

<<女性领导力>>

图书基本信息

书名：<<女性领导力>>

13位ISBN编号：9787547304990

10位ISBN编号：7547304990

出版时间：2012-8

出版时间：东方出版中心

作者：芭芭拉·凯勒曼 德博拉·L.罗德

页数：339

字数：383000

译者：张素玲等

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>

<<女性领导力>>

前言

一个世纪以来，女性世界和领导领域的风貌已发生了极大变化。曾几何时，在美国，女性参与选举是会遭人非议的，她们甚至没有选举权，而现在，这个国家一半以上的选民是女性，许多女性通过选举成为高级官员。

50年前，当我从法学院毕业的时候，女律师占整个律师人数的比例不足3%。当时，我的毕业成绩是班级第一名，但是，在一间律师事务所，我所能得到的唯一的工作只是秘书一职。

30年后，我成了美国高级法院里唯一的女性。

今天，在法学院里，一半的学生是女性，她们在所有法律事务中具有重要的影响力。

然而，毫无疑问，也正如本书的研究所显示的，与男性相比，女性担当领导者的机会依然少之甚少。

统计数字使我们能够更冷静地看到这一问题。律师事务所的合伙人、法官、大学校长、女议员的比例不足五分之一；美国《财富》杂志前500强企业的首席执行官中，女性也只占2%。

从全球范围来看，情况依然。

尽管在过去几十年里，女性已经取得了惊人的成就，诸如在一些世界上最强大的国家里，已有女性当选了国家领导人，然而，也只有6%的国家，其领导人是女性。

本书对女性一直以来在领导领域的劣势地位进行了迄今为止最详尽的阐释，探究为什么女性领导是重要的，以及我们应当如何改变目前的状况。

来自不同学科领域的专家，运用大量资料研究了传统刻板印象、缺乏支持网络、家庭和工作之间的矛盾等问题，并认为，正是这些因素限制了女性最大限度地发挥自己的影响力。

我自己的职业生涯也充分说明了来自这些方面的阻碍。

传统观念认为，律师这一行应拒绝女性，女性是不适合做律师的。她们的天性是哺育孩子，这个世界上所有的罪恶、污秽都将在正义的法庭得到审判，而女性是不合适做这类事情的。

克拉伦斯·达罗(Clarence Darrow)曾这样指责女性：“女性太温柔，因而你们不能成为法庭上耀眼的正义之光。

女性缺乏冷静和理性，因而你们永远不可能成为公司的律师。你们智商不高。我甚至怀疑你们是否能够独自谋生。

”这一论断是荒谬的，然而女性却很难拿出证据证明它的错误，其部分原因在于，女性被排斥在有利于男性的内部支持网络和影响之外。

一个最重要的阻碍就是女性在家庭中承担着过重的家务负担，这常常限制了女性在外部的世界谋求发展机会。

整整5年的时间里，我放弃了律师工作，直到我的孩子进入学校读书，我才又重新开始工作。我的丈夫却不用为此放弃自己的职业，而我也从没有想过他应当承担照顾孩子的重要角色。

当然，因为我丈夫意识到了这一问题，事情最终变得好转了。

如今，人们的观念正在逐渐发生变化，男女要同样承担家庭责任已成为共识。

然而，也正如这本书的研究所显示的那样，家庭依然不是，也许永远不是一个机会和责任均等的地方。

女性在迈向领导岗位的路途上，依然要面临许多障碍和困境。

显然，这对于我们要创造和改变的社会来说，不是无关紧要的。

如果女性的生活经验、需要和价值能够在领导岗位上被充分体现出来，我们的世界将变得更加美好。

女性出现在领导岗位上这一现象，对于激励下一代女性，激发她们的理想和渴望，以及对于批驳保守的观念，即关于女性领导能力的错误认识，都意义深远。

在今天这个日益全球化、充满竞争的环境中，任何一个社会，如果无视它一半的人力资源，都将会付

<<女性领导力>>

出惨重的代价。

当然，这并不表明，女性具有一些特殊的女性领导风格。

人们常常会问我，女性是否具有独特的法庭决断风格。

我的回答是，人们在作出决定时，不仅仅是性别，而是他们整个的生活经验在起着重要作用，而这一点是和本书的研究结论相一致的。

正如我的同事露斯·贝德·金斯伯格(Ruth Bader Ginsburg)法官所指出的那样，“我发现，没有显著的男性或女性的思考方式，甚至在书写风格上两性也没有明显的不同”。

0我们应当警惕的是那些所谓的“女性的观点”，那种建立在传统性别刻板印象基础上的认识，因为这些曲解会限制人类的经验。

今天，正如俄克拉荷马州前高等法院法官吉恩·克伊恩(Jeanne Coyne)所指出的，“一个富有智慧、上了年纪的男人和一个富有智慧、上了年纪的女人会作出同样的决定”。

然而，事实上，性别也确实凸显女性领导价值和优势的部分原因。

在我自己的职业生涯中，我常常感到自己肩负有一种特殊的责任，要去关心女性的利益，而这些在基本上是由男性控制的决策团体中，通常不会被关注和提议。

比如，作为州立法委员，由于我的工作，改变了原有的家庭和劳动保护法，使之去除了性别差异。

此外，作为法官，我尽力确保了联邦民事和刑事诉讼程序规则中删去性别敏感的语言，并使高等法院改变了原有的列名方式，即把女性律师称为小姐或女士，而男性律师则只用其名字的做法。

我是全国女法官协会的会员，因此，在法律系统中我也同样扮演着与性别偏见作斗争的重要角色。

这是一部具有里程碑意义的著作，在这部书中，有关女性的不同背景和使命怎样导致女性在领导岗位上有不同表现的例子不胜枚举。

女性为之奋斗的问题并不只是女性的问题，它们体现的是基本的公平和福祉，而这关乎男女两性。

过去几十年里，我们的社会已经取得了极大的进步，为女性提供了许多领导机会，但依然需要我们作出更大的努力。

这本书就是这一努力的体现。

它描绘了仍要追寻的路径，并清晰阐明了这一行程何以如此重要。

桑德拉·戴·奥康纳法官(Justice Sandra Day O' Connor)

<<女性领导力>>

内容概要

近年来，女性在谋求领导职位方面已经取得了一些进步，但是她们依然面临持续的、无处不在的阻碍。这些阻碍有获得领导机会上存在的性别偏见，家庭职责上的性别不平等，工作模式缺乏弹性，以及不充分的社会公共政策等。

芭芭拉·凯勒曼、德博拉·L.罗德编写的这本《女性领导力：现实与挑战》会聚了不同学科著名的学者，全面分析了女性领导面临的挑战。

这些学者探讨了女性何时和怎样行使权力，在她们谋求领导职位的路途上，有些什么样的阻碍。这是一部具有开创性意义的书，对于女性领导的现状，它提供给读者大量精深的分析，与此同时，还对下列问题进行了最深入的思考：

- 性别刻板印象的危害 · 领导风格的重要性 · 谋求领导职位的性别差异 · 女性领导的经验教训 · 非全职工作和弹性职业生涯的需求

- 全球范围内的不平等和创新 · 促使女性成为领导的策略

如果我们要了解女性近年来在获得平等机会上所取得的进步以及依然存在的挑战，《女性领导力：现实与挑战》无疑是一本至关重要、必不可少的著作。

<<女性领导力>>

作者简介

芭芭拉·凯莱曼

哈佛大学肯尼迪政府学院公共领导中心研究主任，获耶鲁大学政治科学博士学位。

主要研究领域为组织特征、领导方式和追随者风格的动态匹配机制等，撰写了许多关于领导、统治和决策的著作和论文，对于现代企业领导理论与实践具有重要的借鉴价值。

著有《糟糕的领导力》（Bad Leadership: What It Is, How It Happens, Why It Matters）一书，并为《哈佛商业评论》、《纽约时报》、《华盛顿邮报》以及其他诸多著名刊物撰稿。

斯坦福大学伦理学中心主任，欧内斯特·W·麦克法兰法学教授。

<<女性领导力>>

书籍目录

中文版序

芭芭拉·凯勒曼德博拉·L罗德

前言

桑德拉·戴·奥康纳法官

女性领导力：现实状况

德博拉·L.罗德 芭芭拉·凯勒曼

第一部分 性别差异与性别刻板印象

1.跨越性别之桥：对女性领导力的反思

娜奈尔·O.基欧汉

2.伟人女性领导理论？

正面刻板印象的危机和摇摇欲坠的基石

托德·L.皮廷斯基 劳拉·M.培根布赖恩·韦勒

3.战胜对女性领导的排斥：领导风格的重要性

琳达·L.卡利 艾丽斯·H.伊格莱

4.女性、领导和自然秩序

罗莎琳德·查特·巴尼特

5.女法官将带来什么变化？

再次审视“女性问题”

阿尼塔·F.希尔

第二部分 领导环境：政治领域中的女性

6.打开通向领导之门：伊拉克和阿富汗的女性领导与宪法建设

皮帕·诺里斯

7.政治领域中的性别平衡将自发形成吗？

杜德·达拉普

8.女性政治领导的未来：性别和竞选公职的决定

理查德·L.福克斯

9.现在是女性时代了

玛丽·C.威尔逊

10.她是总统候选人！

一位想成为总统的女性

鲁思·B.曼德尔

第三部分 重新定义领导：职权、真诚和权力

11.领导力、职权与女性：男性的挑战

罗纳德·八海菲茨

12.全身心地投入工作：真诚奉献的女性领导者及其经验

劳拉·摩根·罗伯茨

13.女性与权力：有关旧挑战的新观点

伊万杰琳娜·霍卫诺

14.公司领导中的女性：现状与展望

凯瑟琳·吉斯克慕

第四部分 重新界定问题，改变解决问题的办法

15.离职与入职：女性曲折的职业之路

西尔维娅·安·休利特

16.难道她不讨人喜欢吗？

<<女性领导力>>

建立促使女性晋升(并持续领导)的

人际关系

卡伦·L.普劳德福特

17.打乱性别,修正领导

黛布拉·迈耶森 罗宾·伊利 劳拉·韦尼克

致谢

作者介绍

译后记

<<女性领导力>>

章节摘录

对于女性来说，在她们追求具有影响力的岗位时，一个最难对付的障碍就是，传统意义上与女性联系在一起的特性与传统意义上与领导联系在一起的特性是不相一致的。

虽然这一术语很少拿来使用，但是“领导特质理论”依然深深影响着我们。

大多数和领导联系在一起的特性是男性化的：控制、权威、果断，等等。

近年来，女性与领导毫无关联的情况已有所减弱。

在职业期望、成就等方面，女性正变得和男性一样，她们越来越乐于看到自己具有和权威联系在一起的特性。

有更多的女性占据了那些经常公开露面的领导岗位，而且，近年来出现的领导理论强调人际关系能力，诸如合作、协调等的重要性，而这些正是女性所具有的。

然而，尽管出现了这种趋势，传统的性别刻板印象带给女性的依然是双重标准、双重约束和责任。

在大多数与领导相关联的特质上，男性仍被认为比女性强。

人们更愿意相信男人具有领导能力，更愿意接受男性作为领导者。

一个男人所具有的果断，在女性那里就成为了粗鲁和粗暴，女性领导常常会被认为是过于女性化，或者没有女人味儿。

一方面，她们可能显得太“软弱”——不能或不愿意发号施令；另一方面，那些模仿男性领导模式的女性常常会被视为强硬、暴戾和有野心。

“阿提拉母鸡”、“母夜叉”很难赢得来自同行的尊重、支持与合作。

确实，一些职业教练已经发展起了一个职业市场，即让那些“强悍的婆娘”，那些缺乏女人味儿的女经理通过训练恢复她们的女性特质。

约有100多个研究证实，当女性采用权威式的或似乎是男性化的领导风格时，尤其是当评价者是男性，或者是当这个职位通常由男人充任时，女性作为领导者的评价低于男性。

然而，其他的研究发现，具有男性行事风格的人比那些具有女性行事风格的人更可能成为领导者。

实际上，女性面临着如何协调一致这一问题，而男性则不必。

在那种可能要求人们同时具有被欣赏和被尊重才能取得成功的环境中，那些具有抱负的女性领导有可能被欣赏而不被尊重，或者是被尊重而不被欣赏。

其他与性别相关的刻板印象也是与领导角色不相一致的。

对于生育孩子的女性，人们总认为她们不如男性那样有能力和时间去承担工作责任。

我们很少见到“忙碌工作的父亲”这一词语，而且它所传递的意思也截然不同于“忙碌工作的母亲”。

对于自我发展的态度也反映出与领导相关的刻板印象和与女性相关的刻板印象不相一致——人们期望女性哺育孩子、自我奉献，而开拓进取则被视为是男性的行为，若女性如此，则被认为不合时宜。

由于这些刻板印象存在于人们的无意识之中，而选拔领导涉及主观和非公开的评价，因此，我们很难估量会有多少偏见存在。

然而，在试验室环境中，可以发现，男性的个人履历要比女性的个人履历更受欢迎。

43一项对女性高管所作的大规模的调研发现，在阻碍女性升迁的因素中，人们最常提及的是“男性的刻板印象和偏见”。

女性政治家们也面临着同样的障碍，与此同时，还要面临公众认同的问题。

尽管最近的调研发现，97%的美国人认为，他们会选举一位有资历的女性成为总统，然而，只有一半的人认为，这个国家已经为一位女性领导作好了准备，甚至没有多少人相信，他们的邻里有这样的心理准备。

40尽管偏见的程度因国家不同而有所差异，不过，跨文化的研究数据无疑显示出，传统的性别刻板印象无处不在。

许多女性已经内化了这些刻板印象，这创造了一种心理上的玻璃天花板现象。

一般来说，女性似乎不愿意表现得自我标榜或坚决独断，不愿意冒风险，而所有这些对领导角色可能都是必要的。

<<女性领导力>>

在一项关于谈判中性别差异的研究中，发现“女性不爱问问题”，不愿意显得太爱出风头或太难相处，自我评价过低，在女性为争取她们想或需要的东西而进行谈判时，这些常常会阻碍她们进行有效的谈判。

其结果就是，与她们的男性同事相比，女性雇员难以为领导角色赢得必要的任务、地位和支持。

其他认知方面的偏见包括这些传统性别刻板印象带来的影响。

比较而言，人们喜欢注意和回忆那些证明了他们先前假设的信息，而不是那些与他们的假设相冲突的信息；由此，不一致的信息被过滤掉了。

例如，当老板认为，一个有孩子的母亲不可能全副精力投身到工作中去的时候，他们更容易记起这位妈妈何时早退，而不是她何时在加班。

同样的情况还有，例如，如果代理律师认为有色人种女性得益于优惠待遇而非基于优秀的选举，将会更容易记起她们的错误，而不是她们的见识。

一个与此相关的问题是，人们会存在那种心理学家指出的“世界是公平的”这一偏见。

他们想相信，在没有得到特别对待的情况下，一般而言，人们会得到其应得的，并且应得其所得。

人们对成就的认识总是和外在的成果相联。

假如女性，尤其是那些有色人种女性，没有显赫的位置，人们对此最方便的心理学术解释就是，她们缺乏必要的资质和能力。

这些认识反过来能阻止女性得到证明她们能力的机会和任务，这样，一个自给自足的循环就产生了。

在管理中，决策者常常认为女性更适宜于那些涉及人际关系的工作，而不是那些涉及利润和损失等与责任相关的工作。

上述经验的缺乏是女性未能得到领导职位的主要原因，这是美国和他国的首席执行官们给出的主要理由。

性别刻板印象也有助于解释为什么与那些能力相当的男性相比，人们常不把女性视为领导者。

例如，研究发现，人们认为一个男人坐在会议桌的主位，是理所当然的，他们会认为他是一位领导。

而当一个女人坐在同样的位置上时，他们则感到别扭。

P5-7

<<女性领导力>>

后记

2002年，一部讲述女性故事的影片《时时刻刻》(The Hours)赢得了奥斯卡金像奖。影片的三位主人公生活在不同的时代，她们生活富足优越，可是在貌似平静、美好的生活下面，这些女性的内心却充满了压抑和抗争。

我是谁？

我人生的意义是什么？

她们在家中徘徊，并不断询问自己这些问题。

当然，在影片中，我们也看到，由于社会的进步，特别是进入21世纪，女性群体的独立和自觉意识不断增强，她们中越来越多的人不会再像以前大多数女人一样，生命的空间只限于家庭，不再把自己的一生定位为单纯的妻子或者母亲，而是能够勇敢地走出去，为自己作为一个女人的个体生命而活。她们在各个领域已经并且正在取得骄人的成绩，这对于一个世纪以前的女作家伍尔夫(Virginia Woolf)和二战以后生活在郊区别墅里的美国女性而言，显然是遥不可及的梦想。

但是，今天的女性依然面临诸多问题。

其中，就包括本书所探讨的领导问题。

芭芭拉·凯勒曼女士是美国哈佛大学肯尼迪政府学院的教授，也是领导学领域国际知名的专家。作为一位女性学者，她对领导问题有着独到的见解，更对女性领导给予了较多的关注和研究。

2005年，她曾来到中国，参加在上海召开的国际领导论坛，并做主旨发言。

正是在那次会议上，我认识了这位博学和睿智的学者。

一年后，我着手研究20世纪早期的中国妇女运动领袖，对于女性问题产生了浓厚的兴趣，我也希望通过国际比较，来深入认识中国的女性问题，尤其是女性领导问题。

当我向她表达了这一愿望之后，她发来了她在哈佛大学讲授《女性领导力》课程的提纲，慷慨与我分享她对这一问题的真知灼见。

不久，由芭芭拉·凯勒曼女士主编，凝聚了美国数位学者研究成果的著作《女性领导力：现实与挑战》问世。

最初看到这本书，我就萌生了把它介绍给国内学界和领导们的心愿，然而事实上，真正实现这一梦想经历了很长一段时间，其间，我得到了许多人的支持，正是由于他们无私的帮助，现在这本书才得以呈现在读者面前。

首先要感谢黄健女士。

2008年，我们因机缘有幸相识，那时的她，正在美国做富布赖特访问学者。

基于对女性问题的共同兴趣和对于领导人才问题的探讨，我们有着大半年时间的邮件往来。

虽然我们处在大洋两岸，虽然她还有更繁重的研究任务，但是距离和繁忙的工作都没有割断我们之间的联系和交流。

当我告知她这本书的情况后，她鼓励我找机会翻译出来。

在她的信中，我能感受到一位学者强烈的使命感，感受到她对自己专业的热爱和赤诚。

她的信洋溢着活力和热情，对我无疑是极大的鼓励。

近一年之后，在一间温馨的办公室里，我终于见到了她。

这是一位优雅、沉静、博学又谦逊的女性，对于我而言，她是良师，更是益友。

本书正是在她多方奔走、不懈努力之下，才得以出版的。

更要感谢东方出版中心对本书的重视和支持。

感谢东方出版中心的祝新刚先生，作为一位严谨求实、注重效率和质量的领导，他有着敏锐的洞察力和关注现实的情怀。

没有他的帮助，本书难以成稿。

感谢本书的策划编辑陈静小姐，她是一位知性美丽的女子，也是一位认真负责的编辑。

感谢本书的责任编辑张芝佳小姐，感谢她逐字逐句核对原稿的严谨及对书稿所做的修改和补充，她认真负责和高度敬业的精神令人感佩。

从和国外出版公司的反复联系，到最终付梓出版，她们都付出了艰辛的劳动。

<<女性领导力>>

《女性领导力：现实与挑战》一书的翻译工作是集体合作的成果，正是由于各位译者的刻苦敬业，才使得本书得以顺利成稿，在此对他们表示深深的感谢！

现把各部分译者分列如下： 中文版序、前言：张素玲(中国浦东干部学院)； 第1、2、3、4、5、6、7、8、9、10篇：张素玲(中国浦东干部学院)、周静(湖州职业技术学院)； 第11、12篇：陆倩倩(华东师范大学)； 第13、14篇：何丽君(中国浦东干部学院)； 第15篇：胡乐野(华东师范大学)； 第16、17篇：昊涛(中国浦东干部学院)、杜芳芳(华东师范大学)； 致谢、作者介绍：李立芳(华东师范大学)； 全书由张素玲统稿。

有人把翻译比作摆渡，那个在此岸和彼岸之间，撑船渡河的船夫，就是译者。一个好的译者，不仅要熟知此岸的地形，要了解彼岸的风景，与此同时，对于要涉过的河，对于河中或平缓的水势，或滔滔的激流，或涌动的漩涡，或潜伏的暗礁，更要成竹在胸。他能在风浪中行船，却若闲庭信步，只有这样，才能令乘船之人，一路行来，享受美妙的旅途。遗憾的是，许多时候，我们在跟随译者的路上，收获的，并非是快乐的经历。以往阅读翻译作品时，常常会对一些书籍的翻译不以为然，对书中滞涩的文字表达感到不满，也会质疑译者的敬业精神和专业水准，现在，在终于完成了本书的翻译之后，我才真正明白了船夫的不易和艰辛。

但愿，此书不会令读者太感旅行的颠簸。

一个人不能靠躲避生活来寻找宁静。

正像影片《时时刻刻》所要传递的，一个世纪以来，女性在以不同的姿态经历人生，虽然她们有着各自不同的故事，有着微妙复杂的内心挣扎，但是，寻找自我、探索一种更有意义的生活，却是回荡在那些杰出女性精神深处不变的旋律，而且，这种探索与追寻永远也不会停歇。

领导曾经是属于男性的专有词汇，它是权力的象征，充满挑战，也远离女性的生活和经验；然而，现在，越来越多的女性正在领导岗位上贡献自己的智慧和才华，她们的人生也因之更加丰满，更加多彩。

是的，在本书中，我们可以从许许多多女性的经历中看到她们承担社会责任和创造美好生活的勇气与信心；我们也可以从各国推动性别平等、促进女性领导发展的政策中，看出女性在未来将释放出的巨大力量。

如果，那些在茫茫书海中由于机缘巧合拿到本书，并驻足阅读它的女性，能从中了解世界另一隅的那些女性领导们，她们的生活、工作及面临的挑战，能从中得到启示，并开始向通往领导岗位的漫漫征程跋涉，那将是最令译者感到欣慰和自豪的。

对于译文中的不妥之处，祈愿专家、读者指正。

张素玲 2010年7月

<<女性领导力>>

媒体关注与评论

本书极大地改变了时下媒体和大众商业书刊中报道的所谓“智慧”和“科学”知识，对于那些渴求信息的民众，尤其是对于那些立志成为下一代领导者的年轻人而言，本书是必读书。

——辛西娅·富克斯·爱泼斯坦(cynthia Fuchs Epstein) 纽约城市大学研究生中心著名教授、美国社会学学会2005—2006届主席而今，可以说是第一次，我们有了这样一部著作，论述无论是商业、政治还是宗教领域，美国女性何以普遍在争取权力的斗争中处于劣势、无法胜出。

对于那些希望我们的社会性别更为平等，希望为达到性别平等寻找更好解决途径的人而言，《女性领导力》是一部必读书。

——克里斯廷·托德·惠特曼(Christine Todd Whitman) 新泽西州前州长 凯勒曼和罗德主编的这部著作引人入胜，“为什么在工作和社会领域中，女性很少出现在领导职位上”，对这一我们耳熟能详且令人烦恼的问题，她们提出了一个新颖的认识视角。

本书的价值就在于，它高度关注到了最重要的一点，即每个人都有机会在其工作环境和社会中，贡献她(或他)的力量。

——加里·N.鲍威尔(Gary N.Powell) 康涅狄格大学教授 《女性领导力》论述了一个当下我们应当结束的争论，它是重要、及时、令人耳目一新的。

它一定会成为这一领域重要的著作。

——罗莎贝斯·莫斯·坎特(Rosabeth Moss Kanter) 哈佛商学院商业管理教授，畅销书《信心》的作者 《女性领导力》一书是少有的、引人入胜的研究，它使我们超越了过去的理解，从陈旧的玻璃天花板效应转向对女性面临的挑战和机会的全新认识。

——弗朗西丝·赫基尔宾(Frances Hesselbein) 领导与领导学会主席 美国女性已迈向赢得权威和领导职位这一路途，并取得了极大进步。

但是，令人痛心的是，她们依然远离社会已承诺给予她们的那片领域。

，本书对于女性遭遇到的阻碍和战胜这些阻碍的策略进行了迄今为止最权威的阐释。

本书作者均是这一领域最优秀的学者，见地精深，该书的确是不可多得的好书，太棒了！

——戴维·格根(David Cergen) 哈佛大学肯尼迪政府学院公共领导中心主任、公共服务中心教授

<<女性领导力>>

编辑推荐

芭芭拉·凯勒曼、德博拉·L.罗德编写的这本《女性领导力：现实与挑战》对女性一直以来在领导领域的劣势地位进行了迄今为止最详尽的阐释，探究为什么女性领导是重要的，以及我们应当如何改变目前的状况。

来自不同学科领域的专家，运用大量资料研究了传统刻板印象、缺乏支持网络、家庭和工作之间的矛盾等问题，并认为，正是这些因素限制了女性最大限度地发挥自己的影响力。

<<女性领导力>>

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>