

# 《蜜蜂与蝗虫-可持续领导力及其商业案》

## 图书基本信息

书名：《蜜蜂与蝗虫-可持续领导力及其商业案例》

13位ISBN编号：9787313095091

10位ISBN编号：7313095090

出版时间：2013-4

出版社：上海交通大学出版社

作者：盖尔.阿弗利 ( Gayle C.Avery)

页数：252

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)

# 《蜜蜂与蝗虫-可持续领导力及其商业案》

## 前言

改革开放以来，中国的经济发展成就卓著，举世瞩目。然而很多行业的增长与繁荣，是建立在追求短期利益的“蝗虫型”模式之上的。这样的增长模式带来了短暂的成就与喜悦，也引发了人们对不断恶化的自然环境以及日渐迷失的社会信仰所产生的群体焦虑。近几年来，“可持续发展”的重要性已经在社会各阶层中形成了共识，“蜜蜂型”企业也越来越多地得到了人们的尊重。然而，采用了“蜜蜂型”型的管理模式之后，企业是否还能保持盈利？“蜜蜂型”模式该如何操作实施？对于这些疑问，本书提供了清晰的答案。通过大量的数据分析以及案例研究，本书清楚地表明：“蜜蜂型”发展模式是能够为利益相关者创造价值的；“蜜蜂型”模式是可以通过一系列的关键措施来付诸实践的。在阅读本书的同时，我们也应该注意到企业管理措施以及现实情境的复杂性与动态性。我们观察到的企业，例如本书提到的华为科技，往往同时具备“蜜蜂型”和“蝗虫型”的管理模式。因此，在分析企业的管理模式时，我们不能简单的给企业贴上“蜜蜂”或“蝗虫”的标签，而应该从不同的视角去观察企业所采取的具体实践，并进一步分析企业选择这样做的各种原因。通过阅读此书，我们也会发现，“蜜蜂型”企业的发展壮大，需要良好的政策法律环境和社会文化环境作为引导和支撑。在一个“蝗虫型”模式大行其道、违法成本极低、守法成本极高的环境中，很难想象“蜜蜂型”的企业会获得长足的发展。因此，为了给蜜蜂型企业创造更好的生存环境，需要政府、企业和社会大众的共同努力。本书中所包含的丰富观点与素材，无疑会对企业的改革与社会的进步，提供有益的思路和建议。接到本书的翻译工作既增添了我生活的乐趣，也带来了额外的工作负担。所幸的是我得到了一个杰出的学生团队的支持，他们是我在教学科研过程中结识的中国人民大学劳动人事学院的优秀本科生和研究生。他们自愿在本书的翻译过程中承担了大量文稿整理与校订的工作。没有他们的努力和贡献，要在有限的时间内完成这本书的翻译是不可能的。刘雨菡同学（劳动人事学院本科生）与孙明珍同学（劳动人事学院研究生）在本书的前期文稿整理工作中做了大量的工作；刘海洋同学（劳动人事学院本科生，现已保送北京大学光华管理学院硕士研究生）则在翻译的整个过程中持续地提供了各种支持和帮助，善始善终地协助我完成了这个光荣而艰巨的任务。在此，我向他们一并致谢。由于译者水平所限，在翻译的信、达、雅等方面还存在巨大的提升空间，欢迎各位同行以及读者批评指正。如有任何建议，请联系本书译者。

# 《蜜蜂与蝗虫-可持续领导力及其商业案》

## 内容概要

《蜜蜂与蝗虫:可持续领导力及其商业案例》致力于帮助读者区分蜜蜂型和蝗虫型领导力原则。它提供了理由和证据来帮助建立更加可持续的企业。那些想要评估自身企业实践情况的管理者可以考虑使用附录中的可持续领导力测评问卷。作者更多的评估工具可以在附录A中找到。

# 《蜜蜂与蝗虫-可持续领导力及其商业案》

## 作者简介

作者：（澳大利亚）盖尔·阿弗利（Gayle C.Avery）（澳大利亚）哈罗德·伯格斯帝纳（Haraid Bergsteiner）译者：管延军 杨薇

盖尔·阿弗利（GayleC.Avery），博士，麦考瑞大学管理研究生院（MGSM）管理学教授，可持续领导力研究所创始人之一，中欧国际工商学院客座教授。阿弗利教授是一位在领导学、可持续组织、组织行为、变革领导等领域得到广泛认可的学者，出版了多部专著并发表了很多有国际知名度的文章。她与辉瑞制药、西门子、慕尼黑再保险公司、麦当劳等多家跨国公司以及中国的公司开展合作，设计和讲授领导学和管理发展相关领域的课程。

哈罗德·伯格斯帝纳（HaraidBergsteiner），博士，澳大利亚天主教大学（ALzstralianCatholicUniversity）商学院荣誉教授，可持续领导力研究所的创始人之一，在可持续领导力和责任制领域钻研颇深。他曾出版了多部专著，并在国际知名杂志上发表多篇文章。

管延军，中国人民大学劳动人事学院教师，研究领域包括跨文化心理学、人力资源管理以及职业开发与管理，已发表SSCI国际论文16篇。

## 书籍目录

### 第一章可持续的企业

什么是可持续领导力？

投入可持续商业实践的程度

领导力及其文化背景

蝗虫型领导力和蜜蜂型领导力的对比

对传统商业模式的质疑

总结

### 第二章可持续领导力要素

区分蜜蜂型领导与蝗虫型领导

构成系统的要素

绩效产出

缺失的要素？

可持续企业的类型

总结

### 第三章基础实践

员工开发

劳资关系

员工保留

继任计划

重视员工

CEO与高管团队

伦理

长期视角与短期视角

组织变革

独立于金融市场的能力

对环境的责任

社会责任

利益相关者的考量

愿景

总结

### 第四章高等级实践及关键绩效驱动因素

高等级实践

决策方式

自我管理

团队导向

企业文化

知识分享及保留

信任

关键绩效驱动因素

创新

员工参与

质量

总结

### 第五章领导力实践的互动对公司绩效的影响

可持续领导力实践的直接与间接影响

可持续领导力金字塔的实行

与绩效相关的“蜜蜂型要素”

# 《蜜蜂与蝗虫-可持续领导力及其商业案》

捆绑实践的力量

制度和文化对蜜蜂型领导力的影响

蜜蜂型领导力面临的挑战

金融机构是否会成为领头羊？

企业正在做什么？

未来

向蜜蜂型领导实践转变

尾声全球金融危机之后

附录A可持续领导力问卷

附录B研究方法

参考文献

## 章节摘录

版权页： 家族式企业一般是蜜蜂型领导模式 有研究证据表明，与其创立者或家族拥有密切关系及家族运营的企业一般更倾向于蜜蜂型领导哲学的运营模式。也就是说，它们的运营模式更可能是“精密的，关心利益相关者的，社会化的，利益共享的”，而非“强势的，无情的，非社会化的，不计成本获取利益的”。但是，也有明显的例外情况存在！定义一家公司是否为家族式领导是很难的。这一概念包含了与其建立者有密切联系的国有企业，以及没有上市的企业。家族式企业的范围从上市公司[如比尔·玛利奥特（Bill Marriot）掌管下的万豪国际酒店集团]到非上市公司。家族式企业经常面临接任难题，以及由家庭关系而引发的并发症，虽然家庭关系并没有影响大部分的家族企业。但是，研究者发现蜜蜂型领导广泛存在于家族式企业之中，正如我们上面提到的一样。在任何领导哲学指导下的企业，要想获得可持续发展都必须实现稳健的利润。有趣的是，大量的证据表明所有与其建立者有密切关系的企业在财务表现上都超越了独立所有与运营的企业。家族企业的业绩与标准普尔指标的比较证明了这一点。同时，一项关于美国最大家族企业的研究也证明了这一点。尽管面临来自银行、投资者及风险资本家的质疑，家族企业的财务表现都要更好。一个区别家族式企业的特征是家族式企业不依赖于金融市场，这一特征获得广泛的赞同。私有制的家族企业不愿意将股票卖给其他人。相似地，为了保证其独立性，家族式企业试图采取自己内部的资源而非接受外部资金。由于成长的需要必须依赖外部资金时，它们更倾向于使用债务筹资方式而非股票筹资。这一般是因为债务有更长的还款期，尤其是当资金来源于私人或关系好的银行时。然而，这一现象正在改变，因为银行更愿意向散户出售公司债务，有时这将会给公司带来可怕的后果。研究表明，中小型企业（SMEs）以及非上市私人企业往往不依赖外部资金，即使这可能会限制成长。但是，一项针对德国非上市私人企业的研究表明，独立于金融市场并不意味着财务成功受到限制。这与实践中的案例是一致的。比如，无线电和IT领域的沟通与测试专家——罗德与施瓦茨（Rohde & Schwarz）公司，就拒绝向银行借钱。这家公司的故事是这样的，当银行的员工打电话来时，这家公司会反劣势为优势，询问银行是否正在向罗德与施瓦茨公司借钱。这家公司在目前领导哲学的指导下，财务变得越来越强。在没有外部资金的情况下，这家公司的业绩经常会超过年度目标15%。家族式企业一般采取长期视角，这是蜜蜂型领导的另一个特征。在没有外部资金压力的情形下，家族式企业能够以更好的姿态实现长期投资，由此达成更好的长期目标。对家族式企业来说，创新也是非常重要的。研究表明，家族式企业更有可能产生和实施新的想法。除此之外，在《财富》500强中，家族式企业比其他类型的企业更少地解雇员工，因此可以留住员工和知识。家族式企业中的另一个蜜蜂型原则即对伦理和社会责任实践的重视。当然，不排除例外的发生。但是家族企业很重视信誉与家族名声。

# 《蜜蜂与蝗虫-可持续领导力及其商业案》

编辑推荐



# 《蜜蜂与蝗虫-可持续领导力及其商业案》

## 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)