

<<穿越迷宫>>

图书基本信息

<<穿越迷宫>>

前言

哈佛商学院经管图书简体中文版的出版使我十分高兴。

2003年冬天，中国出版界朋友的到访，给我留下十分深刻的印象。

当时，我们谈了许多，我向他们全面介绍了哈佛商学院和哈佛商学院出版公司，也安排他们去了我们的课堂。

从与他们的交谈中，我了解到中国出版集团旗下的商务印书馆，是一个历史悠久、使命感很强的出版机构。

后来，我从我的母亲那里了解到更多的情况。

她告诉我，商务印书馆很有名，她在中学、大学里念过的书，大多都是由商务印书馆出版的。

联想到与中国出版界朋友们的交流，我对商务印书馆产生了由衷的敬意，并为后来我们达成协议、成为战略合作伙伴而深感自豪。

哈佛商学院是一所具有高度使命感的商学院，以培养杰出商界领袖为宗旨。

作为哈佛商学院的四大部门之一，哈佛商学院出版公司延续着哈佛商学院的使命，致力于改善管理实践。

迄今，我们已出版了大量具有突破性管理理念的图书，我们的许多作者都是世界著名的职业经理人和学者，这些图书在美国乃至全球都已产生了重大影响。

我相信这些优秀的管理图书，通过商务印书馆的翻译出版，也会服务于中国的职业经理人和中国的管理实践。

20多年前，我结束了学生生涯，离开哈佛商学院的校园走向社会。

哈佛商学院的出版物给了我很多知识和力量，对我的职业生涯产生过许多重要影响。

我希望中国的读者也喜欢这些图书，并将从中获取的知识运用于自己的职业发展和管理实践。

过去哈佛商学院的出版物曾给了我许多帮助，今天，作为哈佛商学院出版公司的首席执行官，我有一种更强烈的使命感，即出版更多更好的读物，以服务于包括中国读者在内的职业经理人。

在这么短的时间内，翻译出版这一系列图书，不是一件容易的事情。

我对所有参与这项翻译出版工作的商务印书馆的工作人员，以及我们的译者，表示诚挚的谢意。

没有他们的努力，这一切都是不可能的。

哈佛商学院出版公司总裁兼首席执行官 万季美

<<穿越迷宫>>

内容概要

现在，女性获得了前所未有的登上高层领导职务的机会。

“玻璃天花板”这一将女性阻挡在高层领导职务之外的障碍终于被打破了，但担任大权在握的领导职务的女性依然是凤毛麟角。

在本书中，艾丽斯·伊格利和琳达·卡莉将为大家解释为什么会出现这种现象。

另外，她们还将介绍怎样做才能让女性在职场中享有更多获取权力的机会。

本书探讨了以下问题：男性生来就比女性更适合当领导吗？家庭责任是女性事业的绊脚石吗？职场中还存在歧视女性的现象吗？组织传统和惯例是否阻碍了女性获取领导权？女性的领导风格是对她们有利还是有害呢？

本书的核心在于：两位作者提出了“迷宫”的比喻来代替已经过时的“玻璃天花板”的观点。

这个概念更形象地刻画了女性在获取领导权的蜿蜒崎岖、险象环生的道路上遇到的各种挑战。

伊格利和卡莉的结论是基于诸多心理学、经济学、社会学和管理学的研究而得出的。

本书不是只给出简单、模式化的评价和建议，为了说明研究原理，书中使用了很多有趣的案例分析以及从媒体报道和传记中摘取的趣闻逸事。

如果你想知道为什么我们很少见到女性领导者，或者你对自己一直在应付的挑战心存疑问，那么听完伊格利和卡莉的分析，你就可以找到答案。

本书的目标就是要改变你对女性领导者的看法。

<<穿越迷宫>>

作者简介

<<穿越迷宫>>

书籍目录

前言和致谢

第一章 “玻璃天花板”仍在作祟吗?

- 女性获取领导权道路上所经历的三个阶段
- 女性担任领导职务的机会为什么少于男性?
- 了解性别与领导权的证据

第二章 女性争取领导权的道路还有多远?

- 女性就业和受教育程度的变化
- 女性和男性担任组织领导职务的情况
- 女性和男性担任政治领导职务的情况
- 女性和男性在其他情境下担任领导职务的情况

结论

第三章 男性生来就适合当领导吗?

- 强调男性支配地位的进化心理学理论
- 进化心理学对领导力的分析存在哪些谬误?
- 心理性别差异的生物社会起源
- 进化心理学所宣称的能够提升领导力的两性心理差异
- 真正与领导力相关的性格特点
- 男性和女性在真正与领导力有关的特点方面的比较

结论

第四章 家庭责任是女性的绊脚石吗?

- 男性和女性各自承担的家庭责任
- 男性和女性就业的连续性
- 工作偏好与对事业的付出

结论

第五章 歧视还没有消除吗?

- 对工资和升迁的相关性研究
- 有关性别歧视的实验性研究
- 是否存在有利于男性获取领导权的性别歧视?

第六章 人们对女性领导者抱有怎样的心理偏见?

- 作为社会建构的模式化印象
- 有关男性和女性的联想
- 有关领导者的联想
- 对女性领导者的偏见

第七章 人们对女性领导权抱有抵触心理吗?

- 双重约束

结论

第八章 女性的领导风格有别于男性吗?

- 有关领导权的争论
- 男性和女性的领导风格相似还是存在差异,这两种观点哪一种看上去更可信?
- 任务导向型和关系导向型领导风格
- 民主型和专断型领导风格
- 变革型、交易型和自由放任型领导风格
- 文化的重要性

- 再问:女性的领导风格有别于男性吗?

第九章 组织削弱了女性的领导力吗?

<<穿越迷宫>>

第十章 有些女性是如何找到穿越“迷宫”之路的?

第十一章 女性领导者干得好吗?她们的未来又会怎样?

注释

参考文献

作者简介

译后记

<<穿越迷宫>>

章节摘录

版权页：插图：常，而且喜欢感情用事。

当然，男性有时候也会反复无常和感情用事，但关键是在这方面，女性更甚。

”正因为美国人普遍抱有这种想法，所以女性几乎没有机会担任有影响力的领导职务。

秘书、文员等女性干得比较出色的工作向女性大抛橄榄枝，最终女性也不得不委曲求全去从事此类工作。

直到20世纪70年代初，对于管理、法律、会计、学术及其他专业性较强的领域中的一些初级职位，很多单位甚至连面试的机会都不给女性求职者。

同时，多数由男性主宰的行业以及管道工、建筑工和消防员等蓝领职业也将女性拒之门外。

即便是某些女性求职者在教育和培训中表现出色，获得了与男性同样的甚至是优于男性的资格证书，也是于事无补。

那些到大学校园招聘的单位往往会毫不避讳地打出“不招女生”4的牌子。

在商务领域，即便是工商管理硕士和其他出色的资历证书也无法帮助女性求职者谋得一个职位。

让我们来看看下面的例子，听一听这位女士在20世纪70年代初搬到一座新的城市后去求职时，得到了怎样的答复。

“我想去供职的某个地方的人对我说：‘对不起，你身上有五个地方我们接受不了。

第一，你是个女的；第二，你是一名工商管理硕士；第三，你在另一家银行担任过主管；第四，你以前的薪水太高；第五，你太聪明。

<<穿越迷宫>>

后记

作为一名有着劳动经济学专业背景的女性，性别差异和性别歧视一直是我非常关注的问题。

所以，第一眼看到这本书时，我就对它产生了浓厚的兴趣。

经过仔细阅读之后，我更是被作者深入、透彻的分析所吸引，于是就迫不及待地接下了这本书的翻译工作，希望能够早日把这样一本优秀的著作介绍给广大读者。

这是一本横跨多个学科的经典论著。

作者打破了学科限制，在钻研了大量心理学、社会学、人类学、经济学、管理学研究成果的基础上，对女性领导者在其成长道路上遇到的各种障碍进行了深刻、睿智的剖析。

凭借其全面深入的论述，这本书的学术分量是毋庸置疑的。

更为难能可贵的是，本书一改学术著作晦涩难懂的特点，语言风格通俗易懂、引人入胜，书中还使用了很多真实的案例分析和妙趣横生的趣闻逸事。

因此，无论是对相关领域的专家学者、相关专业的学生，还是对这一问题感兴趣的普通读者来说，这本书都同样适合。

适值本书出版之际，特对在本书翻译过程中为我提供过无私帮助的朋友、家人表示感谢。

本书能够顺利出版，商务印书馆的李彬编辑功不可没。

在整个合作过程中，李彬编辑认真负责的工作态度和耐心、宽容、谦和的待人之道都给我留下了深刻的印象，在此特表示衷心的感谢！

还要感谢我的丈夫陈翰军，他给我的翻译工作提供了很多宝贵的意见，并在百忙之中抽时间帮我进行了部分文字录入、图片修改和审校工作。

东北财经大学国际商务外语学院的王鑫宇老师对部分译稿进行了初次审校，提出了很多中肯的修改意见，在此一并表示感谢！

由于原书涉及多个学科的很多专业术语，加之本人才疏学浅、水平有限，错误和不妥之处在所难免，欢迎广大读者批评指正。

王 丽 2011年4月于东财

<<穿越迷宫>>

媒体关注与评论

<<穿越迷宫>>

编辑推荐

《穿越迷宫:指引女性领导者登上事业之巅》编辑推荐：至于男人们想不想读这本书由他们，反正任何有点儿追求的女人都不应该错过，究竟有哪些不利因素让女性的升迁之路相比男性漫长而崎岖？面对这样的局面，女性应采取怎样有效的应对之策？

<<穿越迷宫>>

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>