们太过狂躁。”潘穆利没有另起炉灶，只是应用了积极强化原则，这一点每个人都能做到。

家庭电视购物网络的首席执行官明迪·格罗斯曼发现如何让员工对工作充满激情，然后奖惩并重。她告诉《纽约时报》的记者：“我从幕后的工作人员那里了解到的信息不比首席财务官（CFO）那儿少。大家可以给我发邮件。我每八周至少与员工开一次见面会，每月为在公司工作5年、10年、15年与25年的员工举办庆典活动。”在那些场合，她问：“你为什么在这儿工作？你为什么在这里继续工作？”格罗斯曼说她喜欢雇用那些“活力四射”、对工作充满激情的员工，他们可以帮助别的员工在工作上达到最佳状态。

梦工厂动画的首席执行官杰弗瑞·卡森伯格师承两种不同类型的上级。卡森伯格清楚实行控制兼惩罚的管理方法对工作不会有太大帮助。这种领导像喜欢控制一切的训犬师那样，通常会从精神上把你打垮。因此，卡森伯格给员工尽可能多的自由创造空间，他相信首席执行官的角色是协调，而不是发号施令。“你不可能坐在最聪明最有才能的人中间，然后担心自己被更聪明或更有能力的下属取代。”他说，“最重要的是，你要让人们感到安全。”安全第一，创造力第二 多年的管理经验让我明白：任何动物感到安全受到威胁或者害怕时就什么都干不了。比如狗就变得只会用爪子刨地，不听训导。而在压力面前，人通常也会小心谨慎而不愿涉险。他们不敢尝试新事物或跳出常规思维模式。用不了多久，你会无法正常管理。

训犬师允许狗尝试和犯错，首席执行官也要给下属工作失误的机会。在筹备新方案时，我总会提



## 《摇尾致富》

醒员工：“如果你没有先后尝试并舍弃五种新想法，你就没有尽到最大努力。”经济萎缩时，人们更是对创新绕道而行，尽量避免尝试新方法。但每位组织领导人都心知肚明，谁停止创新，谁就会被淘汰出局。身为管理者，你的职责是令员工感到放松，专心把工作做到最好，而不是花大量宝贵的时间担心方案失败后的严重后果。其实你的管理方法与训犬师的方法雷同——给他们指引正确的方向，并灌输信心与勇气。如果员工产生极端想法，先任其自然，让他们放开去做。训狗时，“不行”这个词根本行不通，只会让动物感到沮丧。对人也是同理，你只需把每项方案当成学习经历，这有利于每位员工的成长。在为一些首席执行官与经理作演讲时，我问：“你愿意激励自己的员工，让他们把创造潜能发挥到极致吗？”看到他们点头表示认可，我读了三条简单的法则，让他们把其中的“狗”与“它们”分别替换成“员工”与“他们”。第一：认清狗的强项，找出它们全身心投入与保持活力的原因。第二：学会引导它们天生的活力。第三：记住狗是出了名的社会动物——只要我们信任，它们就不会令人失望。对领军人物的错误认识 接下来的话常会让企业领导感到匪夷所思：不要尝试做领头犬。在自然界，狗群中领导地位的获得基于更灵活的机制，会随不同的任务进行相应调整。最近的动物研究表明，狗群内不会时刻出现权力之争。达尔文注意到灵活多变与善于协作的物种进化迅速，狗显然深谙此道。我的朋友兼同事艾伦·贝克博士在普渡大学研究畜主与宠物的关系，认为狗的世界从不会因为权力而自相残杀。他说：“假定每群动物只有一个领袖，可实际在自然界领袖的角色会因具体任务进行调换。捕猎时，出色的猎手要担起重任。但若是照顾弱小，更适合的成员会挺身而出。控制并非一成不变，这个任务谁最拿手谁就是领导。”这对当今的首席执行官有什么启示？这种老套的命令与控制的领导模式不仅出于我们的一厢情愿，也是对自然界运行法则的错误理解。即使没有领头犬，狗群通常也能被管理得井然有序。事实的确如此，组织也同样可以。首席执行官仍然需要引导公司的日常运转，但在管理健全的公司，领导与员工的权力交替要更多。我在过去20年工作过的每个职位，都拒绝担当领头犬的角色，而借助与狗群类似的合作模式。现在，我管理的组织几乎是平面型组织架构，没有特权人物，没有特殊津贴，也没有花哨的头衔，所有的工作都以团队为单位。我们有专门的工作组负责贸易展会、会员发展与公共关系。在每周例会上，我们会告知员工工作进展的方方面面。我会对每项方案尽心尽力，经常与基层员工并肩作战。这种犬类合作模式有以下优点：如果在每件事上都出了力，你就不会被排斥在决策圈外。一旦出现问题，你能在第一时间得到反馈。这种模式从未令我失望，欣慰的是越来越多的首席执行官开始采用同样的管理模式。韦莱集团前董事长、总裁兼首席执行官约瑟夫·潘穆利告诉《纽约时报》的记者：“我曾经是个发号施令的领导，但时代不同了。我认为现在关键要让员工意识到他们在为公司作贡献，个人是其中的一份子。末了，你还要主持全局，但允许出现合作与争论。”与许多其他领导一样，潘穆利认为自己要发挥促进作用，而不是居高临下发号施令。全球最大的管理咨询公司与技术服务供应商埃森哲公司的前首席执行官兼董事长威廉·格林认为，权力分享是公司成功的关键。最近接受采访时他说：“今天没有任何成就属于个人，都离不开客户、公司与员工的集体努力，最终归于团队。”

## 《摇尾致富》

### 媒体关注与评论

《摇尾致富》完美地展示了现代行为科学告诉了我们什么：最有效的领导者（狗狗或者人类）不会将他们的意愿强加于其他人——他们会探寻什么可以激励他们的追随者，并且帮助他们做出正确的选择。——维多利亚·史迪威，美国著名训犬师，美国电视节目动物星球“训犬完全手册”主持人 通过《摇尾致富》，罗伯特·维特利解释了企业成功如何源自于我们对狗狗为了赢得我们喜爱所使用的一些相同行为模式的理解和采纳。对于领头狗式的CEO们及其公司里的员工而言，这是一本有趣的读物。——迈尔克·谢弗，《狗狗统治下的国家》的作者 每个希望进步的MBA学生和企业主管，任何在责任中挣扎的经理人，以及热爱狗狗和事业的人，都应该读一读这本书。书中的每一章节内容都绝对有启发性和洞察力。——托马斯·库克，美国瑞佛国际有限公司总裁兼CEO 在这本有趣的读物里，作为一个成功的商人，罗伯特·维特利通过他自身精彩的经历提供例证，精辟地论述了下面这个隐喻：人与狗狗的关系以及坚固、协同的商业实践。即使你不是一个企业主管或MBA学生，但是，《摇尾致富》所提供的有关商业（和生活）的经验教训，你依然应该知道。——艾伦·贝克博士，普渡大学普度人与动物联系、宠物医学中心主任

## 《摇尾致富》

### 编辑推荐

在《摇尾致富》这本有趣的读物里，作为一个成功的商人，罗伯特·维特利通过他自身精彩的经历提供例证，精辟地论述了下面这个隐喻：人与狗狗的关系以及坚固、协同的商业实践。书中的每一章节内容都绝对有启发性和洞察力。即使你不是一个企业主管或MBA学生，但是，《摇尾致富》所提供的有关商业（和生活）的经验教训，你依然应该知道。

# 《摇尾致富》

## 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:[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)