

<<才经>>

图书基本信息

书名：<<才经>>

13位ISBN编号：9787506032186

10位ISBN编号：750603218X

出版时间：2008-7-1

出版时间：东方出版社

作者：费罗迪 (Claudio Fernandez Araoz)

页数：221

译者：谢逸群

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>

前言

人才兴，则中国兴 自《才经》一书的英文版问世至今短短一年之间，我已受邀在全世界进行了超过100场的专题演讲，接受了几十家媒体的专访，会见了数以千计的企业家、政治人物和商学院的教授，这使得到目前为止我的“才经之旅”累积的里程已足可以绕地球七圈以上。

《才经》一书正在被翻译成多种语言在全世界发行，而它的中文版的发行则是最激动人心也是我最为期待的一件事。

这不仅仅是因为中文版是《才经》这本书在全球首发的翻译版，也不仅仅是因为中国是全球人口最多的国家，而是由于中国拥有着全球最大的潜在“人才库”。

在这里，用不着我来提醒中国人关于人才的重要性和用好人才的艰巨性。亿康先达国际的中国同事告诉我，早在2500年前，孔子就曾经慨叹过：“才难，不其然乎？”孔子不但是个伟大的哲学家，他本身还是一位寻才、选才、育才、用才和成才的大师。他提到的“才难”问题在今天的中国尤其突出。

我看到的中国“才难”之一是人才数量上的。中国近三十年的高速发展，对人才的需求是巨大的，加之在这之前“文化大革命”造成的整整一代人的损失，形成了一个巨大的人才缺口，尤其是年富力强的中高级管理人才奇缺。

中国的“才难”之二是人才类型上的。除了原已存在的中国国有经济形式外，近二十年来跨国企业、民营经济的大量出现和成长，加之近年来私募基金的大量涌入，中国的原有人才结构面临巨大挑战。

麦肯锡公司的一份报告曾指出，由于语言文化和工作风格的不同，中国每年的大学毕业生中仅有区区5%可以胜任跨国公司的雇用。即使是国有企业和政府行政部门，随着国际市场的开拓和持续的对外开放，他们对人才的需求类型和标准也和往日大相径庭。

“才难”之三体现在人才的培养和使用上。我在与亿康先达国际的全球客户访谈中发现，他们几乎无一例外地抱怨中国的人才不但“奇缺”和“昂贵”，而且人才流动率极高。

我相信中国其他类型的企业对他们的抱怨也会深有同感。由于“才难”所具有的本质特征，使得“才经”是一门需要毕生精力学习和掌握的技艺。我撰写《才经》这本书的目的就是希望大家提供一套系统的同时又是实用的“才经”工具。它汇集了亿康先达国际作为全世界最著名的顶级人才寻访公司和人才管理顾问公司的全球智慧，以及我本人作为职业人才顾问20多年的亲身经历和体会。它不但对企业家、高级经理人和高级政府官员有直接帮助，而且也可以作为人力资源专家和其他职业经理人的参考书。

中国目前正在经历的变革和发展在人类历史上是史无前例的，而中国的人才战略正处在这场变革的核心位置。

中国对人才的关注是全方位的——亿康先达国际在中国不仅仅服务着全球500强企业、大型国有企业和民营企业，而且还有幸为中国的党政机关提供“才经”的服务。

我衷心希望中文版的《才经》能对中国的人才战略有所启示，我更希望若干年之后能够看到中文版的《才经》被翻译成各种文字，为全世界的人才战略做出贡献。

我相信那一天并不遥远！人才兴，则中国兴。

祝中国人才兴旺！ 费洛迪（Claudio Fernandez Araoz） 2008年6月于布宜诺斯艾利斯

<<才经>>

内容概要

人才是组织的核心。

对组织的领导人来说，寻才、选才、育才、用才和成才绝对是其最重要的一项任务——就像杰克·韦尔奇所言，每个领导人首先应是一个人力资源专家。

但对绝大多数人来说，人才决策既艰难，又费时，而且风险极高。

一方面人人都意识到人才决策的重要性，另一方面又缺乏系统而实用的教育、培训和资源。

《才经》一书恰恰填补了这个空白。

《才经》一书为各类组织的领导人、企业人力资源经理和其他职业经理人提供了一个系统、完整的理论框架和一套实用的、具有可操作性的工具。

“才经”虽然难念，但并不是不可琢磨的，而是可以被学习和掌握的。

《才经》一书涉及从哪里寻找人才、如何甄选人才、如何培育人才以及如何激励人才等各个方面，适合于组织中的各级领导人和职业经理人参考。

不论你是正在创建自己团队的企业家、正在招聘职业经理人的总裁或总经理，还是正在选择企业CEO的董事会成员，本书都会对你大有帮助。

作者简介

费洛迪，斯坦福大学商学院MBA，毕业后任麦肯锡公司的高级经理，目前是全球最顶级的高级人才寻访和咨询公司亿康先达国际（Egon Zehnder International）的全球执行委员会成员。

在服务于亿康先达国际的21年间，费洛迪完成7300多个高管寻访项目。面试了全球2万多名经理人。

多年来他和《情商》一书的作者丹尼尔·戈尔曼合作开展了多个研究和出版项目，对著名经理人杰克·韦尔奇的新书《赢》（Winning）亦有贡献。

<<才经>>

书籍目录

前言：才经——成败攸关的抉择第一章 才经：你的必修课 职业成功的公式 一个哈佛荣誉校友的故事 成功的经理人有哪些特征 “才”事无小事 你也能念的“才经” 令人惊叹的专家们 “才”事不能授权 要知道看什么指标 逐渐精通 多学一点大有助益 人人都可以是“才经”专家 一大悖论 从成功到幸福第二章 才经：企业组织的核心资产 什么造就了成功 几个关键因素 向韦尔奇请教 公司失败之路 差强人意的才经记录 从“头儿”做起 量化人才决策的收益 全球化背景下的人才决策 从新创企业到并购交易 从董事会到车间 从大企业到小公司 从过去到未来 世界上最受尊崇的企业 展望未来的人才决策 我学到了什么第三章 才经是本难念的经 你的胜算不大 评估的困难 心理偏见和情绪陷阱 错误激励与利益冲突第四章 何时需要改变 何时会发生改变 为何应当改变 尽人事，听天命 了解管理层现状 采取适当措施 抵制变革的因素 直面现实 实施变革第五章 考察哪些指标 两难的取舍 智商重要吗？

经验重要吗？

性格呢？

情商的力量 能力特征是基础 经理人的必备素质 设定目标 我从失败中学习 做出选择 不同文化中的成功和失败 情商为何重要？

情商的底线 人才培养的窘境 发现潜力 价值观有多重要？

团队还是个人？

稍作小结 如何得到答案 分清主次 清晰定义你的需求 恪守规则第六章 从哪里发现人才 外部人士还是内部人士？

平均数问题 创新类比 人才标杆对比的必要性 何时停止寻找？

对方要什么？

寻找内部候选人 找工作的秘诀 弱联系的优势 寻找外部候选人 从零开始 世界这么小，寻荐作用大 两个电话就够了 何时自己搞定？

何时寻求专业性协助？

第七章 如何评估人才 掌握才经的最佳时机 评估实务 谎言、欺诈与丑闻 瞬间判断 糟糕的面试 从相关经验到能力特征 成功的面试 传授面试技能 解读细微表情 评估技术的未来 一个更好的方法：HOT-SHOT 第三方背景调查的重要性 如何做好第三方调查 选择选择者 需要几轮评估？

厨子太多煮坏汤 集体面试 决策团队 决策阶段的最佳实务 直觉与理性 我的失败案例 建立组织优势第八章 如何吸引和激励人才 站在候选人的立场考虑 分享你的热情 让钱说话 留住人才

物质激励的缺陷 风险和激励 找对人最重要 关于勇气 获取合适的帮助 小心功亏一篑第九章 如何融合人才 融入进程的风险何在？

融入进程三部曲 加速改变 融入进程的六个陷阱 管好融入进程 从成功获聘人员的角度看问题 人性因素 战胜小概率事件第十章 全局观下的才经 每时每刻 对你而言 使他人快乐 未公开的丑闻 “才经”的教育 向历史取经 群众的眼睛是雪亮的？

世界舞台上的才经决策附录A 对人才决策进行投资的价值附录B 评估方法的部分参考文献

章节摘录

第一章 才经：你的必修课 那是1986年夏，我正要去苏黎世接受一次非常重要的面试。在此前的四天里，我已马不停蹄地走了四个城市——伦敦、巴黎、哥本哈根和布鲁塞尔。在每个城市我都接受了亿康先达国际（Egon Zehnder International）的咨询顾问们的轮番面试（亿康先达国际是一家全球性高管寻访公司）。

这样我已总共完成了约30场面试，包括同该公司的多位合伙人及执行委员会的全体成员进行了面谈。

而此刻在苏黎世，我即将见到易仁达（Egon Zehnder）本人，他正是亿康先达国际的创办人，时任董事长。

毫不夸张地说，当时我几乎紧张得手足无措了，我很清楚面前这个人物的地位，他在我出生那一年毕业于哈佛商学院，于1959年将高管寻访这一行业引入欧洲，又于1964年创办了自己的高管寻访公司，此后便大举扩张全球业务。

简言之，易仁达是个传奇。

老实说，我已淡忘了当天他问我的许多问题，但我确实还能记得当天我问他的一些问题，尤其是这一个：根据您超过25年的高管寻访实践经验，根据您同客户企业和候选人打交道的经历，令某人成功的因素究竟是什么？

我本以为他会详细阐述一个繁复的成功理论，毕竟他自己就是在事业上极为成功的人士，我也已经发觉他有很强的内心信念，且为人正直。

那么他是怎么回答的呢？

“靠运气！”

我必须承认，当时我大感讶异——“运气？”

易仁达接着说：“当然，我所遇到过的所有成功人士都很睿智，他们工作很努力，喜欢在事前做好充分准备，能同他人和睦相处，但你要问我助其取得成功的最重要因素是什么？”

我相信是运气。

他们很幸运能生在条件较好的家庭或条件较好的国家中，他们很幸运能有独特天赋，他们很幸运能享受良好的教育，很幸运能为优秀的企业工作，很幸运能保持健康体魄，很幸运能得到升职机会。

所以，个人成功的首要因素就是运气要好。

“如果我不是因他的回答而措手不及，如果我重整旗鼓的速度再快一些，就会追问他成功的第二个重要因素是什么。”

但时机稍纵即逝，我们已经开始谈其他话题了。

自多年前那次会面之后，我曾无数次重新审视和考虑当时提出的这个问题以及易仁达的回答。

我们公司的这位创办人确实很有智慧，在许多人，包括我自己的职业生涯中，运气因素确实发挥了一定作用。

但我还想找到一些可帮助人们采取具体行动的更具系统性的制胜因素。

（显然，光告诉某人成功要靠运气是远远不够的。）

所以，每当我为高管寻访项目面试出色的候选人时，每当我同地位显赫的客户面谈时，每当我同那些希望改变职业道路的经理人进行交流时，每当我在哈佛商学院发表演讲时，每当我凝视着儿女的面庞时，我就会不断问自己：到底是哪些因素促成了令人瞩目的职业成功呢？

时光荏苒，自那次同易仁达会面后已过了20多年。

在这20多年间，我同候选人进行了将近2万次面对面的会谈。

我已走遍世界，无论是开展咨询项目、培训新同事、参加执行委员会或合伙人会议，还是发表演讲。我曾同经理人进行过数千次心对心的长谈，探讨他们的职业发展和个人生活，分享他们的荣耀和心路起伏。

我曾目睹过伟大的成功范例和深切的痛苦经历，我得以结识一些善于管理职业、掌控人生的杰出人士。

遗憾的是，我也认识了一些本来才气纵横的人物，最终却走上了自尽之路。

这一问题长久萦绕在我心头，挥之不去：为何有些人能成功，而有些人会失败呢？

<<才经>>

现在，我相信自己已经找到了答案。

职业成功的公式 首先，如前所述，我也赞同易仁达对于运气的看法，运气因素确实在很多方面发挥作用。

相反，在极端的情形下，意外事故或其他倒霉之事也会提前终结一个人的职业生涯。

但我认为，职业成功的公式里至少还包括另外四个因素，即： 先天因素； 后天学习； 职业决策； 人际/人才决策。

我确信，这些因素能够互相加强彼此的作用，产生乘数效应。其中大部分因素在人生的不同阶段都有不同的重要性，当然先天遗传因素除外，这一因素从人的出生至死亡是相对恒定的。

后天学习（即教育培养）也是一生中都很重要的因素，但在成长早年尤其关键。

当我们20岁出头时，职业决策开始变得重要。

最后一个因素则是人际/人才决策。

我坚信，一旦你完成了正式教育、踏入职场，人际/人才决策就成了左右你职业成功的最重要因素。

下面让我们逐个来考察这四大因素： 第一，先天因素。

持续扮演着重要角色。

你的遗传构成决定了为什么有些事对你来说一学就会，而对其他人却异常困难。

遗传因素会限制你某方面的能力，也会在另一方面为你打开一扇门。

但遗传因素也不是绝对静止不变的。

虽然以往的理论认为遗传因素在成功公式中是一个常量，但最新研究表明，即便是遗传特征也具有动态的性质。

正如麦特·瑞德利（Matt Ridley）在《先天，后天》（Nature via Nurture）一书中所指出，你的13常活动决定了你体内哪些基因会激活、这些激活的基因又决定了你体内会制造出哪些蛋白质、而这些蛋白质最终形成了你脑细胞之间的突触。

在这一围绕先天遗传与后天环境的辩论中，似乎双方都有道理。

第二，后天学习。

是指一个人终其一生所进行的正式与非正式的学习，这是促进职业成功的强有力工具。

在一定程度上，你的学习能力还取决于你的职业选择：在你的工作场所有哪些学习机会？

是否每天都能学到新东西？

显然，在职业培训方面投入一定时间和精力能够显著提高你的能力，从而加大成功的可能性。良好的学习体验会产生巨大影响。

然而，人的发展潜力也受到明显的约束，因为你的学习能力部分取决于遗传因素。

此外，虽然这么说很痛苦，但人的学习能力确实会随着年龄老去而减弱。

不错，60岁仍可学吹打，只是学习时间要长很多，而且还学不全。

因此，随着年龄增长，接受培训的成本/效益比率也在发生微妙变化。

让我的朋友莱尔·斯宾塞（Lyle Spencer）以其简洁有力的方式来总结发展潜力吧（他是人才筛选与培养领域的国际权威专家）：“你当然可以去教一只火鸡爬树，但我宁愿直接雇一只松鼠来干这事儿。

” 第三，职业选择。

我们不应低估职业选择对于个人成功的影响。

许多人在初入职场时，大家水平可能相差无几，但选择了迥然不同的工作环境，最终他们在职业成就上却有天壤之别，令我大为感叹。

例如，我在大学读本科时有不少天资聪颖、才华横溢的同学，只是他们在择业时犯了错误，选择加入了缺乏专业精神，或存在严重官僚主义的组织；时至今日，从职业成就来看，他们已远远落后于另一些本来才能差不多的同学，但这些人选择了更为明智的职业道路，所加入的组织也更具专业精神。

简言之，明智的职业选择可成倍增大你自我教化的努力成果，从而是决定你职业成功的关键因素。

哈佛大学教授莫尼卡·希金斯（Monica Higgins）在《职业烙印：创造行业领袖》（Career Imprints

<<才经>>

：Creating Leaders Across an Industry）一书中描述了“百特医疗的小伙子们”是如何一手打造美国的生物科技行业的。

根据她对300家生物科技企业和3 200名生物科技公司高管的调查研究，她得出结论：百特实验室（Baxter Labs）这一家公司就孵化衍生了数量惊人的生物科技业分立上市公司或新创公司，而且这些公司都很成功。

这种现象——从一家公司催生全行业多家领先企业的现象——也多见于其他行业，如惠普和苹果电脑对于高科技硬件业，又如仙童电气（Fairchild）对于半导体行业亦是如此。

显然，从长远职业发展角度讲，置身于一个培育创新的温床中总比置身于毫无生气的一潭死水中要好。

第四，人际/人才决策。

对我们大多数人来说，人际决策在我们20多岁时开始变得重要。

个人方面，我们会在大学里、在研究生院、在教堂、在街坊邻里结交一生挚友，我们会遇见一生的伴侣，和他/她步入婚姻，而在工作场所，我们也开始对“人”做出决策，例如对同事、客户和供应商等。

当你成为一个部门的经理后，你开始管理手下人，此时你的人才决策便成了决定你所领导部门的工作绩效的关键因素。

随着你肩头的责任日渐加重，从管理一个部门到管理一家企业，利害关系也越来越大，因为你只能通过自己所建立的手下团队来施加对企业的控制和影响。

随着你从小经理一路升到CEO或董事长，人才决策逐渐成为你最大的挑战和最大的机遇。

让我再强调一下：基于我20年来的实践经验、研究和反思，我坚信，促进职业成功的最强有力的因素正是掌控“才经”（如图1.1所示）请注意，你在职业道路上走得越远，你在职位等级上攀得越高，人际/人才决策也愈显重要，这里的“重要”不仅是指这些决策的绝对重要性，而且是指这些决策针对其他所有因素而言的相对重要性。

一个哈佛荣誉校友的故事 让我们来看一个运用“成功公式”的实例。

我想如果以我的良师益友易仁达本人为例，他应该不会介意。

易仁达于2002年获得了哈佛商学院的“杰出校友奖”，这是这所名校的最高荣誉奖项，只颁发给极少数成就卓著的哈佛校友。

获奖者都是“堪为楷模的人物，他们激励了所有期望将来对商界和社会产生影响的有志之士。”

易仁达究竟是如何取得事业成功的呢？

首先，遗传因素起了一定作用。

易仁达身材高大、相貌英俊、思辨敏捷而且智商很高。

同时，至少以我的观察来看，他也是情商极高的人。

易仁达能充分了解自己，为人正直诚实，对于认定的方向能高度投入、积极主动地努力，同时性格乐观。

他是个“天生的领袖人物”，正如吉姆·库泽斯（Jim Kouzes）在《领导力挑战》（The Leadership Challenge）一书中所指出的，易仁达也是鼓舞人心的大师。

所以我毫不怀疑易仁达在遗传素质方面确实具有先天优势。

除了上天赐予的才能，易仁达也努力进行自我教育和能力培养。

虽然他从哈佛商学院获工商管理硕士学位后结束了正式教育，但他一直在坚持学习。

他酷爱读书，也善于识人，他喜欢从周遭的所有人和经历中学习，从而做到世事洞明，人情练达。

后天学习的实质，也是学以致用，既为了你个人，也为了你所在的组织而将所学运用于实践中。

易仁达工作十分努力，总是每周工作六天，且经常加班，他对每项重大活动、每次会议、每个演讲都会做充分细致的准备。

这里我说段轶闻：在每次发表演讲前，他都会对着镜子排练好几个小时，将整个过程录音并计时。

我曾问他，在迎接新同事的欢迎会上他做一次演讲究竟需要多长时间？

预定时间是给他一小时，但也许他觉得需要多点时间，或用不着那么久？

他讶异地看着我答道：“既然给我一小时，那我就一定会讲一小时，到点结束。”

<<才经>>

”事实也确实如此：他没有讲59分钟，也没有讲61分钟——真的就是正好一小时。

由此可见，先天因素和后天学习让易仁达在职场如鱼得水。

接下来，他的职业选择将其推到了新的阶段，先是从律师行业转到商业，又从广告业转到高管寻访业。

事实上，正是他将全新的高管寻访行业引入了欧洲，以其独特的远见创立了自己的公司，在工作中结合了创造性的咨询视角和高标准严要求的专业精神。

你也可以认为，易仁达此后的商业决策同时也是“职业选择”，包括亿康先达国际永不上市的决定、创立独一无二的平等合伙体制/独特薪酬体制的决定等。

他将这种至今仍令全球许多专业服务公司倍感艳羡的操作方式归结在其发表于《哈佛商业评论》的一篇文章中，题为“更简单的薪酬体制”（A Simpler Way to Pay）。

是的，以上都是明智的职业选择。

但令易仁达取得成功的最重要因素仍是他掌控“才经”的能力。

他从1964年创办亿康先达国际至今的44年中，坚持亲自面试每一位顾问候选人（没错！

），从而建起了这家伟大的公司。

这也是为什么我会在1986年的那天颇为紧张地接受他的面试，当时他正在做一个人才决策，而对他来说，万般皆下品，唯有此事高。

易仁达规定每个顾问候选人都必须在多个国家接受多人面试，我也不例外。

直至今13，亿康先达国际仍规定所有新进顾问都要接受董事长以及不同国家办事处的约40名同事的面试，以确保他们能达到公司严苛的要求，并能契合亿康先达的企业文化。

不错，易仁达比大多数人都要幸运，拥有优越的遗传基因，并能在此先天基础上通过学习和努力工作来进一步发展。

他做出了理想的职业选择，甚至自己创业了。

但最重要的是，他成长为一名掌控“才经”的大师。

那么他是如何掌控“才经”的呢？

他借助本公司内许多才智超群之士的经验和智慧，建立了一种合适的架构。

是的，他天生就有处理人际问题的才能，但他也掌握了可发挥这一才能的相关技巧。

掌控“才经”是一门可以教会也可以学会的艺术。

成功的经理人有哪些特征 现在来考察个人成功的制胜因素。

在我看来，有关个人成功的最佳研究分析是由北卡罗来纳州“创意领导力中心”的研究员所做的。

他们在分析了数百个筛选高管人选的案例后，得出结论：被视为成功的高管人员要具备两个条件：第一，为组织实现出色绩效；第二，人际关系良好，尤其是同下属之间。

如此来看，出色的组织绩效是个人成功的一个必要条件。

但这种组织绩效从何而来呢？

还是来自于组织内部能够掌控“才经”的那些员工。

不错，经营战略很重要，卓越的产品/服务也是关键，银行里的充裕资金更是财富，但在所有这些条件的背后，创建和运用它们的都是人。

我们还能从相关管理学文献中学到什么？

马可斯·白金汉（Marcus Buckingham）和科特·考夫曼（Curt Coffman）在《先打破所有规则》（First Break All the Rules）一书中称，和我们的自我认识相反，世上任何一个人都没有所谓“无限的发展潜力”。

在这一前提下，我认为你不能单凭一己之力来实现个人发展，你要招募并提升那些具有合适能力的人，你还要帮助他们在合适的岗位上成长进步。

马可斯·白金汉在另一本书《你应当知道的一件事》（The One Thing You Need to Know...About Great Managing, Great Leading, and Sustained Individual Success）中讨论了一个成功经理人所应具备的四项技能，其中第一条就是要“选对人”。

接着，在讨论了几种管理技能之后，他又指出了“卓越管理”的最重要指标，即发现每个人身上

<<才经>>

的独特长处并加以充分发挥和利用。

换句话说，你先要招到出色的人，再将这些人安排到合适的岗位，这就是用人之道的根本所在。

白金汉在其书中最后提到了个人持续成功的一个关键因素：知己之短，用人之长。

要把自己不擅长的事情做好，你就需要放权给手下人，也就是说你身边要有优秀的人才。

假定你一直很喜欢自己所做的工作，但随着岁月流逝，总有一天你也会感到厌倦的，那你怎么继续晋升呢？

为了继续晋升，你还是在身边有一批得力干将。

在很多情形下，培养接班人正是自己得以晋升的前提条件。

所以从这个意义上讲，你也需要好好掌握招聘与擢升最佳人才的艺术。

<<才经>>

媒体关注与评论

费洛迪先生的这本杰作介绍了任何一个卓越领导人的首要任务：请谁上车和往哪儿落座。他对人才战略的热情、多年的亲身经历以及科学的研究方法使得《才经》一书有耳目一新之感，极具冲击力…… ——管理大师、《从优秀到卓越》一书的作者吉姆·柯林斯 《才经》一书填补了在人才战略方面的空白。

虽然它不会消除你面临的挑战，但它提供的卓越的全球视野、先进的人才理念以及实用的管理工具会大大提高你的“才经”决策水平，增加你成功的砝码。

——麦肯锡公司在中华区董事长欧高敦 在现代信息经济中，“才”是企业资产最重要的组成部分，而对这一“资产”，我们的理解还远远不够。

此书是一个有益的尝试，值得一读。

——中国宽带产业基金董事长田溯宁博士 费洛迪先生从艺术和科学的角度全面透彻地为企业管理者讲解了下好人才这盘棋的战略。

我已将《才经》这本书推荐给了公司各部门的管理者。

——中国平安保险集团总经理张子欣 任何一个要打天下的人，必须首先有一个志同道合的班底，而如何找到最适合的人，让他们去做最适合的事，你可以在这本书中寻找答案，相信你一定会有收获！

——柯达公司全球副总裁，大中华区主席叶莺 大师的智慧，务实的工具，用才的精髓。

——杰克·韦尔奇 此书使得“把正确的人放在正确位置”这个目标更容易实现。

——李开复 每位领导者都能为“才经”领域的沃伦·巴菲特。

——冯仑

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>