

ANDREW NURNBERG ASSOCIATES INTERNATIONAL Ltd.

安德鲁·纳伯格联合国际有限公司

2024 BIBF



美国贝雷特·凯勒出版社 Berrett-Koehler Publishers 新书目录（经管/励志）

感谢您的阅读！

请将回馈信息发至：

[吴伊裴 Jessica@nurnberg.com.cn](mailto:Jessica@nurnberg.com.cn)

[邓晶晶 Winney@nurnberg.com.cn](mailto:Winney@nurnberg.com.cn)

[高馨滢 Melody@nurnberg.com.cn](mailto:Melody@nurnberg.com.cn)

安德鲁·纳伯格联合国际有限公司北京代表处

北京市海淀区中关村大街甲 59 号中国人民大学文化大厦 1705 室, 邮编：100872

传真：010-82504200

网址：www.nurnberg.com.cn

微博：<http://weibo.com/nurnberg>

豆瓣小站：<http://site.douban.com/110577/>

微信订阅号：ANABJ2002



扫我关注ANA微信账号
获取最新版权资讯



贝雷特·凯勒出版社

Berrett-Koehler Publishers

Berrett-Koehler 是一家独立出版社，致力于创造一个为全社会服务的宏伟目标。

我们认为，真正创造一个更好的世界，需要社会不同层面的共同努力，即个人层面、组织层面和社会层面。因此，我社出版的图书主要致力于从这三个层面上进行探讨。个人层面上，书籍内容涉及帮助个人实现生活方式与价值观相统一的目标，使人们的生活状态更加符合他们对美好生活向往的需求；组织层面上，部分图书以提升领导水平和管理实践水平，提供企业履行社会责任的方法，推动建立人性化、高效率的企业组织为主要内容；社会层面上，我们的图书志在推进社会和经济公义，促进共同繁荣，推动可持续发展以及在国家和国际性问题提供新的解决方法。

我社出版的所有图书拥有一个共同的主题——开辟新思路。这些图书的内容挑战传统的思维方式，介绍新想法，寻求积极的改变。无论我们的领导者是谁，我们的选题怎样改革，我社出版的图书始终共同追求改变那些使问题周期性出现的信仰、想法、机制和结构。

我们在经营管理方面同样践行着我们的宗旨，与出版于我社的图书所表达的理念保持一致。管理工作是我社实现目标的重要手段。它是指以深厚的责任感管理公司，以保证相关利益群体的利益。相关群体包括，作者，读者，员工，投资者、服务供应商以及我们所在的社区环境。

我们诚挚感谢数以千计的读者，作家以及投身于“BK 团队”的其他朋友。我们同样希望您能够加入到我们的事业中来。



中文书名：《包容性领导者的日常实践：建立归属感文化指南》

英文书名：*Daily Practices of Inclusive Leaders: A Guide to Building a Culture of Belonging*

作者：Eddie Pate and Jonathan Stutz

出版社：Berrett Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

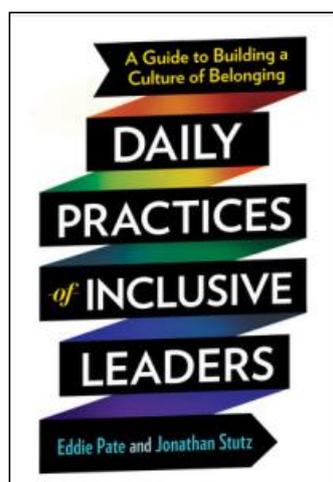
页数：240 页

出版时间：2024 年 5 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

当领导者不再依赖人力资源从业者来承担 DEI（多元化、公平性、包容性）计划的全部责任时，真正的包容性就会发生。

在这本书中，小的、有意识的日常领导实践是创建真正包容性组织的关键。

多元化和包容性的培训和书籍充斥着市场，但承诺与实现之间的差距开始破坏已经取得的进展。数以百万计的人努力在工作场所的多样性和包容性方面有所作为。

通过这个实用的、对领导者友好的框架，《包容性领导者的日常实践》将为读者提供他们一直在寻找的可操作工具。

领导者将学习：

- 为什么他们是包容性的关键
- 对终身旅程的见解
- 成功的实践可以从今天开始
- 还有更多

随着大型 DEI（多元化、公平性、包容性）时代的结束，领导者将通过日常工作流程中的小变化来取得长足的进步，从而创造一种具有包容性的工作场所文化。这个行动、活动和策略工具包将帮助领导者成为其组织中多样性和包容性的基础。

目标消费者：专注于创造包容性环境的领导者、与多元文化团队合作的领导者、DEI（多元化、公平性、包容性）从业者、将与公司内部领导者分享的人力资源专业人士。

作者简介：

埃迪·佩特（Eddie Pate）是埃迪·佩特演讲和咨询公司的创始人兼首席包容性、多样性和公平官。他曾担任亚马逊的包容性和多样性总监、埃维诺的多元化和包容性副总裁以及星巴克的多元化和包容性总监。他拥有华盛顿大学社会学博士学位，现居西雅图。



乔纳森·斯图茨 (Jonathan Stutz) 是全球多元化合作伙伴公司的总裁兼首席多元化官，此前，他曾担任亚马逊运营部四项全球业务的包容性、多元化和公平 (ID&E) 的负责人。他之前曾领导微软销售与支持小组的 DEI (多元化、公平性、包容性)。他拥有西雅图城市大学的组织领导硕士学位。

媒体评价：

“佩特和斯图茨提供了简单的包容性实践，适用于所有经验水平的领导者，并将其融入招聘、雇用、保留和继任计划中。我在这本书里找到了很多好的解决方法…很容易实施，而且会引起我们经理的共鸣。”

——艾莉森·弗朗西斯，好市多批发公司首席多元化官兼副总裁

“佩特和斯图茨为一个紧迫的话题带来了美妙的对话风格……感觉就像你和他们坐在一起，听他们介绍故事和框架，帮助你建立归属感。这本书将成为首席执行官、直线经理、人力资源主管和整个组织质疑他们以前的方法并建立新方法的宝贵资源。”

——比尔·普莱斯, Driva Solutions 总裁，亚马逊前全球客户服务副总裁

中文书名：《做最重要的事（第二版）》

英文书名：DO WHAT MATTERS MOST, SECOND EDITION

作者：Rob Shallenberger and Steve Shallenberger

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

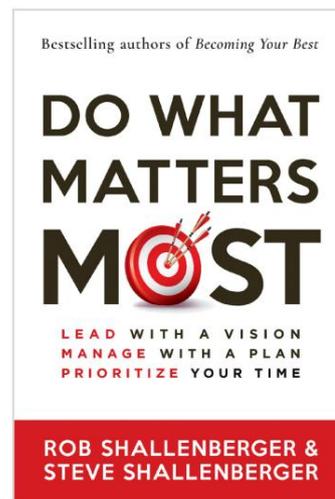
页数：192 页

出版时间：2025 年 1 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

找回生活平衡！掌握三大习惯，最小化干扰，最大化成就，抽出时间去做最重要的事情。

这本关于时间管理的畅销书现已更新至第二版，新增了 30% 的内容，包括关于在养成健康习惯的过程中维持动力的章节。

真正的个人转变需要正确的心态和技能。本书揭示了如何同时采用这两种方法，并提供



了实现持久转变所必需的行动工具。

作者基于其四十年的领导力研究，提出了三大习惯，它们将帮助人们和团队做最重要的事情。这三大高效习惯是：

- 制定书面个人愿景
- 确定并设定年度角色和目标
- 持续进行周前规划

史蒂夫（Steve）和罗布（Rob）做出了大胆的承诺：养成这三大习惯的人可以将工作效率提高至少 30%至 50%，同时减轻自身压力。对企业而言，这意味着更高的利润、更快乐的员工和更多的创新。对个人而言，这意味着更好的身心健康、更牢固的人际关系，以及更多的平和与平衡感。

通过实施本书中简单易懂的习惯，并辅以个人生产力评估等时间管理工具，你将学会如何主动设计生活，而不仅是被动地活着——你将感受到掌控感、方向感和目标感带来的力量。

作者简介：



史蒂夫·沙伦伯格（Steve Shallenberger）是 *Becoming Your Best Global Leadership* 的创始人和主席。作为成功的企业家、值得信赖的高级主管、专业的公司培训师和受人尊敬的社区领导，他拥有 40 多年的职业经验。沙伦伯格与斯蒂芬·科维（Stephen R. Covey）共事多年，帮助建立了世界著名的科维领导中心（Covey Leadership Center）。



罗布·沙伦伯格（Robert R. Shallenberger）是 *Becoming Your Best Global Leadership* 的首席执行官。他培训和指导了全球数百家公司，包括许多《财富》500 强企业。他曾在空军中担任过 11 年的 F-16 战斗机飞行员，也曾是空军一号的先遣特工，与外国使馆和特工一起周游世界。

中文书名：《摆脱增长魔咒：强化企业战略之路》

英文书名：ESCAPING THE GROWTH CURSE: The Path to Stronger Corporate Strategy

作者：Yves Doz and Keeley Wilson

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

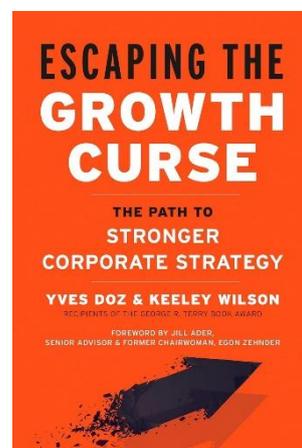
页数：280 页

出版时间：2024 年 6 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管





内容简介:

公司的可持续增长并非遥不可及的梦想。这本蓝图由三部分组成，指导您避开那些导致增长停滞的陷阱。

随着公司逐渐成熟，其潜在增长速度自然会放缓，这就是所谓的“增长魔咒”。这是一个普遍存在的问题，困扰着公司、首席执行官和董事会成员。为了保护公司的未来，必须启动一种战略性治理，让董事会代表所有利益相关者发挥更积极的作用。

本书由三部分组成。首先，它向企业展示了如何识别那些阻碍增长的传统陷阱。第二部分为企业提供了建立董事会、确定长期战略以及进行必要调整以实现持续增长的蓝图。最后一部分深入探讨了董事会和高管在战略更新方面进行必要合作的具体方式。

重新认识增长的极限以及由此导致的公司运作方式，最终为我们提供了从“增长魔咒”中逃脱的途径。

作者简介:



伊夫·多兹 (Yves Doz) 是欧洲工商管理学院 (INSEAD) 技术创新管理索尔维 (Solvay) 讲席教授，也是 CEDEP 的学术委员会成员。他曾与许多跨国公司合作，如空中客车 (Airbus)、艾利丹尼森 (Avery Dennison)、葛兰素史克 (GSK)、IBM、英特尔 (Intel)、微软 (Microsoft)、诺基亚 (Nokia)、宝洁 (P&G)、梯瓦 (Teva)、铁姆肯 (Timken)、丰田 (Toyota) 和施乐 (Xerox)。最近，他在公共部门的工作包括为芬兰议会研究所 SITRA 提供有关发展战略敏捷型国家政府的建议，并在芬兰为高级公务员开设的领导力发展课程中授课。



基利·威尔逊 (Keeley Wilson) 是欧洲工商管理学院的高级研究员。过去 20 年来，她在研究和咨询领域的工作主要集中在全球创新战略、流程管理、战略联盟以及领导力挑战等方面，涉及的公司包括惠普 (HP)、诺华 (Novartis)、壳牌 (Shell)、西门子 (Siemens)、路透社 (Reuters)、施耐德 (Schneider) 和施乐 (Xerox) 等。



中文书名：《坚韧不拔：一次对话，对抗职场压力》

英文书名：**FIERCE RESILIENCE: Combatting Workplace**

Stress One Conversation at a Time

作者：**Edward Beltran**

出版社：**Berrett-Koehler Publishers**

代理公司：**ANA/Jessica**

页数：**240 页**

出版时间：**2024 年 8 月**

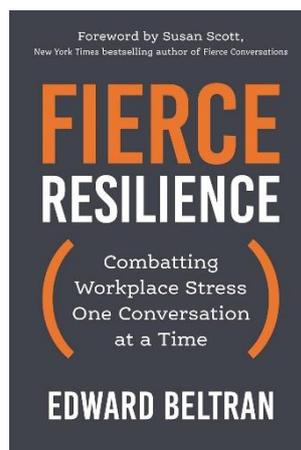
代理地区：**中国大陆、台湾**

审读资料：**电子稿**

类型：**自助/经管**

亚马逊畅销书排名：

#584 in Business Conflict Resolution & Mediation (Books)



内容简介：

通过对话的力量，发现减轻工作压力、建立强大韧性，并取得成功的科学秘密。

技术、与世隔绝以及对工作效率越来越高的要求，使职场成为压力的温床——逃离糟糕工作环境的员工数量达到前所未有的水平，这一现状也就不足为奇了。

爱德华·贝尔特兰（Edward Beltran）是一家实力雄厚的领导力沟通公司的首席执行官，他相信消除职场压力的良方始于对话。

贝尔特兰开发了一种基于科学的模式来减轻压力，帮助人们建立他所谓的“强大韧性”。通过利用对话的力量，读者可以：

- 发现自己独特的压力源；
- 掌握缓解压力的技能；
- 建立强大韧性，提升自己的情绪健康。

这不是一本普通的自助书籍。强大韧性的转变过程不仅培养了应对技能，它还帮助人们掌控自己的情绪健康，变得更加坚韧，并建立以韧性为核心基因的组织。

- **吸引苏珊·斯科特（Susan Scott）《非常对话》（*Fierce Conversations*）的读者：**参与发行这本畅销书的团队目前在负责《非常对话》，并将继续建立职场压力方面的原始思想领导力。
- **解决职场的巨大需求：**当前职场压力达到了历史最高水平，而支持员工的有效项目却少之又少。
- **大型演讲平台：**Fierce 及其首席执行官爱德华·贝尔特兰建立了一个强大的媒体和演



讲平台。

- **专注于公关和社交媒体活动：**通过目前的公关、文章撰写和社交媒体活动，Fierce 接触并吸引了 60% 的《财富》500 强企业。
- **行业领先专家：**爱德华·贝尔特兰是 Fierce 的首席执行官，也是一位备受尊敬的领导者。他带来了一个以研究为基础的模式，旨在应对职场压力，该模式侧重于职场对话的独特作用。

作者简介：



爱德华·贝尔特兰 (Edward Beltran) 是 Fierce 公司的首席执行官。作为一名注册会计师和工商管理硕士，他曾在安捷伦 (Agilent)、普华永道 (PwC) 和安达信 (Arthur Andersen) 担任高级职务。在他的领导下，Fierce 已经与超过 60% 的《财富》500 强企业合作，并被 CNBC、《财富》(Fortune)、《华尔街日报》(WSJ) 和 *Fast Company* 报道。他还是《福布斯》(Forbes) 和 *Fast Company* 的撰稿人。

媒体评价：

“《坚韧不拔》以新颖、睿智的方法解决了职场压力带来的高昂代价。这本书非常有价值，非常适合那些根据 Fierce 团队经过验证的研究成果，寻找一条行之有效的压力管理之路的领导者。值得一读！”

----肯·布兰查德 (Ken Blanchard)，《新版一分钟经理人》(*The New One Minute Manager*) 和《领导力的简单真理手册》(*Simple Truths of Leadership*) 的合著者

“《坚韧不拔》是一堂改变工作压力的大师课。这本书是对任何领导者武器库的有力补充，它借鉴了 Fierce 在《财富》500 强企业中改变企业沟通和文化的丰富历史。”

----马歇尔·戈德史密斯 (Marshall Goldsmith) 博士，Thinkers50 排名第一的高管教练，《丰盛人生》(*The Earned Life*)、《触发器》(*Triggers*) 和《习惯力》(*What Got You Here Won't Get You There*) 的作者。

“我的体育生涯要求我具备并实施‘强大韧性’以取得成功。爱德华·贝尔特兰提供了开创性的战略，可用于应对当今最紧迫的职场挑战。这本书是全垒打！”

----戴夫·温菲尔德 (Dave Winfield)，美国职业棒球大联盟名人堂成员、企业家



中文书名：《从冲突到勇气：如何不再回避，勇敢领导》

英文书名：FROM CONFLICT TO COURAGE: How to Stop
Avoiding and Start Leading

作者：Marlene Chism

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/ Jessica

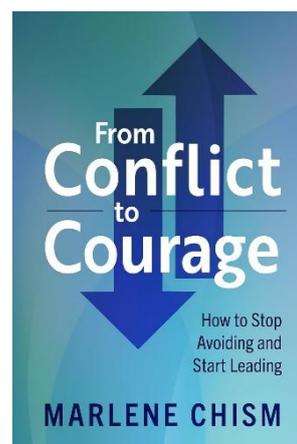
页数：240 页

出版时间：2022 年 5 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



6 in the getAbstract Downloads Chinese 2023

内容简介：

尚未解决的冲突是工作中的克星。学习如何培养心态和技能，化解差异，克服分歧，将冲突转化为成长的机会。

工作中未解决的冲突会浪费时间，增加压力，并对业务成果产生负面影响。但冲突不是问题，管理不善才是问题。

当领导人陷入玛琳·希斯姆（Marlene Chism）所称的“三个因素”的模式时，则是对冲突管理不善：攻击，回避和安抚。“这些应对机制是人类避免冲突带来的负面情绪的方式，但归根结底都是回避，”希斯姆说。在这本书中，她展示了如何通过提高能力来勇敢地面对冲突。

应对冲突的能力由三个要素组成。其基础是“内心游戏”——领导者的自我意识、价值观、洞察力和情感完整性。“外层游戏”是基于这一基础的技能、方法和沟通技巧。最后是“文化”——周围可见和不可见的鼓励或阻止冲突的机制。

希斯姆就所有三个要素的发展提供练习、示例和专家指导。领导者将学会提高领导清晰度、识别障碍和减少阻力的技巧。他们将培养强大的技能，以应对易起冲突的人，以及发起、参与和维持困难的对话。

读者将了解到，当他们将冲突视为老师，勇敢地面对它，并不断努力改变自己时，就能得到所寻求的解决方案。他们可以改变想法。

作者简介：



玛琳·希斯姆 (Marlene Chism) 是玛琳·希斯姆咨询公司 (Marlene Chism Consulting) 总裁，她与领导人合作，构建无冲突文化，推动增长并减少代价高昂的错误。希斯姆是一名高级叙述型培训的实践者，是全球学习平台上的

9



领英学习讲师，也是四本书的作者，包括《结束职场闹剧》(*Stop Workplace Drama*)，《无闹剧领导》(*No Drama Leadership*)，以及《结束医疗行业职场闹剧的 7 种方法》(*7 Ways to Stop Workplace Drama in Your Healthcare Practice*)。她拥有德鲁里大学传播学学士学位和韦伯斯特大学人力资源开发硕士学位。

媒体评价：

“懂得如何管理冲突以获得积极成果的领导者知道如何吸引和保持业务。《从冲突到勇气》重点介绍了我们提供给店主的许多方法和技巧，以帮助他们成为当今杰出的领导者。这是一个非常实用和出色的操作指南。”

----比尔·斯托勒 (Bill Stoller), Express Employment Professionals 首席执行官兼创始人

“《从冲突到勇气》为领导者提供了一个愿景，通过解决冲突和塑造行为来促进信任、协作和包容，让他们了解如何成为变革推动者。组织各级领导人都必须阅读的书。”

----弗拉基米尔 (Vladimir) 和丹尼尔·科瓦切维奇 (Danijela Kovačević), Inovatec 创始人

“大多数领导者不惜一切代价避免冲突。在《从冲突到勇气》中，玛琳·希斯姆提出了我们为什么需要重新思考我们如何看待冲突的理由，并为读者提供了一个可行的蓝图，帮助他们处理这些棘手的对话，并在组织中实现更大的一致性。”

----坦维尔·纳塞尔 (Tanveer Naseer), MS, Inc. 前 100 名领导和管理专家，获奖领导力主题作家，领导力播客主持人，著有《领导力迷魂》(*Leadership Vertigo*)

“我们所谓的‘困难的对话’是领导者工作的一部分。但是，太多的领导人会尽可能避免这些对话。在这本书中，玛琳·希斯姆解释了为什么艰难的对话是一次改进的机会。更好的是，她告诉你如何做到这一点。如果你是一个领导者，尤其是一个避免困难对话的领导者，这本书应该在你的必读书目中。”

----瓦利·博克 (Wally Bock), 作家、博主、写作教练

中文书名：《重返谈判桌：重启停滞谈判的 5 个步骤》

英文书名：GETTING BACK TO THE TABLE: 5 Steps to Reviving Stalled Negotiations

作者：Joshua N. Weiss

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

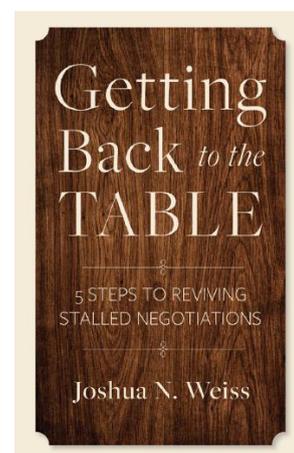
页数：192 页

出版时间：2025 年 1 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管





内容简介：

哈佛大学全球谈判项目（Harvard's Global Negotiation Initiative）创始人之一、世界著名谈判大师约书亚·韦斯（Joshua N. Weiss），提出了应对谈判僵局或失败的动态战略，使读者能够利用遇到的挫折，以更强大的力量和韧性重返谈判桌。

在谈判的世界里，失败往往是不可避免的。有些人在失败后选择放弃，有些人则选择忘记并继续前行。但真正成功的谈判者懂得如何从中学习。著名的谈判思想领袖、联合国谈判团队成员约书亚·韦斯介绍了应对谈判僵局或失败的“LATER”5步模型：

- (L) Loss acceptance（接受损失）
- (A) Autopsy of your negotiation to learn（深入剖析，吸取教训）
- (T) Transferring lessons (the right ones!)（将正确的教训转化为行动）
- (E) Educate from your weaknesses and actively unlearn（从弱点中吸取教训，并积极反思）
- (R) Return to the table with confidence by building on your strengths（扬长避短，满怀信心地重返谈判桌）

《重返谈判桌》探讨了谈判失败的现实。它阐述了可能发生的失败类型、如何应对失败，以及我们如何在失败面前保持韧性。利用韦斯简单易用的模型，读者可以成功重返谈判桌。记住，失败在谈判中在所难免，但从失败中学习和成长才是最有价值的。

作者简介：



约书亚·韦斯（Joshua N. Weiss）是哈佛大学全球谈判项目（Harvard's Global Negotiation Initiative）的创始人之一，并在哈佛大学任教。他是哈佛谈判项目的高级研究员和威廉·尤里协会（William Ury Associates）的高级培训师，并领导着自己的咨询公司 Negotiation Works。他还是贝佩丝大学（Bay Path University）的教员，并在麻省理工学院（MIT）、哈佛大学（Harvard）、马萨诸塞大学（UMass）、科罗拉多大学丹佛分校（UC Denver）和贝鲁特美国大学（American University of Beirut）等十所大学担任兼职教员。他被列为全球 30 大谈判大师之一，并在联合国调解小组（United Nations Mediation Team）任职。



中文书名：《做个会谈话的好上司，第三版》
英文书名：HELP THEM GROW OR WATCH THEM GO,
THIRD EDITION: Career Conversations Organizations Need
and Employees Still Want

作者：Beverly Kaye and Julie Winkle Giulioni

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

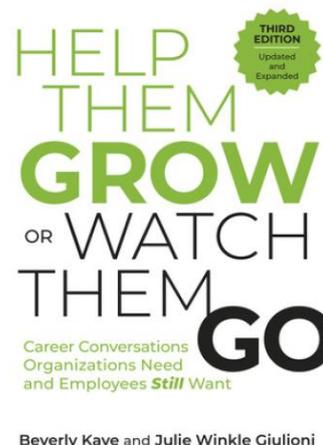
页数：168 页

出版时间：2024 年 9 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

这部新版的畅销员工发展经典著作比以前的版本篇幅更长、更有帮助，其中包括在当今更加灵活的就业环境中如何吸引并留住员工的建议、关于远程和混合工作模式的新章节，以及对企业内部生涯发展的更深入探讨。

一项又一项研究证实，生涯发展是管理者提升员工留任率、敬业度、生产力和业绩的最有力工具。但大多数管理者认为他们没有时间去做这件事。本书提供了一种更好的方法：与员工就他们自身、设定的目标和企业进行频繁、简短的谈话，这种谈话可以无缝地融入正常的业务流程中。

贝弗利·凯耶（Beverly Kaye）和朱莉·温克尔·朱里奥尼（Julie Winkle Giulioni）确定了三种广泛的谈话类型，可以帮助员工了解自身的优势、不足以及兴趣点，并指出了组织和行业的未来发展方向。作者还提供了一系列新的评估工具、工作表以及谈话指南，旨在帮助员工和管理者更好地整合各种资源，共同推动个人和组织的持续进步。

作者简介：



贝弗利·凯耶（Beverly Kaye）是她自己的咨询公司 BevKaye&Co 的创始人兼首席执行官，在雇佣、保留员工和推进员工职业发展等领域尤为著名。她是一位著名的专题发言人、作家，以及新型学习工具的开发商。由于她在职场学习方面的开创性和持续性贡献，她被人才发展协会（Association for Talent Development）授予终身成就奖。她与他人合著了多本书，其中包括六版的《爱或失去他们》（*Love 'Em or Lose 'Em*）。



朱莉·温克尔·朱里奥尼（Julie Winkle Giulioni）是 DesignArounds 的联合创办者与主要负责人，这是一家活跃于美国东西沿海的咨询与教学设计公司，专注于帮助企业提高领导力、销售以及客户服务。她通过其公司与世



界各地的组织合作，通过领导力和学习提高绩效。她是 Inc. Magazine 百强领导力演讲者之一，并就生涯发展和各种职场话题提供咨询、教学、演讲和写作服务。

中文书名：《先为人，再为领导：自我关怀如何胜过自我批评》

英文书名：HUMAN FIRST, LEADER SECOND: How Self-Compassion Outperforms Self-Criticism

作者：Massimo Backus

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

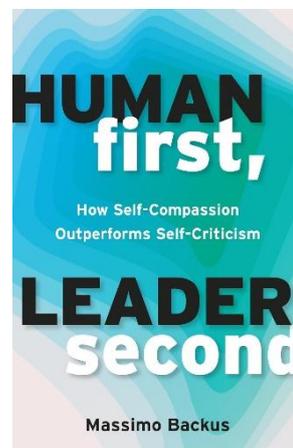
页数：216 页

出版时间：2024 年 9 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

在追求卓越与完美的道路上，许多领导者常常陷入自我封闭的陷阱，他们如同紧绷的弦，随时可能断裂。本书正是为这些在领导之路上身心俱疲的领导者量身打造的自我关怀指南。

这本书通过一个六步框架，引领读者走进自我关怀之旅。书中强调，自我关怀并非弱者的专利，而是强大领导者必备的品质。它教会我们如何分离身份与个体，如何以更加宽容和理解的态度对待自己，从而更好地关爱他人。

许多关于领导力和关怀的书籍都在提醒领导者要“做人”，要关爱身边的人。但事实上，领导者也是人。他们并不是在玩“成为人类”的游戏，也不是只有在需要的时候才能召唤出自己的人性。他们在领导力和同情心之间挣扎，往往是因为忽视了自我关怀——对下属缺乏同理心只是一个表象。

本书通过 6 个步骤的框架，向领导者介绍了自我关怀的做法，即使是最顽固不化、最强硬的领导者也能以此开始深思熟虑、富有成效的自省。

- 回溯：传记、生物学、背景故事
- 前进：目的、价值观、优先事项
- 内心：意图、感受、思想
- 外在：意图、行动、行为
- 庇护：自我关怀与个人责任
- 偏离：悔恨与自我宽恕

这本书提供了一系列个性化的自我关怀探索策略——以及最适合个人的方法——这将帮



助领导者提高对自我关怀重要性的认识，同时走出同情等于软弱的误区。无论我们的身份或影响力如何，我们首先都是人，都需要关怀。

作者简介：



马西莫·巴克斯 (Massimo Backus) 是一名主持人、演讲家、领导力教练，同时也是“The Leadership Mind”播客的主持人。他曾为亚马逊 (Amazon)、任天堂 (Nintendo)、Salesforce、福克斯娱乐 (Fox Entertainment) 和思科 (Cisco) 等公司提供辅导和咨询。他拥有心理学学士学位和组织行为心理学硕士学位，以及 DISC、MBTI、霍根测评 (Hogan Assessment)、Korn Ferry Architect、共创式教练认证 (Co-Active Coaching Certification)、ORSC 认证和 Hoffman Process Graduate 等认证和证书。

中文书名：《怨难从命：如何在分化的世界中进行艰难的对话》

英文书名：*I Respectfully Disagree: How to Have Difficult Conversations in a Divided World*

作者：Justin Jones-Fosu

出版社：Berrett Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

页数：240 页

出版时间：2024 年 4 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

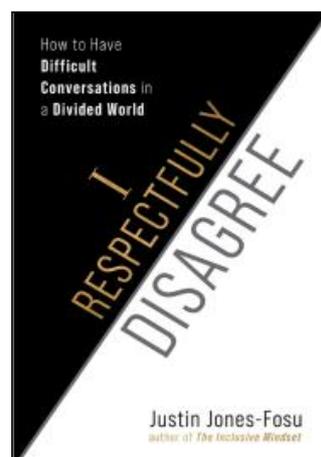
类型：经管

Best Sellers Rank:

#43 in Business Conflict Resolution & Mediation (Books)

#52 in Law Specialties (Books)

#610 in Communication & Social Skills (Books)



内容简介：

世界各地的分歧正在上升，2024 年很可能是一个高峰年。我们正在失去在未被妖魔化的情况下表达不同意见的能力。从工作场所到教室再到餐桌，在任何情况下都迫切需要这本实用且易于理解的指南来进行具有挑战性的对话。这不是在正确的时间说正确的话，而是更深层次的东西。在这本书中，你会发现尊重不同意见的 4 个支柱：专注于学习而不是说教；用好奇心而不是结论来填补空白；找到灰色，而不是黑色或白色；制定你的人性化计划，而不是伤害。但这不是一本沉重的书。每一章都有一幅漫画，贾斯汀·琼斯-福苏以俏皮和富有同情心的语气处理了这个严肃的话题。



例如，他写道：“我越来越有意识地希望尊重他人的观点（除了那些认为在鸡蛋上放番茄酱是错误的.....那里没有尊重的希望）。”本书通篇有大量的例子和练习，是一本及时且易于阅读的手册，可以让你在热情地追求人性的同时不同意某人的意识形态。

对任何有兴趣弥合差异的人都有强烈的吸引力：这本书跨越了行业、环境和情景——琼斯-福苏是一名职场/发展有效指标（DEI）顾问，但书中的第一个例子是两个朋友因为一部电影而争吵，一个推荐，另一个不喜欢。及时且必要：在美国，分歧如此激烈，以至于 YouGov/Economist 在 2022 年的一项民意调查发现，43% 的美国人认为未来十年“可能”发生内战。

目标客户：试图在团队成员之间建立更好的沟通和凝聚力，并且可能抵制更正式或政治化的方法的中层管理人员，他们正在寻找更容易获得的工具和资源来接触不情愿的 DEI 工作者的团队成员。从事文化和沟通工作的行政领导。人力资源和培训专业人员正在寻找对读者友好的 DEI 材料。寻求化解课堂冲突的教师和教育工作者。有兴趣接触他们不同意的人的普通读者（比如你的叔叔，他是一个阴谋论者）。

实用、可操作且易于阅读：这本书概述了一个易于掌握的 4 步行动计划，包括幽默的插图，并以一种非常对话和轻松的风格写作。对抗拒 DEI 的人的 DEI：企业界有很多人抵制 DEI 培训——这本书提供了一种接近 DEI 的新方法，不再强调是什么让我们分裂，而是更多地强调什么能让我们团结在一起。新星作者：贾斯汀·琼斯-福苏（Justin Jones-Fosu）是 Work.Meaningful 的创始人兼首席执行官。他是前两本书的作者，以及美国国家公共电台(NPR) 的“关键点”节目的前撰稿人。

强大的业务联系：贾斯汀·琼斯-福苏（Justin Jones-Fosu）每年演讲超过 50 次，并与联合汽车金融公司，约翰迪尔公司，梅赛德斯奔驰，福特家庭基金会，丰田北美，哈特福德等组织合作。

作者简介：

贾斯汀·琼斯-福苏（Justin Jones-Fosu）是 Work.Meaningful 的首席执行官，该公司于 16 年前创立，专注于工作场所敬业度以及多样性和包容性。他每年与 10,000 至 20,000 人交谈并培训。他是前电台主持人，也是美国国家公共电台(NPR) 的“关键点”节目的前工作场所撰稿人，并以脚踏实地、幽默的方式与广泛的人建立联系的能力而闻名。他是《包容性心态》（*The Inclusive Mindset*）和《你为什么现在很重要》（*Your WHY Matters Now*）的作者。

媒体评价：

“这本书是一本必读的书，尤其是对于寻求有目的见解的组织领导者来说。”

——Calvin Banks, Pyramid Global Hospitality 人力发展和文化高级副总裁



“琼斯-福苏的工作不仅呼吁领导者更好地与团队沟通，而且呼吁普通人对他们不同意的人人性化。”

——塞·韦克曼，《纽约时报》畅销书《基于现实的职场规则》作者

“贾斯汀的书是一本令人惊叹的书，应该是任何组织领导图书馆的主要读物。我很高兴能把我从阅读这本书中学到的东西付诸行动!”

——托比·阿特金森，加州大学 DEI 和管理项目全国主任

中文书名：《领导力毫无价值，但引领无价：我从 9·11、NFL 和乌克兰事件中中学到的东西》

英文书名： *Leadership is Worthless, But Leading Is Priceless: What I Learned from 9/11, the NFL, and Ukraine*

作者： Thom Mayer, MD

出版社： Berrett Koehler Publishers

代理公司： ANA/Jessica

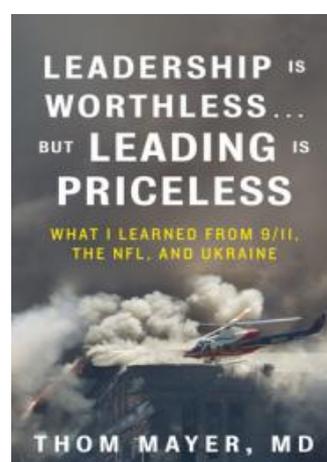
页数： 216 页

出版时间： 2024 年 4 月

代理地区： 中国大陆、台湾

审读资料： 电子稿

类型： 经管



内容简介：

作为危机管理专家，他曾领导应对小组应对 9·11 五角大楼袭击、美国国家橄榄球联盟(NFL) 现场医疗紧急情况 and 乌克兰战争。汤姆·梅耶尔（Thom Mayer）博士深知，真正的领导力源于我们的行动，而不是我们的立场，尤其是在危机时刻。

梅耶尔讲述了他在 9·11 五角大楼救援工作中的领导经历、在美国国家橄榄球联盟(NFL) 处理现场紧急情况的经验(在达马尔·哈姆林（Damar Hamlin）受伤后他就在其的床边)、在乌克兰培训移动响应医疗团队的经验，以及更多。梅耶尔书中涵盖的主题包括：

- 为什么信任对创新至关重要
- 失败在设计新的领导方式中的关键作用
- 问题如何推动创新行动
- 为什么每个领导者都应该有“首席讲故事者”的头衔
- 区分数据、知识和智慧的重要性

每一章就像书的标题一样，都以一个挑衅和看似矛盾的陈述开始，且包括了故事，历史



例子和文学课程，以指导务实和实际的解决方案。领导力毫无价值，因为它是你说出来的东西，一个名词。

但是领导是无价的，因为它是一个动词——我们所做的事情会产生影响。从五角大楼的将军到企业的首席执行官，从球场上的足球运动员到开车送孩子上学的父母，梅耶尔都展示了领导者如何确保他们的行动能够帮助他人成功。

作者简介：

汤姆·梅耶尔（Thom Mayer）医学博士，美国国家橄榄球联盟球员协会医学主任，最佳实践公司（Best Practices Inc.）的创始人，生存技能解决方案公司（Survival Skills Solutions）的首席执行官，休伦咨询公司（Huron Consulting）的全国演讲者，乔治华盛顿大学急诊医学临床教授，杜克大学高级讲师。他是一个在倦怠、弹性、危机管理、医疗病人的经验、领导和管理，以及紧急和灾难医学等方面广受欢迎的演讲者。

媒体评价：

“领导的艺术贯穿于汤姆·梅耶尔博士的整个职业生涯;他相信我们都有能力做到这一点。

梅耶尔博士没有宣扬领导力的优点，而是选择分享他令人难以置信的真实经历，作为一种以身作则的领导方式。在领导危机方面，很难找到一个像他这样经验丰富的人——从 9·11 事件中五角大楼的指挥医生到乌克兰饱受战争蹂躏的村庄，或者在他 20 多年的日常工作背景下，领导 NFLPA 的健康和安全工作，包括在 COVID 大流行期间。

然而，他的谦逊是显而易见的，因为他经常寻求他人的建议，在挑战出现时依靠他们的专业知识找到最佳解决方案。通过讲故事的艺术，梅耶尔博士强调团队合作是领导的重要组成部分;打造一个协同工作的团队是领导工作全面显现的地方。

很简单，没有其他人能写出像汤姆·梅耶尔博士那样真实的这本书。他能将文学名言翻译成日常用语，并能立即适用于任何情况，这使他的权威突然变得可信起来。梅耶尔博士在他的散文中引导着读者，有些人称之为无价之宝的技巧。”

——斯蒂芬妮·贝尔，ESPN 记者



中文书名：《亚洲人领导力工具包：打破竹子天花板的权威资源指南》

英文书名：*Leadership Toolkit for Asians: The Definitive Resource Guide for Breaking the Bamboo Ceiling*

作者：Jane Hyun

出版社：Berrett Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

页数：224 页

出版时间：2024 年 4 月

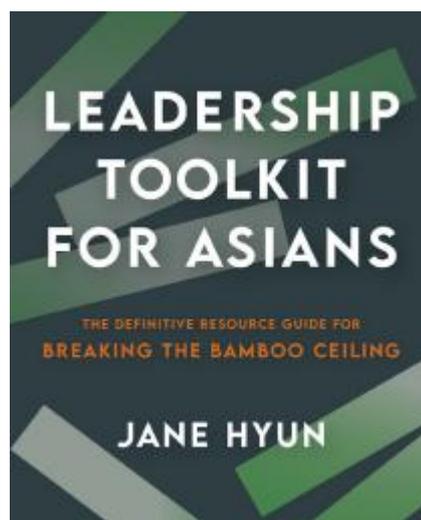
代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管

Best Sellers Rank:

#266 in Job Hunting & Career Guides



内容简介：

《打破竹子天花板》一书的作者提出的突破性策略，通过拥抱亚裔美国人的文化优势和规划可实现的职业道路，帮助亚裔美国人建立领导力和影响力技能。

亚裔美国人如何以一种具有文化真实性的方式领导和影响他人？

在她的开创性著作出版 19 年后，全球领导力战略家简·玄(Jane Hyun)推出了《亚洲人领导力工具包》——这是一本指南，旨在通过可实现且与文化相关的蓝图来培养他们的领导和影响力。

亚裔美国人是最不可能获得晋升或拥有导师或赞助商的人群——他们占专业劳动力的 13%，但占行政职位的不到 3%。这种动态伤害了每个人，而解决方案要求我们接受我们独特的观点，同时组织为培养亚洲人才创造一个更肥沃的环境。

这个工具包基于玄与数千名领导者的合作，充满了自我评估、清单、测验和亚裔美国领导人的故事，以帮助你想法付诸行动。它将向你展示如何利用你的生活经验来打造定制的领导力之旅。

评估：确定您的目标、文化价值观和资产。

装备：有效地与和你不同的人打交道，抵制刻板印象，加强你的网络，应用发展模式来帮助你实现目标。

转型：创建自己的模型，并在将其付诸实践时让倡导者参与进来。



作者简介：

简·玄 (Jane Hyun) 是一位领导力战略家，也是四大洲组织值得信赖的教练。她喜欢与领导者合作，通过她的领导力学院的文化流利度将更多完整的自我带入工作场所，并帮助缩小了财富 500 强公司的亚洲领导力差距。她是一位炙手可热的演讲者，演讲主题包括真正的领导力、团队的文化流利度以及创造包容性的工作场所。简是畅销书《打破竹子天花板》的作者，也是《拐点：跨差异管理的新行动手册》(Flex: The New Playbook for Managing Across Differences) 的合著者，曾在美国有线电视新闻网 (CNN)、美国全国广播公司 (CNBC)、美国国家公共广播电台 (NPR)、《哈佛商业评论》(Harvard Business Review)、《快公司》(Fast Company)、《华盛顿邮报》(Washington Post)、《经济学人》(the Economist) 和《福布斯》(Forbes) 上发表文章。她住在纽约市。

中文书名：《恢复理智：唤醒自己和组织的慷慨、创造力与善意》

英文书名：RESTORING SANITY: Practices to Awaken Generosity, Creativity, and Kindness in Ourselves and Our Organizations

作者：Margaret J. Wheatley

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

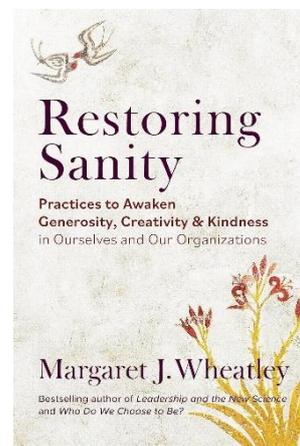
页数：168 页

出版时间：2024 年 3 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

恢复理智是一种怎样的体验？以充满创造力和慷慨的方式重新携手合作，会带来怎样的感受？当我们以好奇而非评判的心态与他人相处，会让我们感受到怎样的自在与舒适？当我们共同探索未知的可能性，而非在冲突和分歧中退缩，又会为我们带来怎样的启迪与成长？当我们与他人愉快地合作，会让我们体验到怎样的和谐与快乐？

在过去的 50 年里，我有幸与全球各地的领导者们紧密合作。我敢保证，领导工作从未像现在这样困难过，但这不是我们的错。我们一直是优秀的、富有爱心的领导者，我们赋予员工权力、鼓励员工参与，带领他们共同进行有意义、有成效的工作。但现在，我们面临的外部环境变化远超出我们的控制范围，各种变革以惊人的速度在全球范围内蔓延。

气候灾难和人为灾难共同带来的强劲风暴已经来临。作为致力于推动事业发展和保护人民福祉的领导者，面对这场无情的海啸，我们该如何应对呢？我想满怀信心地告诉你我的答案：



我们需要唤醒人类的精神力量来恢复理智。为了实现这一目标，我们必须开展领导生涯中最具挑战也最有意义的工作——创建“理智之岛”。

人们渴望从事有意义的事情，因此组建了健康的社群，“理智之岛”则是一份礼物，是他们的精神寄托，它为人们的这一愿望提供了可能性和庇护所。它的存在需要那些理智且坚信人性慷慨、创造力与善意的领导者们的引导与支持。它使自己成为一座孤岛，保护人们免受压迫并否定人类精神的破坏性力量、政策和行为的影响。即使我们周围的世界发生了翻天覆地的变化，我们总能看到一些行为正在鼓舞人心，为这个时代注入希望与力量。

作者简介：



玛格丽特·惠特利 (Margaret J. Wheatley) 自 1973 年以来一直担任顾问和演讲者，与几乎所有类型的组织和人员合作过。她是柏卡纳研究所 (Berkana Institute) 的联合创始人和名誉总裁，该研究所成立于 1991 年，是一家全球性非营利组织。她曾在马萨诸塞州剑桥学院 (Cambridge College) 和杨百翰大学 (Brigham Young University) 万豪管理学院两所院校担任全职研究生管理教师。她著有九本书。

中文书名：《金丝雀密码：工作中的神经多样性、尊严和交叉归属指南》

英文书名： *The Canary Code: A Guide to Neurodiversity, Dignity, and Intersectional Belonging at Work*

作者： Ludmila Praslova

出版社： Berrett Koehler Publishers

代理公司： ANA/Jessica

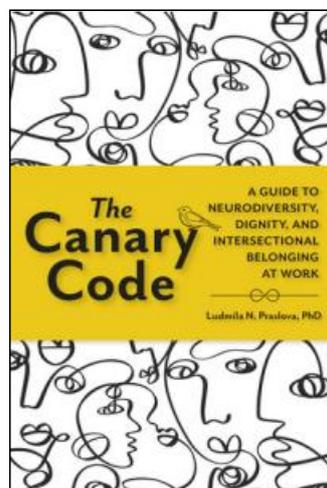
页数： 288 页

出版时间： 2024 年 4 月

代理地区： 中国大陆、台湾

审读资料： 电子稿

类型： 经管



Best Sellers Rank:

#12 in Business Diversity & Inclusion

#247 in Human Resources & Personnel Management (Books)

#277 in Workplace Culture (Books)

内容简介：

《金丝雀密码》是一个开创性的工作交叉包容和归属感框架，它包含人类认知、情感和神经生物学差异——神经多样性。



尽管他们拥有技能和职业道德，但自闭症、多动症、图雷特综合症、学习差异和相关团队的成员在招聘和晋升方面面临障碍。在美国，30-40%的神经分化者和85%的自闭症大学毕业生在失业中挣扎。然而，就像煤矿里的金丝雀一样，它们会受到最终伤害所有人的问题的影响。缺乏灵活性、透明度和心理安全感将神经分化、残疾和多重边缘化的人才排除在外，并使大多数员工感到有压力和精神不投入。

本书帮助首席执行官、人力资源和发展有效指标领域的领导者、经理和顾问设计了我们所有人都能茁壮成长的包容性工作场所，让每个人都能做到最好。它借鉴了先锋组织的例子、人类的故事、学术研究和作者几十年的经验。

组织心理学家和自闭症社区成员卢德米拉·普拉斯洛娃（Ludmila N. Praslova）博士为建立神经包容性工作场所提供了一个全面的框架。将6条“金丝雀密码”原则嵌入到人才周期中，可以释放人类的繁荣和生产力：

- 参与
- 关注结果
- 灵活性
- 组织正义
- 透明度
- 有效测量

这本独特的书将自闭症患者的经历与前沿的组织思维、学术严谨和充满激情、巧妙的写作相结合。读者将通过神经分化个体的视角体验组织生活，并找到许多以人为本的人才管理和包容性未来的工作工具。

作者简介：

卢德米拉·普拉斯洛娃（Ludmila N. Praslova）博士，美国人力资源管理协会高级人力资源管理专家（SHRM-SCP），是南加州先锋大学心理学教授和工业组织心理学研究生课程的创始主任。在她开始其学术生涯之前，她在全球组织中建立并领导了成功的跨文化关系项目。她目前的咨询重点是支持组织通过对神经多样性的理解来创建系统的包容性。她的其他专业领域包括组织文化评估和变革、工作场所正义和文明、生产力和福祉以及培训和培训评估。她是即将出版的《基于证据的多样性、包容性、归属感和公平性组织实践》（*Evidence-Based Organizational Practices for Diversity, Inclusion, Belonging and Equity*）（剑桥学者）一书的编辑。

媒体评价：

“《金丝雀密码》是对组织领导力和多样性的颠覆性审视。这项工作摒弃过时做法和开发包容性人才体系的范式转变，它能让每个人都能茁壮成长。”

——多莉·克拉克(Dorie Clark)，《华尔街日报》畅销书《长期游戏》的作者，杜克大学福库商学院高管教育教授



“过去几年，公司做出了一系列令人遗憾的承诺，要创造公平的竞争环境，优先考虑多样性、公平和包容性，并创造每个人都有归属感的工作场所。遗憾的是，这些承诺被证明是空洞的。许多公司都进行了全力以赴的尝试，有些公司失败了，仅仅是因为我们的包容性方法没有考虑到组织的实际变化。你根本无法通过竞选来创造一个包容性的工作场所。幸运的是，卢德米拉·普拉斯洛娃（Ludmila Praslova）博士提出了一个行之有效的方案。虽然拥抱神经多样性是一个开创性的前沿，但她打开了理解交叉性世界的大门，为我们提供了实际有效的策略和方法，这些策略和方法实际上可以设计出我们所有人都能茁壮成长的包容性工作场所。把本书给你组织中的每个人一起阅读，然后睁开眼睛，看到你所拥有的多层次不同人的魔力。拥抱他们，欢迎他们，并最终学会包容他们。只有当我们都被接纳时，我们才会被接纳。”

——罗恩·卡鲁奇（Ron Carucci），Navalent 管理合伙人，畅销书《崛起》（*Rising to Power*）和《诚实》（*To Be Honest*）的获奖作者

“一段时间以来，我一直在关注卢德米拉的神经多样性思想领导力以及她为《哈佛商业评论》（*Harvard Business Review*）和《快公司》（*Fast Company*）撰写的文章。《金丝雀密码》一书是创建更具同情心的工作场所的路线图，让每个人都能发挥出最好的一面。对于所有想成为有效盟友的人来说，这是一本必读之书。”

——兰·阮·卓别林（Lan Nguyen Chaplin），西北大学市场营销学教授

中文书名：《勇气鸿沟：勇敢行动的五个步骤》

英文书名：THE COURAGE GAP: 5 Steps to Braver Action

作者：Margie Warrell

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

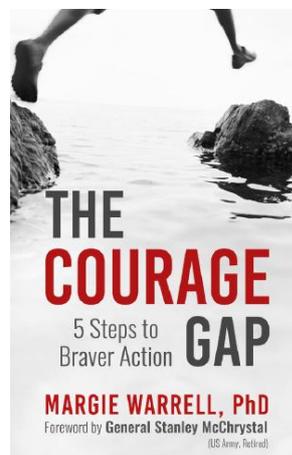
页数：168 页

出版时间：2025 年 1 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：自助/经管



内容简介：

畅销书《你做到了!》（*You've Got This!*）和《勇气》（*Brave*）的作者为你提供了一份指南，帮助你缩小当前自我与理想自我之间的差距。

通过五个简单而深刻的步骤，你将产生更多的勇气，重新夺回无意间被恐惧夺走的力量，为过上最美好、最勇敢的生活做好准备！



敢于冒险、在不确定的情况下做出决策、做出艰难的选择、进行艰难的对话，这些都是在工作生活中释放勇气的关键能力。玛吉·沃瑞尔（Margie Warrell）利用她作为领导力和高管教练的经验，提供了一份实用指南，让你掌握一种强大的思维方式，她称之为勇敢的心态。

介绍实现勇敢思维的五步指南：

- 先有勇气，再去行动
- 接纳恐惧
- 重塑风险
- 承认自己的脆弱
- 选择勇敢

《勇气鸿沟》不仅针对个人，同时也是团队和组织的指导手册。当读者与他人建立起更强大、更真实的关系，在人际交往中提升自己坦诚和善良的技能，扩大自己的信任和影响力时，他们就可以“增强勇敢的心态”，在团队、职场和更广阔的世界中培养“勇气文化”。

《勇气鸿沟》通过故事、趣闻和研究，帮助我们转变思维，将勇气带到生活的最前沿，从而实现个人和职业的成长与成就。《勇气鸿沟》提供了一个实用的框架，将培养勇气的原因与如何培养勇气联系起来——这是有关勇气的文献中经常缺失的。

- **吸引布琳·布朗（Brené Brown）作品的读者：**布琳·布朗为有关勇气的讨论奠定了基础，她的读者会发现沃瑞尔的作品为那些敢于勇敢领导的人提供了强大的资源。
- **兼顾可信度和资历：**玛吉除了在企业界拥有丰富的领导经验外，还拥有专业资格（包括人类发展博士学位），从而在理论和观察与真正的科学实践之间取得平衡，使作品不完全基于经验，而是真正建立在原则之上。
- **快速、实用的读物：**大多数关于这一主题的书籍往往长篇大论地探讨勇气的本质和实践，而玛吉的这本短书却简单明了地关注了勇气最重要的方面：在采取行动之前应该做些什么、评估什么。
- **强大的作者平台：**作者是 Korn Ferry 高管领导和咨询团队的成员，也是勇气主题的全球演讲者。作者因定期撰写《福布斯》（*Forbes*）专栏，并经常出现在彭博社、CNN、《今日秀》（*The Today Show*）、福克斯（*Fox*）等主流媒体上而闻名，他在社交媒体商业也拥有众多粉丝。
- **经验丰富的作者：**作者在其职业生涯中一直致力于勇气的探索和发展，包括之前撰写的 5 本有关该主题的书籍。



作者简介:



玛吉·沃瑞尔 (Margie Warrell) 博士是一位领导力权威人士, 在支持领导者和企业实现转型变革计划方面拥有丰富的国际经验。作为 Korn Ferry 董事会成员、首席执行官和领导力实践部门的高级合伙人, 玛吉利用她在《财富》500 强企业、心理学和教练领域的国际背景, 帮助领导者加速变革、孵化创新, 并培养更具前瞻性的企业文化。

中文书名: 《关键的少数: 通过选择真正重要的东西来激励公司文化》
英文书名: THE CRITICAL FEW: Energize Your Company's Culture by Choosing What Really Matters

作者: Jon Katzenbach with James Thomas and Gretchen Anderson

出版社: Berrett-Koehler Publishers

代理公司: ANA/Jessica

页数: 192 页

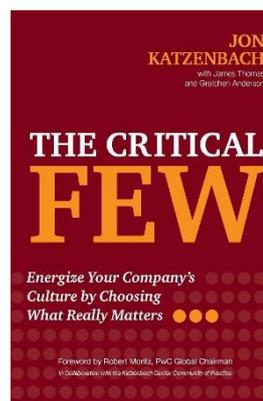
出版时间: 2019 年 1 月

代理地区: 中国大陆、台湾

审读资料: 电子稿

类型: 经管

中文简体字版曾授权, 版权已回归



中简本出版记录

书名: 《关键的少数》

作者: [美] 乔恩·卡岑巴赫; 詹姆斯·托马斯; 格雷琴·安德森

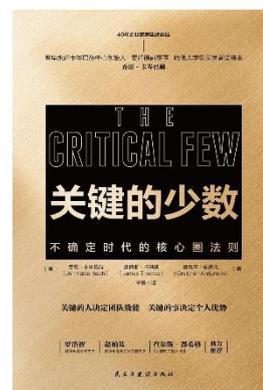
出版社: 民主与建设出版社

译者: 于晨

出版年: 2020 年 7 月

定价: 58 元

装帧: 平装



内容简介:

普华永道给每位读者的核心圈法则。

组织文化运动的创始人之一, 《团队智慧》(全球销量超过 40 万册) 作者撰写。一本专注于每个领导者都可采用的改变公司文化关键要素的领导力书籍, 极具开创性。

在这个不确定时代, 关键的少数人将决定团队的稳定和效能, 关键的少数事将决定你能



走多远！

企业管理，如何抓住团队真正的关键少数，从而引领大多数？个人成长，如何成为团队中关键的少数，拥有不可替代的优势？团队中，某些人很重要但不一定职位高，个人做事，有些事情很重要但不一定很难，重点在于“关键与否”。

本书如何教会你理解和使用《关键的少数》。

每个组织都有其独特的文化，但它们都有一个共同点。每当它们将做出重大改变时，组织文化中强大的情感力量会第一时间出现，对抗这一改变。但是在这一表象之下，还有很多其它文化力量，可能成为催化变革的潜在力量来源。最优秀的领导者通过利用那些“少数”来源获得成功。通过一种不同寻常、基于对话的方法，卡岑巴赫向我们展示了对这些元素的敏锐关注如何能够降低复杂性，同时又使领导者得以创造深刻的文化转型，并对绩效产生积极、持久的影响。关键的几个要素是：

- 关键的少数特征：共同特征——处于人们与他们所做事情的情感联系的核心。
- 关键的少数行为：这些行为——如果以更大规模被复制，将促进公司取得成功。
- 关键的少数人：少数个体——他们的情感直觉和制度信任使他们成为有价值的转型指引，无论他们处于组织架构中的哪一位置。

乔恩·卡岑巴赫、詹姆斯·托马斯、格雷琴·安德森虚构了一个叫做“无畏公司”的企业，并与它的新任 CEO 阿列克斯进行为期一年的企业转型之旅，通过阿列克斯和他的咨询顾问乔恩·卡岑巴赫的专业对话，阐述企业管理存在的普遍问题，从“关键少数”概念入手，逐步介绍其特征、行为，如何找出以及如何管理。书后附有管理模版、术语解释以及推荐书单。

作者简介：

乔恩·卡岑巴赫 (Jon Katzenbach) 是普华永道战略管理咨询团队思略特旗下卡岑巴赫中心创始人，在管理咨询领域具有 40 余年丰富经验。在创建卡岑巴赫中心之前，他曾在麦肯锡任职 30 年。本科毕业于美国杨百翰大学，于斯坦福大学修读硕士，后到哈佛大学深造，获哈佛大学“贝克学者奖”。

詹姆斯·托马斯 (James Thomas) 是普华永道思略特合伙人、卡岑巴赫中心中东地区负责人，毕业于达勒姆大学。他拥有丰富的战略咨询经验，帮助大量欧洲和中东多个行业的公司改善企业文化以达成战略目标。

格雷琴·安德森 (Gretchen Anderson) 是卡岑巴赫中心总监，2003 加入卡岑巴赫中心至今，她在个人激励和组织绩效的复杂关系这一课题上建立了全球化的跨行业视角。本科毕业于牛津大学圣休斯学院，博士毕业于斯坦福大学。



中文书名：《具有文化意识的董事会：让董事会发挥影响力》

英文书名：THE CULTURALLY CONSCIOUS BOARD: Setting the Boardroom Table for Impact

作者：Jennifer M. Jukanovich and Russell W. West

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

页数：192 页

出版时间：2024 年 9 月

代理地区：中国大陆、台湾

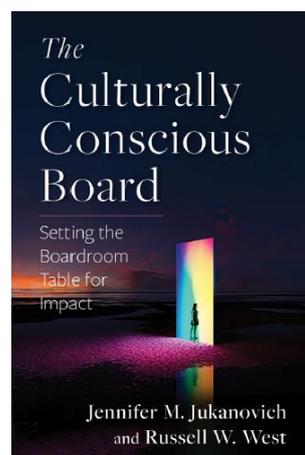
审读资料：电子稿

类型：经管

亚马逊畅销书排名：

#95 in Business Diversity & Inclusion

#178 in Corporate Governance



内容简介：

为初入非营利组织和小型企业董事会世界的变革者提供权威介绍。

打破董事会乏味的行政管理和被动参与的现状，为有意义的社会变革和组织影响力做出贡献。本书作者朱卡诺维奇（Jukanovich）和韦斯特（West）为新晋董事会成员提供了必要的思维方式和策略，帮助他们将其所领导的组织变得卓尔不群。

如今，我们比以往任何时候都更需要有使命感、社会责任感和变革精神的组织。而领导这些组织的董事会必须与利益相关者的文化保持一致。但是，他们往往因为决策效率低下和缺乏信任而裹足不前。

本书深入剖析了成功董事会的关键要素及其实现路径。从吸纳多元化人才到通过问责制建立信任，您将掌握必要的工具和实用的技巧，有效推动董事会变革。

作者简介：

珍妮弗·M·朱卡诺维奇（Jennifer M. Jukanovich）是 Ambactus Global Solutions 的执行合伙人。她还是 M.J. Murdock 慈善信托基金的教员和非营利组织董事会教练。她曾在马萨诸塞州韦纳姆的格登学院（Gordon College）担任学生生活部副总裁。除了在董事会任职外，她还担任卢旺达的联合调查员，参与国际知名的 2020 GLOBE（全球领导力和组织行为效能）项目，并积极与各种非营利组织合作。她的家族共同创办了 Karisimbi Business Partners，她一直活跃在卢旺达的教育和社会影响企业中。

罗素·W·韦斯特（Russell W. West）是一名经认证的高管教练，同时也是 The Emergence Group 的首席执行官。他的客户包括 Advent Health、救世军（the Salvation Army）和 Habitat for

26



Humanity。最近，他在 H. Dayton 商学院担任领导力客座教授，他的“多元文化社会中的领导力”课程帮助扩大了该大学的 DEIJ 项目。他最近的非营利经历是在 Trash Mountain 项目担任战略影响官。

中文书名：《金融活动家手册：普通人重获财富和集体福祉的 8 项战略》

英文书名：THE FINANCIAL ACTIVIST PLAYBOOK: 8 Strategies for Everyday People to Reclaim Wealth and Collective Well-Being

作者：Jasmine Rashid

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

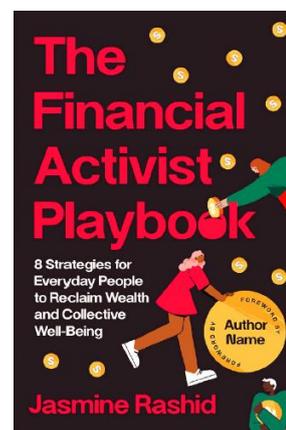
页数：288 页

出版时间：2024 年 9 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

首部也是唯一一部旨在向普罗大众传授关于通过转移资金来实现更公平经济内幕知识的综合资源。

如果你总被教导说，金融世界对于你那微不足道的头脑来说太过复杂，那么你并不是一个人。老实说，这个世界就是故意构建得充满排斥和神秘感的。《金融活动家手册》是一本独一无二的书，旨在揭开金融体系的神秘面纱，让读者了解那些幕后之手。

金融行动主义被定义为改变资金和权力的流向，以解决社会和环境问题。

贾斯敏（Jasmine）认为，它是“金融系统的解毒剂，因为这个系统难以接触、错综复杂，而且在设计上造成了不平等。对我们许多人来说，对金融系统的讨论会引发困惑、沮丧、焦虑，甚至在最乐观的情况下也只会令人感到无聊”。

这本书通俗易懂、易于消化，而且常常妙趣横生，是普通人学习以下理财策略的好帮手：

- 如何利用捐赠基金、退休基金和养老基金持续投资于黑人和棕色人种社区
- 如何通过工人所有制合作社等结构建立经济人民力量
- 如何用你的资金投票，并创建“人民预算”（people budgets）
- 以及更多内容

如果你从一开始就被这个清单弄糊涂了，别担心。《金融活动家手册》会详细解释所有这些策略，即使是最不擅长金融的人也能自信地使用它们。



作者简介：



贾斯敏·拉希德 (Jasmine Rashid) 是一位年轻的有色人种女性，她在 Candide Group 担任影响力总监已有五年时间，Candide Group 是一家领先的投资顾问集团，“与家庭、基金会和其他投资者合作，这些投资者相信金融可以成为赋权的工具，而不是压榨的武器”。此前，贾斯敏曾担任 #FamiliesBelongTogether Coalition 的全国组织者，为全国性非营利组织 Hip Hop Caucus 制定了全面的金融活动家运动战略，并在纽约州法明代尔市组织了历史上最大规模的支持种族正义的非暴力抗议活动。她还是公正经济研究中心 (The Just Economy Institute) 的研究员。

中文书名：《慷慨的领导者：让大家都能获益的 7 种方法》

英文书名： *The Generous Leader : 7 Ways to Give of Yourself for Everyone's Gain*

作者： Joe Davis

出版社： Berrett Koehler Publishers

代理公司： ANA/Jessica

页数： 256 页

出版时间： 2024 年 4 月

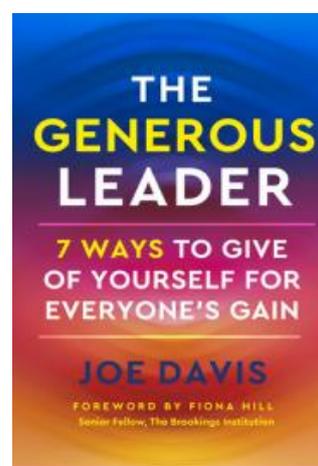
代理地区： 中国大陆、台湾

审读资料： 电子稿

类型： 经管

Best Sellers Rank:

#72 in Consulting



内容简介：

一本创新且富有洞察力的指南，它包含 7 个部分，介绍了真诚的协作行动，将读者转变为慷慨的领导者。

在一个充满颠覆性的世界中，成功领导意味着培养的不仅仅是技术技能。你必须交出成果，但要经营一家成功的企业，你需要人——如今，人们需要的是能够并且愿意超越自己和底线的领导者——你必须学会用心领导。

在你的员工面前表现得脆弱是令人生畏的，但当你与人交往时，你不仅会成长为一个领导者和一个人，你的业务也会成长。把真实的自己带到领导岗位上需要勇气和承诺，但你会从发自内心的慷慨行为中获益良多。

这本书介绍了 7 种为每个人的利益而奉献自己的方法：1. 慷慨的沟通：真诚地建立深厚的联系 2. 慷慨倾听：真诚地好奇他人的观点 3. 慷慨包容：包容他人，邀请合作，并表现出尊



重 4.慷慨的盟友：抓住机会为他人创造机会 5.慷慨发展：验证优势和成功，发现广阔的机会
6.慷慨的时刻：在重要的时刻做一些小小的感谢，这会产生很大的影响 7. 放弃伪装：通过不加修饰和令人难忘的故事，在情感上接近真实和脆弱。作者和知名公司的首席执行官们揭示了他们成功的经验和错误，并分享了他们的行动，让他们变得更发自内心，不那么可怕，更令人满意，更个性化。

当你在这个值得信赖的参考的指导下培养你的技能时，成功将从你的慷慨传播到与你一起工作的人、你的组织、你自己的职业甚至社会。没有比慷慨的领导者更强大的领导者了。

目标受众：阅读《敢于领导》(*Dare to Lead*)、《激进坦率》(*Radical Candor*)和《给予与接受》(*Give and Take*)等书籍的领导者。年龄在 28 至 52 岁之间，希望掌握现代领导艺术的领导者与未来领导者。领导者或未来的领导者，如果他们在传统的职业发展书籍中找不到他们想要的东西。希望完善其领导技能并为各种类型的领导者的新期望做好准备的领导者，从商业和白领到蓝领和贸易。

作者简介：

乔·戴维斯 (Joe Davis) 是波士顿咨询集团 (BCG) 的董事总经理兼高级合伙人。他是 BCG 北美地区的前负责人，也是公司执行委员会成员。他负责监督 BCG 在美国、加拿大和墨西哥的运营，并在 2011 年被评为年度 25 强顾问之一。在《慷慨的领导者》中，乔讲述了一个关于他职业生涯早期绩效评估的故事：总而言之，他被告知他不是最擅长独自解决问题的人，但与他人合作，他可以解决任何挑战。在乔职业生涯的早期，这位导师发现了他的关键优势——乔是一个可以与任何人建立联系的人。这种与人建立联系的能力成为波士顿咨询集团成功职业生涯的基础，在超过 35 年的时间里，他在世界各地设有多个办事处，开办和发展办事处，创办企业，并帮助公司发展。乔目前担任 BCG 包容性和公平中心的主席。他毕业于惠特曼学院，目前担任董事会主席。

媒体评价：

“乔·戴维斯在他的整个职业生涯中都很慷慨。现在，他给了我们一本引人注目的、无价的关于改变生活的领导力的指南。这是需要慷慨领导的时代。”

——PayPal 总裁兼首席执行官丹·舒尔曼

“作为一名有色人种女性，为乔工作彻底改变了我对白人男性领导的刻板印象。乔的书包含了所有这些经验，甚至更多——他可付诸行动的例子和建议将使你成为一个更强大的领导者、朋友、盟友、配偶、父母和合作者。”

——简·帕克，Tokki 公司创始人兼首席执行官



中文书名：《核心圈法则（第二版）：远程和混合办公模式下的领导力法则》

英文书名：THE LONG-DISTANCE LEADER, SECOND EDITION: Revised Rules for Remarkable Remote and Hybrid Leadership

作者：Kevin Eikenberry and Wayne Turmel

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

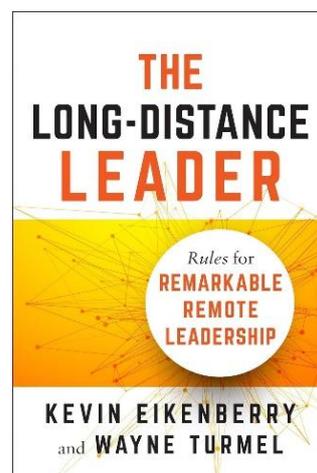
页数：240 页

出版时间：2024 年 9 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

这本国际畅销书的第二版是远程管理领域的首选资源，针对后疫情时代的工作环境进行了更新和扩充，为远程领导者提供了新的规则和永恒的见解。

《核心圈法则》首次出版于疫情前，当时远程工作尚处于起步阶段，只有 30% 的管理者进行远程领导，而现在这个数字已经超过了 50%。

随着越来越多的组织采用远程办公的模式，远程领导所面临的挑战比以往任何时候都更加紧迫。凯文·艾肯伯里 (Kevin Eikenberry) 和韦恩·特梅尔 (Wayne Turmel) 是 Remote Leadership Institute 的共同创始人，他们向领导者们展示了如何通过回顾领导力的基本原则来有效指导团队，无论他们团队的工作模式是远程办公、混合办公、联合办公还是其他全新的模式！

作者的“三 O”模型让领导者重新聚焦于结果、他人和自己——无论员工是在走廊尽头还是在地球另一端，领导力的要素都不会改变。远程领导模式强调将技术视为一种工具，而非干扰因素。通过将“三 O”模型与远程领导模式相结合，领导者可以在管理团队的过程中游刃有余，无论他们身处何地。

第二版中的最新练习可确保团队项目按计划进行，保持高生产率和高士气，并建立持久的关系，此外还增加了一个关于混合工作场所的新章节。

作者简介：



凯文·艾肯伯里 (Kevin Eikenberry) 于 1993 年创立了凯文·艾肯伯里集团。他开发了多种领导力产品和服务，包括会员制领导力学习产品——卓越领导力学习系统 (Remarkable Leadership Learning System)。最近，艾肯伯里被 Inc.com 评为全球 100 位顶级领导力和管理专家之一。他主持过数百场远



程研讨会和网络研讨会，著有三本亚马逊畅销书：《卓越领导力》(Remarkable Leadership)、《从新手到老板》(From Bud to Boss)和《核心圈法则》(The Long-Distance Leader)。他是 The Remote Leadership Institute 的创始人之一。



韦恩·特梅尔 (Wayne Turmel) 是 Remote Leadership Institute 的创始人之一，著有多部书籍，包括人才发展协会 (ATD) 的《成功虚拟演讲的 10 个步骤》(10 Steps to Successful Virtual Presentations)。近 26 年来，他一直在撰写关于如何培养沟通和领导技能的文章。他曾为《财富》500 强企业和世界各地的初创企业授课并提供咨询。在过去的 18 年里，他一直专注于在远程和虚拟环境中进行有效沟通这一日益增长的需求。

媒体评价：

“韦恩和凯文的这本书为读者在任何情况下的领导力打下了坚实的基础，并将其与虚拟领导或远程领导相结合。书中充满了细微差别和提示，可以帮助你穿越远程领导的迷宫。我特别欣赏韦恩和凯文透露他们合作方式的片段，这增加了一种非常真实和个人化的感觉。我鼓励你购买这本书，研究其中的规则，思考他们提出的问题，将书中的内容付诸实践，成为一名能够‘走得更远’的领导者。”

——大卫·辛格 (David Zinger), Employee Engagement Network 创始人

中文书名：《影响力新规：如何真实地建立信任、推动变革并产生影响》

英文书名：THE NEW RULES OF INFLUENCE: How to Authentically Build Trust, Drive Change, and Make an Impact

作者：Lida Citroën

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

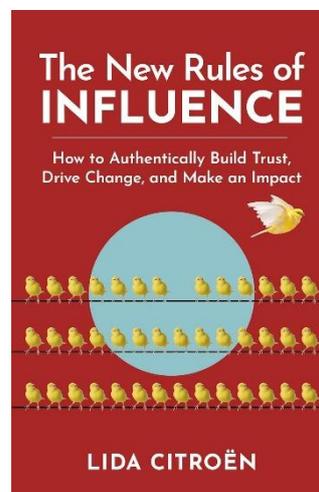
页数：240 页

出版时间：2024 年 8 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

把象征权力的领带留在家里。传统的影响力规则已不再奏效。

现在是时候摒弃旧的影响力规则，成为你一直想成为的领导者了。

一种新型的领导者正在崛起——他们肩负着大胆的使命，通过透明度和坚定不移的激情



来赋能他人。现代的高管气质要求公司高级管理人员达到前所未有的真实和诚实。

个人品牌和声誉管理专家丽达·西特罗恩（Lida Citroën）将引导领导者们了解这种新的高管气质和影响力范式。通过鼓舞人心的实例、引人入胜的故事和实用的练习，帮助领导者挖掘自己的激情，真诚地与他人建立联系，并为包容性和社区创造空间。

格蕾塔·通贝里（Greta Thunberg）是新范式领导者的有力典范。这位瑞典少女的影响力可以说超过了大多数首席执行官或政治领袖。作为最年轻的《时代》（*Time*）年度人物，她彻底颠覆了瑞典政治和全球气候政策。她的一切都与传统的高管气质截然不同——她的力量来自于她的绝对诚实和让世界变得更加美好的真诚热情。

作者简介：



丽达·西特罗恩（Lida Citroën）是个人品牌和声誉管理专家。她是主题演讲人、培训师、LinkedIn 学习讲师、TEDx 演讲人和高管教练。她帮助全球有影响力的人士、首席执行官、高管、企业家和退伍军人扩大他们的影响力，管理他们给目标受众留下的印象，提高他们真实、独特的声音和价值。她是军事网站（military.com）的撰稿人，还著有四本书。

媒体评价：

“西特罗恩并没有简单地摒弃旧有的影响力规则，而是经过深思熟虑，使之与当今瞬息万变的世界和新兴价值观相吻合。对于那些准备勇敢地倾听自己的真实想法，并对世界产生与生俱来的影响的人来说，这是一本必读书。”

----梅洛迪·戈弗雷德（Melody Godfred），企业家、演说家，畅销书《转变》（*The Shift*）的作者

“毫无疑问，这是一本伟大的书，书中充满了令人惊叹、发人深省的自我发现启示，揭示了‘什么可以做到’。我强烈推荐所有人阅读这本书，因为他们正在寻找打开内心力量之门的钥匙，而他们从未意识到自己拥有这些力量。”

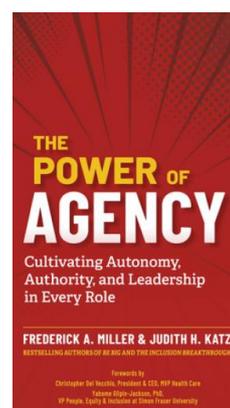
----詹姆斯·汤盖特（James R. Tongate），BeneLynk 公司政府和军事关系副总裁，肯塔基州国民警卫队州指挥部高级士兵领导

“我发现西特罗恩在《影响力新规》一书中所阐述的内容是好理解、可操作且高度相关的生活经验的结晶，它引导读者了解我们当今所处的世界，使他们能够在任何生态系统中提高自身的影响力，并使他们能够巧妙地影响所有环境。各阶层人士的必读书。”

----鲍比·汤普森（Bobby Thompson），全国住宅建筑商运营总监



中文书名：《能动性的力量》
英文书名：THE POWER OF AGENCY
作者：Frederick A. Miller and Judith H. Katz
出版社：Berrett-Koehler Publishers
代理公司：ANA/Jessica
页数：168 页
出版时间：2024 年 11 月
代理地区：中国大陆、台湾
审读资料：电子稿
类型：经管



内容简介：

掌握自己的工作主导权，在组织中释放能动性的力量！

组织发展专家米勒（Miller）和卡茨（Katz）揭示了能动性的重要性，并就如何实现这一点提出了切实可行的建议，以帮助员工获得必要的权力、影响力和发言权，从而真正在工作中脱颖而出。

随着越来越多的知识型员工进入职场，许多人正在被传统的员工与管理者关系所束缚，这种关系限制了他们在工作中的贡献和参与度，使他们无法全身心地投入工作。而在一个不断变化、竞争激烈的工作环境中，组织必须不断发展，才能满足员工的需求，否则就会面临绩效下降和人才流失的问题。

解决方案是什么？让您的员工在职场中充分发挥个人能动性。本书通过一个实用的路线图，强调了建立更高能动性文化的常见陷阱和所需的实际步骤，将为个人、团队、经理和领导者提供具体的方法来明确他们当前的能动性水平，并确定他们可以采取的行动，以发挥更大的能动性。

作者简介：

弗雷德里克·米勒（Fred Miller）和朱迪斯·卡茨（Judith Katz）是多元化、公平和包容性领域的先驱和顶尖专家，已有 30 多年的从业经验。他们还是组织发展和培训与发展领域的资深专家。弗雷德里克获得过十多个奖项，包括“变革之风奖”（Winds of Change Award, Forum on Workplace Inclusion 的最高奖项）和“组织发展网络终身成就奖”（OD Network Lifetime Achievement Award）。朱迪斯也获得过许多奖项，包括“组织发展网络终身成就奖”。他们是四本 BK 书籍的共同作者，分别为：《包容性突破》（*The Inclusion Breakthrough*）、《大展宏图》（*Be BIG*）、《打开团队合作之门》（*Opening Doors to Teamwork and Collaboration*）和《安全翱翔》（*Safe Enough to Soar*）。



中文书名：《信任簿书，第三版：在工作中建立信任的必备入门书》

英文书名：THE THIN BOOK OF TRUST, THIRD EDITION: An Essential Primer for Building Trust at Work

作者：Charles Feltman

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

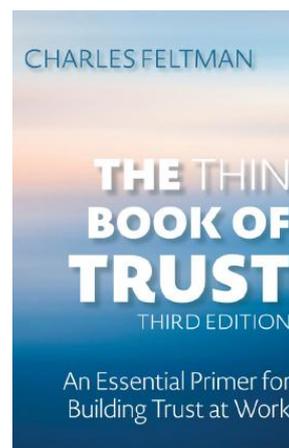
页数：120 页

出版时间：2024 年 9 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

畅销书作者查尔斯·费尔特曼（Charles Feltman）更新了他的商业经典著作《信任簿书》（*The Thin Book of Trust*），并提供了新的资源和工具，以便在后疫情时代中建立信任。

费尔特曼的这本畅销书两版已售出近 10 万册，以简单快捷的方式概述了组织中建立人与人之间信任的艺术，并将其视为职场中的核心技能。

经过更新的《信任簿书》提供了一个框架，提倡将建立信任作为一种职场能力。它所基于的理念是，建立信任是一种能力，是一套可以学习、提高和实践的技能。它将帮助你不断提高与他人建立和保持信任的能力。它还能帮助你在工作中创建并促进高度信任的文化。

第三版包括一个新的学习指南和一个新的资源下载页面。

查尔斯·费尔特曼表示：“无论您是领导者、个人贡献者，还是教练、咨询师、培训师、人力资源或组织发展专业人士，您产生和维持强大信任的能力都至关重要，决定着企业的成功和福祉。我希望这本新书能帮助您成为一名出色的信任构建者。”

作者简介：



查尔斯·费尔特曼（Charles Feltman）的工作对象是那些努力使自己成长为领导者的人。25 年来，查尔斯一直在指导领导者和团队，并在全球范围内开展领导力发展项目。这项工作通常包括支持个人、团队和整个组织在建立和维护作为成功基础的强大信任方面变得出类拔萃。除了教练和咨询，查尔斯还担任社区调解员和培训师长达 50 多年，帮助人们面对和处理工作、社区和个人生活中的冲突、信任、背叛与和解等问题。



中文书名：《以偏见的速度思考：如何改变无意识的筛选过滤》
英文书名：THINKING AT THE SPEED OF BIAS: How to Shift
Our Unconscious Filters

作者：Sara Taylor
出版社：Berrett-Koehler Publishers
代理公司：ANA/Jessica
页数：192 页
出版时间：2024 年 7 月
代理地区：中国大陆、台湾
审读资料：电子稿
类型：经管



内容简介：

在两极化世界中克服无意识偏见的实用指南。

学会识别自己的无意识偏见，尝试作出积极的改变。

备受尊敬的 DEI 专家萨拉·泰勒（Sara Taylor）为我们带来了一本实用指南，告诉我们如何在瞬息万变的世界中克服无意识偏见，促进真正的公平。通过贴近生活的例子和实用的策略，读者可以学会会有意识地放慢自己的思考过程，并意识到自己在各种情况下的筛选过滤。泰勒鼓励读者质疑自己的假定臆断，不断询问自己：“我所想的真的是对的吗？”以及“我为什么会做出这样的反应？”

本书强调了建立一套明确的能力、技能和策略以应对无意识偏见的重要性。通过培养具有文化意识的心态，并使用一种共同的、整体的语言来讨论这些问题，读者可以获得在家庭和职场中理解、讨论和实施变革的工具。这种方法避免了指责或羞辱，使每个人都能接受并借此增强自身能力。

这本书的见解不仅限于个人；它还展示了组织如何提升文化能力，以改造他们的结构和系统。怀揣着强烈的愿望，读者有能力改变现状，为所有人创造一个更加公平公正的世界。

作者简介：



萨拉·泰勒（Sara Taylor）是全国知名的演讲家和顾问，专门从事领导力和多元化方面的工作。作为文化胜任力领域的思想领袖，萨拉备受追捧。她拥有明尼苏达大学多元化和组织发展硕士学位，在创立自己的公司 deepSEE Consulting 之前，她曾担任明尼苏达州拉姆西县（Ramsey County）多元化主任，以及明尼苏达大学领导力和多元化专家。她和丈夫米格尔（Miguel）有四个孩子，居住在明尼苏达州圣保罗市外。



媒体评价：

“很多人都在谈论偏见，但这本书为我们提供了挑战偏见的实用工具。这正是每个人和每个职场中都需要！”

——杰奎琳·威廉姆斯-罗尔（Jacqueline Williams-Roll），通用磨坊公司首席人力资源官

“在这部作品中，泰勒不仅仅揭露了隐性偏见的影响，她还提供了一些具体的工具，使个人和机构能够超越偏见，创造健康、包容的文化。”

——克里斯托弗·曼宁（Christopher E. Manning），南加州大学首席包容性与多元化官

“这本书通过故事和自省问题具体论述的变革性概念影响了我的思维、我的发展和我的领导力。”

——佩妮·惠勒（Penny Wheeler），已退休的明尼苏达大学执政官、Allina Health 首席执行官、医学博士

中文书名：《财富至上：榨取经济和资本主义偏见的规则如何推动今天的危机》

英文书名： *Wealth Supremacy: How the Extractive Economy and the Biased Rules of Capitalism Drive Today's Crises*

作者： Marjorie Kelly

出版社： Berrett-Koehler Publishers

代理公司： ANA/ Jessica

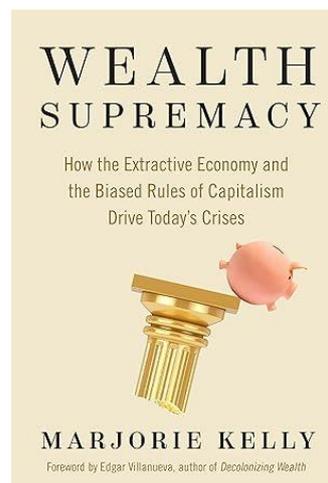
页数： 240 页

出版时间： 2023 年 9 月

代理地区： 中国大陆、台湾

审读资料： 电子稿

类型： 经管



Amazon Best Sellers Rank:

#4 in Income Inequality

#5 in Free Enterprise & Capitalism

#25 in Sociology of Class

内容简介：

这一大胆的宣言揭露了财富至上主义背后的七个神话，这一偏见将富人对财富的无限榨取制度化，也是经济不公、气候危机和当今许多其他问题背后的隐藏力量。

最大化的神话：财富永远是不够的。

诚信义务的神话：企业管理者最神圣的责任是扩大资本。

公司治理的神话：企业会员必须仅为资本保留。

损益表的神话：资本收入必须始终增加，而劳动收入必须始终减少。



重要性的神话：仅仅是物质上的收益是真实的，而社会和环境损害则不是。

关于收入的神话：政府的首要责任必须是保护私有财产。

自由市场的神话：对公司和资本的行动领域不应有任何限制。

凯利转而主张所有权的民主化：重要服务的公有制、工人拥有的企业等等。她勾画了一个非榨取资本主义的轮廓，它将服从于公共利益。这是对美国经济和社会基础的雄心勃勃的重新构想。

作者简介：



马乔里·凯利 (Marjorie Kelly) 是民主合作组织 (The Democracy Collaborative) 的杰出高级研究员，该组织是民主经济的国家研发实验室。她被《Fast Company》评为“15名处于经济体系改革前沿的人”之一。她的经典著作《资本的神圣权利》被B Lab联合创始人杰伊·科恩·吉尔伯特 (Jay Coen Gilbert) 誉为“启发了B Corp运动”。她随后的著作《拥有我们的未来》(Owning Our Future) 和《建立民主经济》(The Making of a Democratic Economy) 获得了奖项和赞誉。此前,马乔里是Tellus Institute学院的研究员,她在共同创办和编辑《商业道德》杂志之后,在那里共同创办了Corporation 20/20。

媒体评价：

“马乔里·凯利有一种罕见的能力，将她几十年的商业内幕洞察力与想象力和信念结合起来，重塑未来。她提出了根深蒂固的系统性问题，并用鼓舞人心的系统性解决方案清晰而有力地反驳了这些问题。如果你想了解我们所继承的经济，并创造一个值得留给我们的孩子的经济，请阅读这本书。”

——凯特·拉沃斯(Kate Raworth)，《甜甜圈经济学》(Doughnut Economics)的作者

中文书名：《你属于这里：以自己的方式被看到、听到和重视的力量》

英文书名：YOU BELONG HERE: The Power of Being Seen, Heard, and Valued on Your Own Terms

作者：Kim Dabbs

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

页数：240 页

出版时间：2024 年 3 月

代理地区：中国大陆、台湾

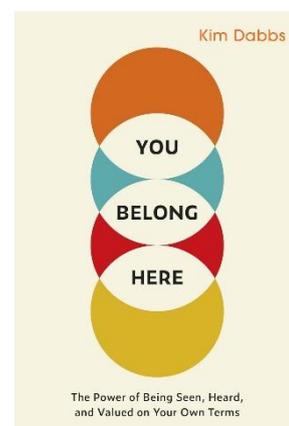
审读资料：电子稿

类型：自助/经管

亚马逊排行榜：

#1 in new release

#1 in Diversity and Inclusion Categories





内容简介：

在一个充斥着标签的世界里，不要让别人定义你的身份。学习如何收回你的力量，选择满足你身份中对你有益的方面，放弃那些对你无益的方面。

每个人在人生的某个时刻都觉得自己像个局外人——当我们走进一个房间，心里想：“我不属于这里。”为了避免这些被排斥的感觉，我们中的许多人隐藏了真实的自我，让别人来定义我们的身份。

《你属于这里》提供了一个新的框架，允许我们每个人定义我们希望如何被看到，听到和重视我们自己的条件，所以我们在任何情况下都有归属感。此外，它还还为组织领导者和文化建设者提供了一个启动平台，为个人创造安全的空间，让他们表现出真实的自我。

读者将探索我们的四个身份：

- 我们的生活身份由我们出生在这个世界上时继承的身份的各个方面组成。
- 我们的习得身份包括我们在这个世界上选择或主张的部分。
- 我们的挥之不去的身份是当我们觉得自己是局外人并作为一种生存机制重新陷入时，我们默认的身份。
- 我们被爱的身份是我们找到真实自我的地方，通过赋权的镜头看到自己。

在了解我们过去的经历以及社会如何建立进入壁垒的旅程中，我们可以设计自己的未来，植根于我们所爱的身份。我们学会重写那些对我们不利的故事，并拥抱那些对我们有益的故事。我们不是在别人的桌子上寻找座位，而是找到建立自己的工具。

当我们充分利用这一点并以真实和有目的的方式生活时，我们就可以被看到、听到和重视，从而让我们在家庭、工作和社会中产生归属感。当我们明白每个人都是局外人时，归属感就会实现，归属感是为这些差异创造空间的力量，它把我们团结在一起。

作者简介：



金·达布斯 (Kim Dabbs) 是归属感和目标领域的全球领导者。作为思想领袖、作家和演讲者，她目前担任Steelcase的ESG和社会创新全球副总裁。她热衷于建立归属感文化，并在与世界各地领导转型变革项目的组织合作时利用这种心态。她的个人经验和职业经历专注于帮助领导者、组织和团体使用工具创造一个更加公平和包容的世界。她曾在麻省理工学院、阿斯彭研究所、德鲁克论坛、福特基金会和世界大型企业联合会发表演讲。她是韩国出生的美国收养者，目前居住在德国慕尼黑。



中文书名：《简而言之：为什么简单清晰是制胜法宝》

英文书名：SIMPLY PUT: WHY CLEAR MESSAGES WIN—AND HOW TO DESIGN THEM

作者：Ben Guttmann

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/ Jessica

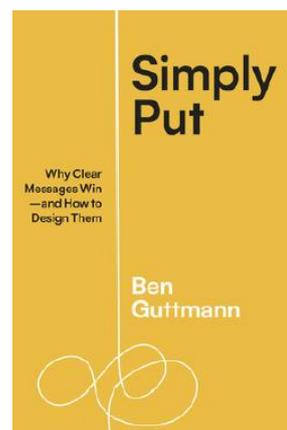
页数：176 页

出版时间：2023 年 10 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

不要让一切变得复杂！创建更强大、更难忘的简单信息，并赢得人们的喜爱。

《简而言之》是对简单原则的现代探索，适合任何需要推销或说服他人的人。本书给企业家、高管和营销专业人士泼了一盆冷水，唤醒他们在表达观点时注意其中的关联性。读了这本书，我们都能成为更好的营销者。

那么为什么简单化能获胜？我们如何变得简单？这位屡获殊荣的营销企业家是《纽约时报》畅销书和《我爱纽约》等著名活动的幕后推手，他在本实用指南中提供了简化信息的答案和工具。

从“是的，我们可以”到“去做吧”，无论他们是想得到你的钱、你的选票，还是只是你的想法，有效的信息都有一个共同点——简单。能够清晰有效地讲述自己的故事是下一代企业家和领导者的制胜法宝。

销售亮点：

对领导者具有强烈的吸引力：写给《从为什么开始》(*Start With Why*)、《你好，我的名字太棒了》(*Hello, My Name is Awesome*)和《高效能人士如何说话》(*How Highly Effective People Speak*)等书的粉丝。

针对所有需要表达观点的人：本书旨在跨越受众，吸引企业家、政治家、销售人员、个人成功寻求者和各种类型的企业。

专家作者：本帮助60多位作家出版了畅销书，其中包括大卫·佩尔穆特 (David Perlmutter) 的《谷物大脑》(*Grain Brain*)。他已经获得了70多个行业奖项，并在纽约教授一门广受欢迎的、永远畅销的自己设计的课程。



图书营销大师：由作者组织的模仿《谷物大脑》活动的全面营销活动，重点关注预订、演讲和社交媒体。

令人难以置信的社区网络：本是纽约市商业、公民和技术社区的积极领导者。他主持皇后区科技之夜，曾在长岛城市合作组织，皇后区经济发展公司等公司的董事会任职。

作者简介：

本·古特曼 (Ben Guttman) 是一位营销企业家和教育家，曾帮助过数百位客户，从美国橄榄球联盟到诺贝尔奖获得者，从《我爱纽约》到《纽约时报》畅销书作者。他是 Digital Natives Group 的联合创始人，该集团与 60 多位作家合作。2014 年起，他在巴鲁克学院任教，并一直是纽约市的全职社区领袖，活跃于长岛城市伙伴关系，皇后区经济发展公司，皇后区社区委员会和皇后区科技之夜。

中文书名：《柔道教练袖珍指南：最大限度地提高敏捷团队的沉浸式学习能力》

英文书名：THE DOJO COACH'S POCKET GUIDE:
MAXIMIZING IMMERSIVE LEARNING FOR AGILE TEAMS

作者：Jess Brock

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/ Jessica

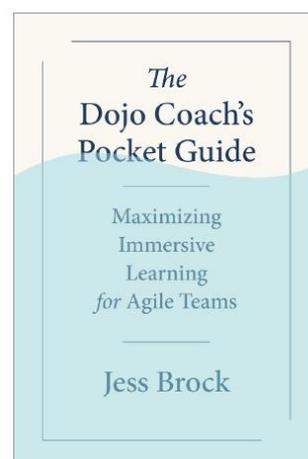
页数：168 页

出版时间：2023 年 5 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

想要通过有效的柔道辅导，帮助敏捷从业者克服组织中的技能提升挑战，本书便是首选指导手册。

敏捷方法已经改变了我们在组织中的工作方式。但由于要求不断创新和交付产品，个人和团队很难找到时间来提高他们的技能。柔道可以就此发挥作用。柔道教练鼓励这种“边做边学”的技能发展形式，在这种形式下，学员可以在进行当前工作的过程中，通过指导获得突破和技能提升。

在这本有用的袖珍指南中，经验丰富的柔道教练杰斯·布洛克根据她在现实世界道场的丰富经验，提供了实用的建议。这本袖珍指南结合了成熟的策略和全面的工具，以及在实体和



虚拟道场中推动参与度所需的可操作技巧，它将使您能够最大限度地从柔道中收获知识。

无论你是一个经验丰富的专家，还是刚刚开始发展你的柔道教练技能，这本干货满满的书将在所有阶段帮助柔道教练。

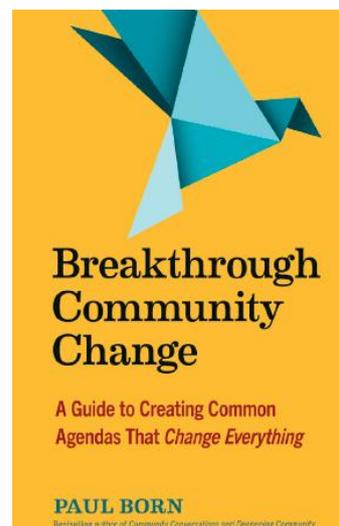
作者简介：

杰斯·布洛克 (Jess Brock)，一个长期从事运动的人，在 2019 年接触了柔道，当时她被一份强调他人成长的道场教练工作描述所吸引。一开始深入研究柔道教练职责，杰斯就发现很明显，她与柔道的意图、价值和精神有很深的联系。也许，这可以归功于她在密苏里州的根基，杰斯在这里爱上了边做边学的方法。

截至 2022 年春季，杰斯已经在实体和虚拟环境中领导了超过 17 个柔道活动，跨越三个国家。

中文书名：《突破性社区变革：创建改变一切的共同议程》
英文书名：**BREAKTHROUGH COMMUNITY CHANGE: A
GUIDE TO CREATING COMMON AGENDAS THAT
CHANGE EVERYTHING**

作者：**Paul Born**
出版社：**Berrett-Koehler Publishers**
代理公司：**ANA/ Jessica**
页数：**240 页**
出版时间：**2023 年 4 月**
代理地区：**中国大陆、台湾**
审读资料：**电子稿**
类型：**经管**



内容简介：

社区参与专家展示读者如何识别他们社区中的资产，并召集人们一起通过集体产生影响，应对深层次的挑战。

我们中的许多人对种族主义、贫困和气候变化等问题感到不安，但要从根本上解决这些复杂的问题，需要集体的努力。《突破性社区变革》提供了一种行之有效的方法，将来自商界、服务组织和政府的领导者联合起来，与那些对问题有切身体验的人一起工作。

读者将学习如何创建一个社区计划，衡量影响，并让每个人都参与到这个过程中。作为一本全面的手册，该书还包括一些主题，如为大变革筹集资金，以及主持社区对话。作者保罗-博恩是塔玛拉克研究所的主席，他的工作为降低缅因州的癌症发病率、改善佛罗里达州年



轻人的心理健康、减少爱荷华州和加拿大整个国家的贫困做出了贡献，正如 2019 年 4 月 4 日《纽约时报》(New York Times) 大卫·布鲁克斯 (David Brooks) 的专栏中所描述的那样。这本书以一种易懂和可行的形式，将博恩教练经验传递给每个人。

人们渴望改变，他们希望生活在安全和公平的社区中。这本书将有助于使之成为可能。

作者简介：



保罗·博恩 (Paul Born) 是一位全球领袖，也是一位在社区问题上屡获殊荣的作家。他是拥有 4 万名成员的学习社区塔玛拉克研究所 (Tamarack Institute) 的共同创始人和联合首席执行官。他也是“活力社区” (Vibrant Communities) 的创始人和主管，活力社区是一个整体社区变革运动，由四部分组成：社区结束贫困、社区深化社城市、社区建设青年未来，和社区促进气候转变。他对集体影响和社区参与有深入的了解。

中文书名：《设计变革性体验：领导者、培训师、教师和其他体验设计师的工具包》

英文书名：DESIGNING TRANSFORMATIVE EXPERIENCES: A TOOLKIT FOR LEADERS, TRAINERS, TEACHERS, AND OTHER EXPERIENCE DESIGNERS

作者：Brad McLain

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/ Jessica

页数：288 页

出版时间：2023 年 5 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

一个关于领导力和生活的新视角，一本以研究为基础的指南，用于设计能够触动心灵、激发思想和以强有力的方式改变生活的体验。

变革性体验是以重要方式改变自我意识的活动。它们是如何运作的？需要哪些要素？如何学会会有意识地设计体验？

通过采用基于研究的 ELVIS (体验式学习变量和指标系统) 方法，本书详细介绍了如何将自己重新塑造为体验式设计领导者，为员工提供反思和个人成长所需的机会。



从 ELVIS 框架开始，你将深入了解变革性体验的工作原理。然后，使用包含七个实用设计元素的 ELVIS 工具包，你将拥有为自己和他人解锁这些强大体验的方法。

无论你是刚开始为他人设计体验的新手，还是经验丰富的老手，ELVIS 都会向你展示如何挖掘生活中最强大、最重要的体验背后的心理运作过程，这些体验塑造了我们自己。

作者简介：

布拉德·麦克莱恩博士 (Brad McLain) 是一位社会学家，对变革性体验、身份发展和领导力的本质和心理学感兴趣。他是国家妇女与信息技术中心 (NCWIT) 的企业研究总监，经常与苹果、英特尔、脸书、谷歌等公司密切合作。他还是科罗拉多大学博尔德分校 STEM 学习中心主任，曾担任简·古德 (Jane Goodall) 研究所董事会成员，并担任古德博士的 Roots & Shoots 教育项目国家领导委员会主席。他的 TEDx 和 TEDx 青年演讲、播客和其他作品可以在网上找到。

中文书名：《慢节奏：快速修复为何失败以及如何实现真正的变革》

英文书名：THE SLOW LANE : WHY QUICK FIXES FAIL AND HOW TO ACHIEVE REAL CHANGE

作者：Sascha Haselmayer

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/ Jessica

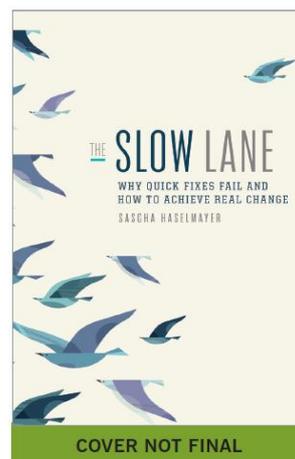
页数：240 页

出版时间：2023 年 8 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

全球知名的企业家和非政府组织高级领导人表明，改变世界的最快方式是放慢速度和倾听。

《慢节奏》探索了缓慢、深思熟虑和包容性的社会变革方法在危机时刻的未充分利用的潜力，快速解决方案往往会失败并导致不平等和分裂。慢节奏运动具有高度的好奇心，并保持创造性适应的灵活性。

销售亮点：

大思路：在一个沉迷于快速解决方案的世界里，本书表明，为了应对当今的社会和环境问题，实现真正、有效的变革的最佳方法是运用“慢节奏”原则：倾听、把握紧迫感、分享机构、



治愈民主和学习保持好奇心。

普遍现象：“慢节奏”原则适用于我们周围的个人关系，家庭和社区，工作，商业，政府和整个社会。

庞大的受众：调查显示，全世界大约有5000万人自称是寻求解决社会或环境问题的企业家。60%的美国企业家表示他们正在创建自己的业务，以改变社会或环境。

广泛的营销支持：作者是Ashoka的高级领导人，Ashoka是世界上最大和最著名的社会变革者网络，在45个国家设有办事处。Ashoka将向其137000名社会企业家、468000名Twitter粉丝以及200000多名其他社交媒体联系人推销这本书。

备受赞誉，高度关联的作者：萨沙·哈塞尔梅耶与世界各地150个市政府的领导人合作，在50多个国家/地区领导经济和政府创新项目。目前，他领导Ashoka的思维转变，向其新的全球战略“每个人都是变革者”过渡。

作者简介：

萨沙·哈塞尔梅耶 (Sascha Haselmayer) 是 Ashoka 的高级领导，Ashoka 是世界上最大，最著名的社会变革者网络，在 45 个国家/地区设有办事处。他们投资于变革思想及其背后的人，包括 90 多个国家的企业家。萨沙·哈塞尔梅耶创建了将创新推广到城市，改善治理以及从根本上改变城市提供急需服务的方式的机制。通过使用新的技术应用概念(城市即实验室)，他调动了一个新社区，重点是让城市更适合市民的需求。萨沙为政府、公司和公共部门创造了一个新的空间，以产生更大的社会影响。

中文书名：《下一个经济 MBA：重塑商业以造福众生》

英文书名：THE NEXT ECONOMY MBA: REDESIGNING
BUSINESS FOR THE BENEFIT OF ALL LIFE

作者：LIFT Economy, Erin Axelrod, Kevin Bayuk, Shawn
Berry, Ryan Honeyman and Phoenix Soleil

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/ Jessica

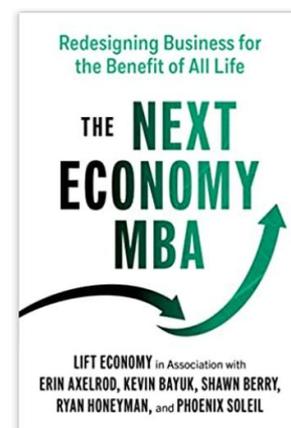
页数：256 页

出版时间：2023 年 5 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管





内容简介：

本书是对传统的 MBA 课程进行的激进但严格的反思，将坚实的商业原则与对环境和社会正义的承诺相结合。

许多有抱负的企业家正在寻找这样一种教育，它需要既能增强他们对商业基础知识的理解，又能与他们的进步价值观深度吻合。

《下一个经济 MBA》填补了这一空白。基于一门经过 250 多名学生切实检验的课程，它涵盖了传统的 MBA 主题，如商业战略和结构、财务、营销、招聘、品牌等，却是从社会公正和环境再生的角度出发。

传统的 MBA 课程基于工业革命时期制定的过时的原则。而且，它们可能非常昂贵。可持续的 MBA 项目虽然值得称赞，但过于胆小和渐进，无法产生持久的影响。《下一个经济 MBA》是为寻求使企业成为积极的善的力量的企业家而设的。它涉及的主题包括合作、自我管理组织、扭转气候变化的综合战略、非暴力沟通、当地自力更生的经济、种族公正等等。

本书回答了这样一个问题：“如果我们想为了所有生命的利益而完全重新构建经济，我们需要怎样的基本商业教育呢？”

作者简介：

LIFT 经济（LIFT Economy）是一家影响力咨询公司，其使命是创造、示范和分享一种种族平等、可再生和自给自足的经济，为所有生命谋福利。

埃林·阿克塞尔罗德（Erin Axelrod）是 LIFT 的合伙人，专门负责在未来经济体系中增加有益于气候和土地的企业。

凯文·巴尤克（Kevin Bayuk）是 LIFT 的顾问，他将自己的商业经验与生态文化领域的经验相结合，帮助企业在改善地球的同时关爱人类。

肖恩·贝里（Shawn Berry）是一位 LIFT 顾问，他将自己作为企业家的实践经验与社区组织和系统理论相结合。



瑞安·霍尼曼（Ryan Honeyman）是 LIFT 经济公司的合伙人/工人业主，是《公益企业指南》（*The B Corp Handbook*）第一版的作者和第二版的共同作者。

菲尼克斯·索莱尔（Phoenix Soleil）是一位非暴力沟通和正念减压疗法的教师。



中文书名：《这样激励才有效，第二版：在领导、激励和参与方面取得更多突破》

英文书名：WHY MOTIVATING PEOPLE DOESN'T
WORK--AND WHAT DOES, SECOND EDITION: MORE
BREAKTHROUGHS FOR LEADING, ENERGIZING, AND
ENGAGING

作者：Susan Fowler

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/ Jessica

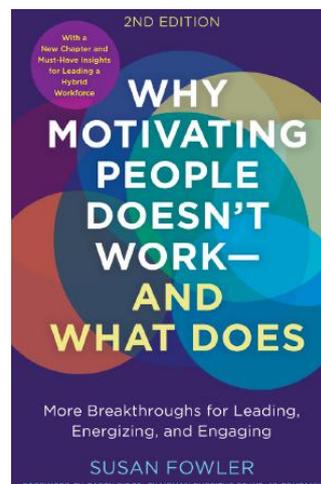
页数：240 页

出版时间：2023 年 5 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

你不能激励他人，但你可以帮助他人学会激励自己。第二版包括有关激发远程员工和分布式员工的自我激励能力的新内容。

难道如何激励他人的答案是停止试图激励他们吗？

领导力研究者、顾问和教练苏珊·福勒表示，公开试图激励员工可能会让所有参与其中的人感到沮丧，而且不会长期有效。你不能强迫人们有动力，但你可以帮助他们找到内在的承诺，从而提高生产力和参与度，给他们带来深刻的目标感和成就感。

这本畅销书的第二版包括关于远程和混合工作模式的新章节，以及关于疫情后管理、倡议多样性、公平、包容和社会正义（DEIJ）和大规模辞职的更新内容。福勒运用自我决定理论展示了最佳激励对人的活力、生产力和创造力的积极影响，并为领导者制定了一个经过测试的模型和行动方案。此外，她还列举了一些令人信服的例子和轶事证据，来自于世界各地运用她的方法的组织和个人。

福勒向领导者展示了如何走出困境，鼓励员工自我激励，培养个人成就。

作者简介：



苏珊·福勒（Susan Fowler）是 Mojo Moments 的创始人和总裁，该公司致力于帮助组织培养高绩效和最佳动力。福勒在全球 30 多个国家/地区担任研究人员，顾问和教练，在领导和激励领域拥有 30 多年的经验。她是 Ken Blanchard 公司的最佳激励产品系列的创建者，也是“情境自我领导”（Situational Self Leadership）的创建者和主要开发者。福勒在圣地亚哥大学教授行政领导，她的著作包括《这样激励才有效》，《驾驭动力》（Master Your Motivation）。



中文书名：《远程团队：为现代工作场所设计团队》
英文书名：THE LONG-DISTANCE TEAM: DESIGNING YOUR
TEAM FOR THE MODERN WORKPLACE

作者：Kevin Eikenberry and Wayne Turmel

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/ Jessica

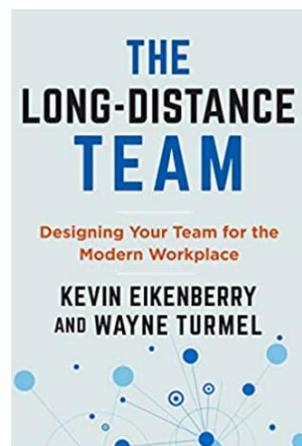
页数：224 页

出版时间：2023 年 2 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

这本远程领导力专家的最新著作向领导者展示了如何设计一种团队文化，其具有“一个团队”的心态，并在混合办公条件下取得巨大的成果。

随着混合办公方式日益普遍，组织必须应对混合团队带来的独特挑战，并学习如何有针对性地设计团队。《远程团队》指导领导者如何在探索新工作方式的同时，为其团队和组织营造他们所设想的文化。

书中展示了如何应用团队设计的 3C 模型(侧重于联系，凝聚力和协作)，从零开始创建成功的混合团队和文化。它显示了各级领导人如何克服邻近偏差和日益恶化的社会联系等挑战，创造一个人人都能平等地做出贡献和增加价值的环境，而不论其身在哪里。

作者凯文·艾肯伯里和韦恩·特梅尔利用他们在远程领导方面的专业知识，为建立远程团队提供了久经验证的建议。本书包含实用工具和模型，领导者可以以此来定义他们的理想文化，有意识地设计团队，以及创建和培养敬业度。

作者简介：



凯文·艾肯伯里 (Kevin Eikenberry) 于 1993 年创立了凯文·艾肯伯里集团，是远程领导学院的联合创始人。他是会员制领导学习产品“卓越领导学习系统”的创造者。艾肯伯里曾两度被评为 Inc. 全球前 100 名领导和管理专家之一。他是三本畅销书的作者或合著者：《卓越的领导力》(Remarkable Leadership)，《从无名小卒到老板》(From Bud to Boss)，以及《远程领导》(The Long-Distance Leader)。



韦恩·特梅尔 (Wayne Turmel) 是远程领导学院的联合创始人。特梅尔是 7 本非小说类书籍的作者或合著者，包括《远程领导》，《远程队友》(The Long-Distance Teammate) 和《诚心会面》(Meet Like You Mean It)



中文书名：《包容性组织的 5 大准则：多样化和公平的企业如何改变世界》

英文书名：THE 5 DISCIPLINES OF INCLUSIVE ORGANIZATIONS: HOW DIVERSE AND
EQUITABLE ENTERPRISES TRANSFORM THE WORLD

作 者： Andrés Tapia and Fayruz Kirtzman

出 版 社： Berrett-Koehler Publishers

代理公司： ANA/ Jessica

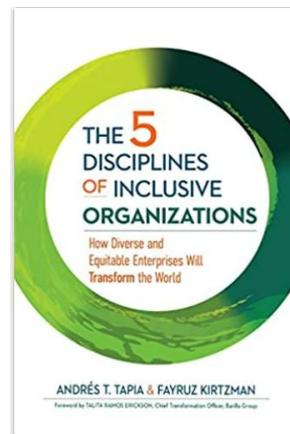
页 数： 288 页

出版时间： 2023 年 5 月

代理地区： 中国大陆、台湾

审读资料： 电子稿

类 型： 经管



内容简介：

为创建包容性组织提供了一种新模式，并阐明了多样性在为我们面临重要的社会、环境和领导力挑战时制定解决方案方面所起的关键作用。

虽然许多公司都专注于多元化、平等与包容性（DEI）工作，但我们需要将包容性提升到一个新的水平。巨大的社会、经济和环境挑战只有在组织和机构接受完全包容的情况下才能得到解决。本书为各组织提供了切实可行的步骤，以增加多样性，提高其解决全球挑战的能力。

国际咨询巨头光辉国际（Korn Ferry）的高级客户合作伙伴安德烈斯·塔皮亚和费鲁兹·柯兹曼借鉴光辉国际的广泛研究，概述了包容性组织的 5 大准则。这几大准则指的是有能力：

- 管理风险
- 探索认知
- 充分利用人才系统
- 掌握物流
- 查看市场

本书基于指标和成熟的解决方案，提供了构建包容性组织的可用策略。它展现了这些组织如何能够产生更多的创新，推动业务成果，优化人才，同时努力实现更广泛的社会和环境正义。

作者简介：



安德烈斯·塔皮亚（Andrés Tapia）是光辉国际的高级客户合作伙伴和多元化与包容性全球战略专家。他在全球 500 强组织以及巴西，韩国，印度和拉丁美洲的非美国跨国公司拥有 25 年的咨询经验。他的著作还包括《包容悖论》（The Inclusion Paradox）和《真实性：拉丁美洲职业成功的最终指南》（The Definitive



Guide to Latino Career Success)。他住在芝加哥。

费鲁兹·柯兹曼 (Fayruz Kirtzman) 是光辉国际多元化、公平和包容性业务部的高级客户合作伙伴和思想领袖，领导多元化、公平和包容性诊断解决方案。她来自德国科隆，目前居住在纽约市。

中文书名：《积极倾听的艺术：如何让员工感受到被倾听、尊重和理解》

英文书名：THE ART OF ACTIVE LISTENING: HOW PEOPLE AT WORK FEEL HEARD, VALUED, AND UNDERSTOOD

作者：Heather R. Younger

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

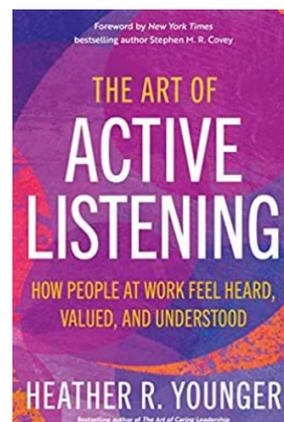
页数：192 页

出版时间：2023 年 4 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

领导者只需改变他们的倾听策略，即可实现更好的工作关系，更高的忠诚度和更高的效益。

如果团队成员长期无法倾诉，企业有可能陷入大规模辞职的困境。即使重新关注人力资源和多元化、公平和包容 (DEI) 计划，我们仍无法听到彼此的声音。

希瑟·扬格认为，我们需要的是一种新的变革模式，改善企业的倾听文化。她说明了“倾听过程”中的五个步骤：

1. 意识到未说的内容—在企业内收集重要信号，包括非语言信号。
2. 寻求理解—超越自己的经验，发现同事的需求和看法。
3. 解码—反思听到的内容，以获得更深入的理解。
4. 行动—运用这一理解来制定和传达行动计划。
5. 圆满—将听到的内容与将要采取的行动联系起来。

这本书将有助于打破我们目前的倾听文化，实现一个尊重各方并长期有效的倾听过程。



作者简介：



希瑟·R.扬格 (Heather R. Younger) 是 Employee Fanatix 的创始人兼首席执行官，该组织致力于激励和培训领导者将员工放在第一位。她经常发表主旨演讲，主持每周播客《用心领导》(Leadership with Heart)，也是人力资源管理学会的积极成员。扬格在情感和社交智商领域获得了认证，并担任 DISC 培训师和教练，她拥有科罗拉多大学博尔德分校的法律学位。她的作品包括《员工忠诚度的 7 条直觉法则》(The 7 Intuitive Laws of Employee Loyalty) 和《关怀领导力艺术》(The Art of Caring Leadership)。

中文书名：《远程工作：实现自由、灵活和专注的管理》

英文书名：REMOTE WORKS: MANAGING FOR FREEDOM, FLEXIBILITY, AND FOCUS

作者：Ali Greene and Tamara Sanderson

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/ Jessica

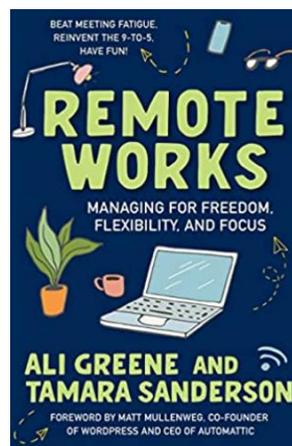
页数：264 页

出版时间：2023 年 2 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

两位经验丰富的远程管理人员利用她们在新冠前后的经验，为设计人人都能充分发展的远程工作环境提供了切实可行的建议。

新冠以来，有 6400 万美国员工经历了在家全职办公，这一数字令人震惊。2020 年和 2021 年，快速修复解决方案和紧急过渡计划使企业能够通过远程工作生存下来。阿里·格林和塔玛拉·桑德森希望向经理展示如何设计积极、灵活，并长期发展的虚拟办公文化，因为远程工作将持续存在。

格林和桑德森凭借其在全程公司 DuckDuckGo 和 Automatic (WordPress 的母公司)的多年工作经验，作为国际数字游民，编写了管理远程和混合团队的终极设计思维手册。书中讲述了管理冲突，建立规范，有效沟通，重新构建生产力以及创建真正的团队文化等挑战。通过实践练习，他们让管理者有信心为其团队设计和原型优化最佳远程工作结构。

格林和桑德森从未说过远程工作世界是容易的，但她们亲眼看到它是有效和愉快的。现在是让他人从中收获利的时候了。



作者简介:



阿里·格林 (Ali Greene) 在担任 People Ops 总监的四年时间里帮助 DuckDuckGo 的完全分布式团队从 30 人发展到近 100 人;最近,她在 Oyster 分享了她作为文化和社区主管的专业知识,并主持了他们的《分布式讨论》播客。阿里被 RemoteTeam.com 提名为“有待关注的远程专家和影响者”。她目前居住在西班牙瓦伦西亚。



塔玛拉·桑德森 (Tamara Sanderson) 为 IDEO 的设计, Google 和 Automatic (WordPress.com) 的技术, Oliver Wyman 和 Audax Group 的财务和运营方面都做过改进。她拥有超过 12 年的分布式工作经验,主要是在世界各地旅行,在 70 个国家/地区和 7 个大洲的工作中,她热衷于帮助他人找到自己的道路,并相信个人自主的力量。她为 Duke Corporate Education, Northwestern Kellogg up Grad, Stoa School 和 Jolt.io. 教授产品策略和设计。塔玛拉已被 Vogue, Bustle, Lifehacker, The Next Web, Wired, Tech in Asia, Consulting Mag, E27 和 Broadband Choices 报道过。

中文书名:《让生活充满意义:在超越自我的目标中实现自由和充实》

英文书名: **LIVING A COMMITTED LIFE: FINDING FREEDOM AND FULFILLMENT IN A PURPOSE LARGER THAN YOURSELF**

作者: Lynne Twist

出版社: Berrett-Koehler Publishers

代理公司: ANA/ Jessica

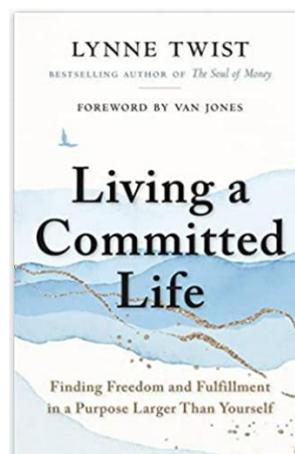
页数: 240 页

出版时间: 2022 年 10 月

代理地区: 中国大陆、台湾

审读资料: 电子稿

类型: 励志



内容简介:

如果致力于比自我更大的事情,生活会是怎样的?在全球转型思想领袖林恩·特维斯的最新著作中找到答案。

一个人如何在世界上发挥作用?人类从未中断过寻找生活的意义,当我们面临这十年及今后的挑战时,更需要加以探索。

《让生活充满意义》展示了超越自我的奉献力量,教你如何过一种奉献的生活,从最真实的自我中获取资源和能力。林恩·特维斯分五部分介绍了如何做出和履行承诺,参与个人和集体行动,以及如何通过联系和协作来发挥作用。



通过分享她生活中的故事和观点，特维斯呈现了她作为多种事业的思想领袖和积极分子的独特经历，从结束世界饥饿和保护亚马逊雨林到赋予女性领导力。本书介绍了使她成功的指导原则，并将灵感转化为个人的行动。

作者简介：



四十多年来，作为公认的全球远见者，**林恩·特维斯（Lynne Twist）**致力于减轻贫困，结束世界饥饿，支持社会正义和可持续性。她还是 Pachamama Alliance 的共同创始人和 Soul of Money Institute 的创始人。特维斯与 50 个国家的 10 万多人合作，举办研讨会、主题演讲和一对一辅导课程，探讨如何以正直的态度筹集资金，开展有意识的慈善活动，以及如何与金钱建立健康的关系。她是畅销书《金钱的灵魂》（The Soul of Money）的作者，该书已在世界各地销售了 20 万册，翻译成了九种语言。

媒体评价：

“林恩·特维斯在这本鼓舞人心的书中强调，我们每人每天都会产生影响。让我们做出明智的决定并共同努力——累积效应将使世界变得更美好。”

——珍·古道尔博士（Jane Goodall），女爵士，珍·古道尔研究所创始人兼联合国和平使者

“《让生活充满意义》在我们迫切需要的时候是一盏希望的灯塔”。

——杰克·坎菲尔（Jack Canfield），《心灵鸡汤》系列和《成功原则》的合著者

“本书具有林恩独特的文采，真挚而鼓舞人心，是一份无价之宝，也是过上真正有意义的生活的永恒指南。”

——拉杰·西索迪亚（Raj Sisodia），Conscious Capitalism Inc. 的共同创始人

中文书名：《数万亿隐形资产：金融秘密如何危害资本主义和民主以及如何拯救濒临崩溃的制度》

英文书名：INVISIBLE TRILLIONS: HOW FINANCIAL SECRECY IS IMPERILING CAPITALISM AND DEMOCRACY AND THE WAY TO RENEW OUR BROKEN SYSTEM

作者：Raymond W. Baker

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/ Jessica

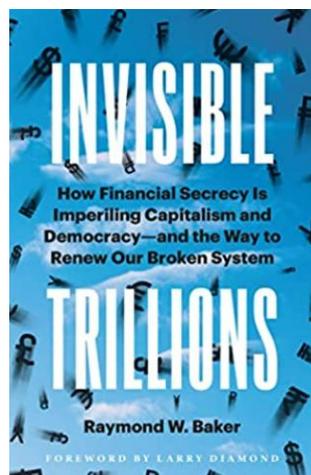
页数：288 页

出版时间：2023 年 1 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：金融投资





内容简介:

目前的民主资本主义制度已接近崩溃。本书首次揭示了当今支配资本主义的秘密金融体系，展示了如何建立问责制来补救民主。

在过去的半个世纪里，资本主义创造了数万亿美元、欧元、英镑和其他财富储备的手段，使其无形中超越了央行行长、执法机构和国际机构的控制。由于整个金融秘密体系支配着资本主义的运作，财富不可阻挡地上升，加速了经济不平等，直接阻碍和威胁到了民主。

《数万亿隐形资产》分四部分揭示了当今资本主义如何在民主的控制之外运作，以及如何能够再次将两者联系起来。雷蒙德·W·贝克承认我们的机构存在腐败和自满，他带领读者了解秘密金融操作、其煽动者及其影响。他还主张通过强制披露公司和金融实体及运营等机制，以透明度取代金融保密。

本书迈出了加强系统责任的第一步。毕竟，民主资本主义制度的生存正处于危险之中。

作者简介:

雷蒙德·W·贝克 (Raymond W. Baker) 是 Global Financial Integrity 的创始人和总裁，这是一家致力于遏制非法资金流动的研究和倡导智囊团组织。他以前是布鲁金斯研究所的学者，目前在美国透明国际政策咨询委员会、道德研究所咨询委员会和世界经济论坛非法经济元理事会任职。贝克曾在英国广播公司、哥伦比亚广播公司晚间新闻、美国有线电视新闻网、美国国家公共广播电台和其他媒体上露面，著有《资本主义的致命弱点》(Capitalism's Achilles Heel)。

中文书名:《办公室冲击:为工作和生活创造更好的未来》

英文书名: OFFICE SHOCK: CREATING BETTER FUTURES FOR WORKING AND LIVING

作者: Bob Johansen, Joseph Press, and Christine Bullen

出版社: Berrett-Koehler Publishers

代理公司: ANA/ Jessica

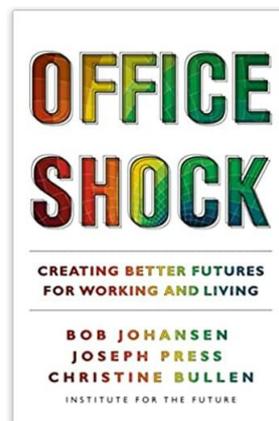
页数: 296 页

出版时间: 2023 年 1 月

代理地区: 中国大陆、台湾

审读资料: 电子稿

类型: 经管





内容简介:

旧的办公方式已不复存在，现在有了新的更好的“办公”方式。这本书探讨了如何抓住这一绝佳机会，使工作更公平，更灵活，更可持续，更具满足性。

《办公室冲击》是指我们工作地点、时间、方式甚至原因发生了突然、令人不安的变化。办公的冲击性变化和影响将继续存在，而且看不到尽头。现在不能将自己锁定在任何固定策略中。工作的未来有待商榷。

在这本积极而富有远见的书中，未来研究所的三位杰出未来学家认为，办公室既是一个地方，又是一个过程，提供一系列新的选择，包括他们所称的新兴办公室世界。

要以全新的眼光看待各种可能性，你必须思考未来，设想更好的未来，然后选择原型化的方式，明确你的意图，但灵活执行。他们将未来思维应用于个人、组织和社区的七大选择：办公的目的是什么？想要实现什么结果？选择对气候的影响是什么？希望与谁一起办公？如何扩展办公室的智能？在何时何地办公？如何设计灵活、适应性强的办公室？

传统的办公室往往不公平，令人不舒服，没有创意和成效。现在，由于办公室的冲击性变化，以前不可能的工作方式现在已经变得可行。我们不能像过去那样回到办公室，但可以做出更好的选择来改善工作和生活。《办公室冲击》将指导读者如何思考未来，以帮助提高清晰度，提高敏捷性和中和确定性。

作者简介:



鲍勃·约翰森 (Bob Johansen) 是硅谷未来研究所的杰出研究员。他是 12 本书的作者或合著者，包括《全方位思维》(*Full-Spectrum Thinking*)。



约瑟夫·普莱斯 (Joseph Press) 曾是工作场所设计师，转型专家和未来设计师。他是《理想》(*IDEALS*) (创新和设计作为领导力)的合著者，也是咨询合作社“共创未来”(MakeOurFuture)的共同创始人。



克里斯汀·布伦 (Christine Bullen) 是一名信息系统教授，她在麻省理工学院时共同开发了关键成功因素方法。

媒体评价:

“关于灵活办公的未来的深思熟虑，实用性很强。”——亚当·格兰特 (Adam Grant)

“《办公室冲击》是重塑人力资源、人力扩充和归属未来的前所未有的机会。”



“这是一本清晰的指南，指导我们创造出未来所需要的超级思维。”

——托马斯·马龙 (Thomas W. Malone), 麻省理工斯隆管理学院教授

中文书名:《快乐领导: 不确定时期的领导实践》

英文书名: **LEADING WITH JOY: PRACTICES FOR UNCERTAIN TIMES**

作者: Akaya Windwood and Rajasvini Bhansali

出版社: Berrett-Koehler Publishers

代理公司: ANA/Jessica

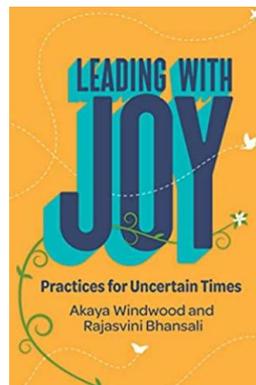
页数: 224 页

出版时间: 2022 年 10 月

代理地区: 中国大陆、台湾

审读资料: 电子稿

类型: 经管



内容简介:

在日益脱节和不确定的时代,《快乐领导》展示了领导者如何重新实现目标,并在社会变革期拥抱欢乐。

现在比以往任何时候都更需要将人们联系起来,以同情和信任为中心,而非以竞争和脱节为中心的领导力。有很多指南向人们展示如何管理组织,而这本书才是我们真正所需要的,它向我们展示了如何在领导力中含有善意和灵感。《快乐领导》推动勇敢而富有同情心的领导方法,从而能够保持有目的的行动和社会变革。

这本书以一系列关于作者见解和故事的短文为特色,每个章节最后都有思考题。通过这些故事一涉及职场的成功和教训,家庭关系,甚至是濒死经历—阿卡亚·温德伍德和拉杰斯薇妮·布汗萨里揭示了领导力的不同方面,如谦逊,宽恕和善意,并邀请领导者回应当前的现状。

本书借鉴了作者作为领导人的生活经验,包括他们遭遇压迫的经历,以及他们在有原则的领导方面的智慧。她们呈现了领导人如何能够创造财富和幸福的条件,这是长期社会变革所必需的。

作者简介:

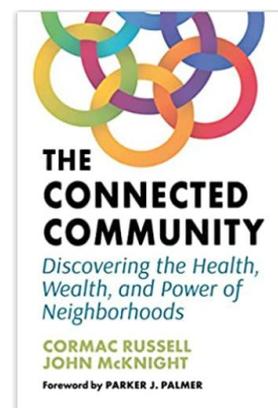


阿卡亚·温德伍德 (Akaya Windwood) 为个人、组织和社会的变革方式提供建议、培训和咨询。她是 RSF 社会金融公正经济研究所的教职人员,也是 New Universal 的创始人,汇聚了棕色皮肤女性的智慧。



拉杰斯薇妮·布汗萨里 (Rajasvini Bhansali) 是 Solidaire Network 的执行主管，该网络是一个捐助方组织团体，为社会正义的前沿项目调动重要资源。她的职业范围广泛，致力于种族、经济和环保问题。

中文书名：《连接的社区：发现社区的健康、财富和力量》
英文书名：THE CONNECTED COMMUNITY: DISCOVERING
THE HEALTH, WEALTH, AND POWER OF NEIGHBORHOODS
作者：Cormac Russell and John McKnight
出版社：Berrett-Koehler Publishers
代理公司：ANA/Jessica
页数：192 页
出版时间：2022 年 9 月
代理地区：中国大陆、台湾
审读资料：电子稿
类型：经管



内容简介：

了解如何发掘你身边隐藏的人才、资产和能力，并把它们聚集起来，创造一个充满活力和欢乐的社区。合作可以创造奇迹！

人们活的时间可能更长了，但却比以往任何时候都更孤立于社会。结果便是，我们在精神上和肉体上都止步不前。我们中的许多人都在寻找一些力所能及的具体事情，来解决诸如贫困、种族主义和气候变化等问题。如果解决方案可以在你的家门口找到，或者只需敲两下门就能找到，那会怎么样？

科马克·拉塞尔是资产导向型社区发展 (ABCD) 的资深实践者，其重点是发掘和利用我们社区中的隐藏资源、技能和经验。他和 ABCD 的共同发起人约翰·麦克奈特向大家展示，任何人都可以发现这些未开发的潜力，并与他或她的邻居建立联系，创造更健康、更安全、更绿色、更繁荣和更受欢迎的社区。他们提供了大量来自世界各地的说明性例子，这将激励你探索自己的社区并发现其隐藏的宝藏。

你将学会对你已经深深了解的东西采取行动——睦邻友好不仅仅是一些很好的个人联系，而且是过上富足生活的必要条件，也是社区变革和重建的强劲推动力。



作者简介：



科马克·拉塞尔（Cormac Russell）是“孕育发展”公司（Nurture Development）的总经理，也是芝加哥德保罗大学资产社区发展研究所的教员和欧洲主任。他也是新的社区重建中心的联合主任。罗素是一个备受欢迎的国际主题演讲者，也是《重振民主》（*Rekindling Democracy*）的作者。

约翰·麦克奈特（John McKnight）是资产导向型社区发展研究所的共同创始人，也是凯特林基金会（Kettering Foundation）的高级合伙人。麦克奈特与昆汀·杨（Quentin Young）博士共同创立了健康与医药政策研究小组（Health & Medicine Policy Research Group），与格雷格·加卢佐（Greg Galluzzo）共同创立了伽玛列基金会（Gamaliel Foundation），并且是盖尔·辛科塔（Gale Cincotta）领导的全国人民行动组织（National People's Action）的创始董事会成员。

中文书名：《声誉资本：如何应对危机并保护你最重要的资产》

英文书名：REPUTATION CAPITAL: HOW TO NAVIGATE
CRISES AND PROTECT YOUR GREATEST ASSET

作者：T. J. Winick

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

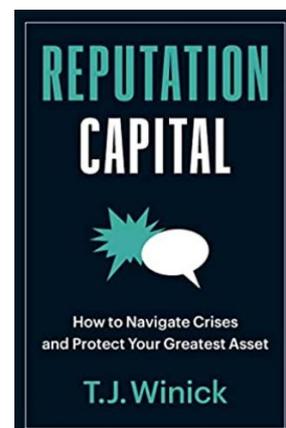
页数：240 页

出版时间：2022 年 9 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

一位长期从事新闻工作的美国广播公司新闻记者和商业传播专家告诉我们，面对丑闻不去试图否认，而是做出诚实和真实的回应，才能够最终对品牌有益。

在二十年的电视记者生涯中，T. J. 温尼克报道过许多丑闻，包括英国石油公司漏油事件、宾夕法尼亚州立大学橄榄球丑闻、天主教牧师猥亵丑闻以及 2009-2010 年的丰田召回事件。他看到，组织在危机管理中犯的最大错误是试图通过拒绝道歉、拒绝评论或进行攻击来“让它消失”——总是在尝试转移公众的注意力。

相反，温尼克主张以透明、诚恳、真实和能引发共情的方式进行富有道德的沟通。如果处理得当，你对待违反标准的恶劣行为的方式可以增加你的声誉资本。它可以提醒人们，你的标准是什么，以及你对这些标准的信念有多强烈。

凭借他对媒体运作方式的深入了解，温尼克谈到了应对丑闻的各个方面。他提出了“危



机十诫”——普遍适用的该做和不该做的事情。他还给出了实用的建议，包括你应该和谁交谈，何时交谈，该由谁发言，如何组建一个危机公关团队，你应该在传达信息时使用什么语气，如何与媒体合作，等等。

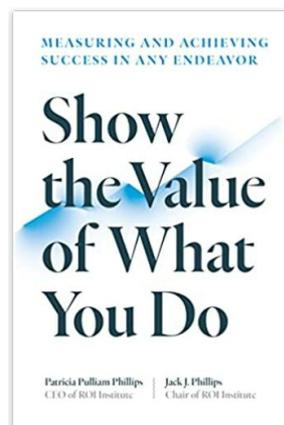
作者简介：



T. J. 温尼克 (T. J. Winick) 是“问题管理小组”(Issues Management Group)的高级副总裁，这是一家总部设在波士顿的获奖公共关系和数字营销机构。在加入该机构之前，温尼克是美国广播公司新闻频道的记者和主播，在此期间，他在包括《一号新闻》(NewsOne)、《午夜连线》(Nightline)、《世界即时新闻》(World News Now)和《早安美国》(Good Morning America)等平台上进行报道。他还曾在匹兹堡和波士顿等主要市场担任过十年的地方新闻记者。他写的关于危机公关的文章曾出现在一些行业资料上，包括《公关周刊》(PR Week)、《公关新闻》(PRNews)、《奥德怀尔》(O'Dwyer's)和《斗牛犬记者》(Bulldog Reporter)。

中文书名：《展现工作价值：衡量并取得成功》
英文书名：**SHOW THE VALUE OF WHAT YOU DO:
MEASURING AND ACHIEVING SUCCESS IN ANY
ENDEAVOR**

作者：**Patti P. Phillips and Jack J. Phillips**
出版社：**Berrett-Koehler Publishers**
代理公司：**ANA/Jessica**
页数：**168 页**
出版时间：**2022 年 9 月**
代理地区：**中国大陆、台湾**
审读资料：**电子稿**
类型：**经管**



内容简介：

通过调整顶尖公司使用的投资回报率 (ROI) 方法和指标，证明你工作的高效性，取得职业成功。

在循证调查时代，人们需要能够衡量成功。帕特里夏·菲利普斯和杰克·菲利普斯的新书旨在帮助读者看到自身的工作价值并与他人分享。

“展现价值”过程包括将项目与业务度量连接起来，收集和分析数据以跟踪进度，并将结果展示给对应的受众。读者将学习如何保持工作相关性，职业发展轨迹和组织健康。本书包含大量示例，诊断工具和实践性强的练习，呈现如何衡量和改进任何类型项目的成功。它还



帮助读者设计预期结果以避免失望。

本书专为希望在工作中取得成功的专家，专业人士，经理和独立承包商而编写，是一本关于如何展示其计划价值的分步指南，提供了投资回报方法的简化版本。

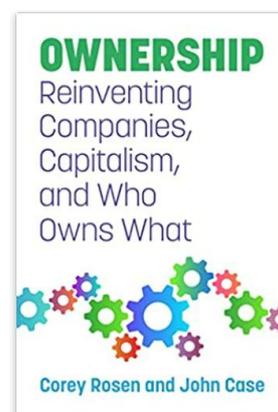
作者简介：



帕蒂·菲利普斯博士 (Patti P. Phillips) 是 ROI Institute Inc. 的首席执行官，该公司在投资回报能力建设，实施支持，网络和研究领域处于领先地位。帕蒂帮助全球 70 多个国家/地区的组织实施投资回报方法。1997 年起，帕蒂一直致力于推动全球采用投资回报方法以及利用衡量和评估推动组织变革。她的工作范围包括私营部门，公共部门，非营利组织和非政府组织。

杰克·菲利普斯博士 (Jack J. Phillips) 是 ROI Institute Inc. 公司的主席，也是世界著名的问责，衡量和评估专家。杰克为《财富》500 强公司和主要的全球组织提供咨询服务。作为一百多本书的作者或编辑，他在世界各地举办研讨会和会议。

中文书名：《所有权：重塑公司，资本主义及其所有者》
英文书名：OWNERSHIP: REINVENTING COMPANIES,
CAPITALISM, AND WHO OWNS WHAT
作者：Corey Rosen and John Case
出版社：Berrett-Koehler Publishers
代理公司：ANA/ Jessica
页数：240 页
出版时间：2022 年 9 月
代理地区：中国大陆、台湾
审读资料：电子稿
类型：经管



内容简介：

对公司的来说，员工持股有可能挽救就业，振兴社区，并缩小财富差距。该领域的权威人士为读者献上这本实用指南。

为什么工资停滞不前，财富不平等加剧？有一个因素意外地被人忽略了：究竟是谁拥有能推动经济发展的公司。所有权让人们得以分享自由企业的成果。如果工作者可以拥有公司股份，员工所有权将给予他们一个公平的机会，使他们可以从劳动中获益。

在三个简洁的部分中，科里·罗森和约翰·凯斯提出了一个强有力的论点，以说明为什



么员工持股是解决资本主义危机的答案，以及如何实施它。

1. 我们所拥有的东西存在什么问题——作者解释了为什么公司通常最终会被卖给投资者，以及此举对员工、社区和环境造成的往往是可怕的后果。
2. 我们如何才能改变现状——本节显示了过度的所有权是如何限制改革资本主义的尝试的，以及为什么员工所有权是拯救资本主义的现实且实用的方法，能够其免受其自身的过度影响。
3. 为 21 世纪重塑资本主义——本节介绍了针对员工持股已经做、正在做的各种尝试，以及如何推广，并列举了各种规模和领域的公司的例子。

作者简介：



科里·罗森 (Corey Rosen) 博士是国家雇员所有权中心的创始人和高级职员。他与约翰·凯斯 (John Case) 和马丁·斯陶布斯 (Martin Staubus) 共同撰写了《股权：为什么员工所有权对企业有利》(*Equity: Why Employee Ownership Is Good for Business*) (哈佛商学院出版社，2005 年 5 月)。多年来，他撰写、编辑或协助撰写了几十本关于员工所有权的书籍、文章和研究论文。他被普遍认为世界领先的员工所有权专家，并在几个员工认股制公司董事会任职。



约翰·凯斯 (John Case) 是商业世界的资深观察家和分析家，是全国知名的商业和经济作家。他是六本书的作者或共同作者，并参与了许多其他书籍的创作，包括国际畅销书《金融情报》(*Financial Intelligence*)。他曾为各种期刊撰稿，包括《大西洋月刊》(the Atlantic)、《新共和》(the New Republic)、《公司》(Inc.) 和《哈佛商业评论》(Harvard Business Review)。

中文书名：《无责备领导：建立灵活的学习团队》

英文书名：LEAD WITHOUT BLAME: BUILDING RESILIENT LEARNING TEAMS

作者：Diane Larsen and Tricia Broderick

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/ Jessica

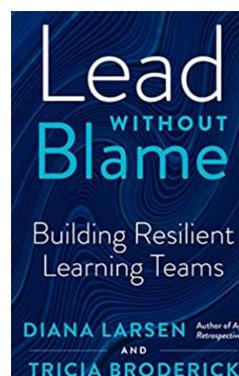
页数：192 页

出版时间：2022 年 9 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

提供详细的框架，帮助领导者摒弃过时的责备和羞辱策略，培养有信心应对逆境和挫折的敏捷团队。



工作场所中的职责扼杀创造力，降低生产率并限制心理安全。虽然没有人会评论，但学习新习惯很难。两名经验丰富的领导力和敏捷专家分享一个经过考验的领导模式，将持续包容谦逊和失败视为发展过程的一部分。

通过推动免责回顾会议，领导者们可以规划出一条富有成效的前进道路。以此增强了团队中目标、自主性和共同智慧的三个基本动力。基于四个恢复力要素：包容性协作，透明的权力动态，协作学习和包容冲突。应用这些策略后，学习主管将帮助他们的团队和自己变得更有适应力，更有能力处理遇到的任何意外和挑战任务。

卖点：

不仅适用于软件开发和IT领域： 弥补非技术团队的差距，为各类企业提供敏捷回顾

针对现代赋权型领导者： 在日益包容和具备心理安全意识的职场中挑战过时的商业世界观

指导性指南： 在每个主题中包含详细的可操作框架，涵盖各类相关的企业方案

值得信赖和活跃的演讲者： 两位作者都积极参与敏捷社区的领导工作，并经常在全球和虚拟活动中发言

作者简介：



戴安娜·拉森 (Diane Larsen) 是 Agile Fluency®项目的共同创始人和导师。她合著了《敏捷回顾：让好团队变得优秀》；《起飞：启动并维持成功的敏捷团队》和《五条加速学习规则》。二十年来，她与领导者合作，设计工作系统，提高项目绩效，支持领导力和企业敏捷性。

特里西亚·布罗德里克 (Tricia Broderick) 是一名领导者，激励型演讲者和企业顾问。特里西亚拥有 20 多年的应用经验，以软件工程师的身份开始了这一旅程，并发展成为项目经理，主管和培训师等角色。她创办了 Ignite Insight & Innovation，帮助激发领导者和团队真正实现高绩效成果。

中文书名：《渡过风险飓风：为重大业务中断做好准备》

英文书名：TAMING THE RISK HURRICANE: PREPARING FOR MAJOR BUSINESS DISRUPTION

作者：David Hillson

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/ Jessica

页数：144 页

出版时间：2022 年 9 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管





内容简介:

风险管理方面的领先专家描述了如何引导公司渡过“风险飓风”——可能导致业务严重中断的极端风险。

风险管理已成为战略工具包的标准组成部分，为高级领导者提供前瞻性方法来审视未来，并对面临的威胁和机遇发出预警。但是，即使是一流的企业也可能在面临极端风险时动摇。特殊情况需要特殊的应对措施，极端风险暴露需要非常谨慎的处理。常规风险管理方法将会落后，而表现出高度灵活性和弹性的企业将拥有竞争优势，并能够在他人失败的情况下蓬勃发展。

气象飓风的原因和后果与企业中不受控制的风险暴露的发展方式相似。两者都主要由可预测的因素造成，但两者的特点都是持续的不确定性和发展后的严重影响。如果我们能够学会预测风险飓风，有效地做好准备，并在飓风的影响下生存下来，那么企业就可以很好地应对必须要面对的极端风险的挑战。

销售亮点:

- **风险问题的世界专家:** 大卫·希尔森负责风险管理的许多基础和创新发展，是全球公认的风险专家。
- **极端风险呈上升趋势:** 在疫情过后的世界中，极高风险情况正成为新的常态。
- **可操作框架:** 一个稳健可靠的流程，可帮助公司应对极端不确定性和风险。

作者简介:



大卫·希尔森博士 (Dr. David Hillson)，风险专家，是风险管理领域的国际思想领袖。他已向世界各地的领导者和企业提供建议，说明如何根据成熟的风险管理方法从风险中创造价值。他的座右铭是：“深入理解，以便可以简单地解释”。他通过演讲和写作，定期分享见解。希尔森博士因其在风险管理方面的突破性工作而获得了许多奖项，并开发了许多重要的被广泛认可为最佳实践方法的创新技术。



中文书名：《有意识对话：改变谈话，倾听和互动方式》

英文书名：THE ART OF CONSCIOUS CONVERSATIONS:
TRANSFORMING HOW WE TALK, LISTEN, AND INTERACT

作者：Chuck Wisner

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

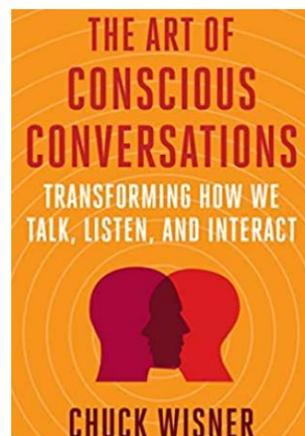
页数：240 页

出版时间：2022 年 10 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

抛开那些破坏对话、破坏项目的消极心理习惯，寻找一个框架来建立真实、持久、高效的关系。

我们经常发现对话会陷入无成效行为的周期性模式。我们会不在乎地倾听，情绪化地反应，习惯性地回应，或者像查克·威斯纳所说的“睡眠对话”。

《有意识的对话》探索了我们重新调整想法，情绪，反应和互动的方式，帮助我们在第一次对话中建立联系，努力保持我们的对话积极有效。威斯纳确定了四种通用类型的对话，并就如何最大限度地提高每种对话的有效性提供了具体建议：

- 讲故事—承认和调查我们讲述的有关自己和他人的故事
- 合作—探索我们的故事与他人故事的互动方式
- 创造—创造各种可能性并发现解决棘手问题的不可预见的解决方案
- 承诺—协调我们与他人的行动，以完成任务

这些对话按顺序展开：对故事的认识改变了我们倾听和合作的能力，这为我们的创意打开了思路，引导我们达成有意识的协议。通过这一框架，可以识别，理解和停用破坏性情绪触发因素；以同理心倾听持不同观点的人；以及建立以诚信为基础的关系。

销售亮点：

- **全新的沟通方式：**威斯纳的四种类型的对话搭建了一个新的，易于理解的突破性框架，有助于对话保持积极和高效。
- **防止出现困难或重大问题：**威斯纳展示了如何从一开始就建立真正的联系，因此不必首先处理危机。
- **广泛的潜在受众：**将吸引工作中沟通和协作至关重要的读者，如销售人员，律师，调解员，培训师和项目经理。



- **重要企业联系：**威斯纳与全球一些最大的企业合作，包括谷歌，苹果，特斯拉，哈佛商学院，通用汽车，壳牌等。
- **作者对营销和宣传的巨大承诺：**威斯纳已经在与两家不同的宣传公司合作，以提高他的知名度和影响力，并将保持宣传力度。

作者简介：



查克·威斯纳 (Chuck Wisner) 是 Wisner Consulting 的总裁。目前，他与《财富》前 200 名公司的领导者和团队合作，包括谷歌，Rivian，苹果，特斯拉，DTE Energy 和 PSEG。他的客户包括哈佛商学院，底特律市长办公室，通用汽车，壳牌和克莱斯勒。威斯纳是哈佛调解计划的高级附属调解人，也是第一批通过纽菲尔德学院的“专业化培训艺术”计划获得认证的人之一。作为麻省理工学院组织学习中心的成员，他也是组织学习和领导方面的专家。

中文书名：《勇敢沟通：克服四项隐藏的挑战》

英文书名：COMMUNICATE WITH COURAGE: TAKING RISKS TO OVERCOME THE FOUR HIDDEN CHALLENGES

作者：Michelle D. Gladieux

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

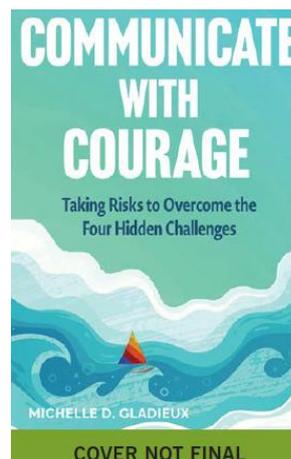
页数：240 页

出版时间：2022 年 11 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

清晰的交流需要勇敢面对阻碍你的心理障碍—学习如何成为无畏无惧的沟通者。

作为一名终身沟通教练，米歇尔·格拉迪厄发现，有四个隐蔽的心理障碍阻止你成为有效的沟通者：

隐藏—害怕暴露自己的预期弱点，自信程度低

定义—对假设进行过多评估，并迅速判断正确和错误

合理化—利用“现实”来保护自己避免冒险，参与冲突或其他可怕但可能有益的行为

稳定—停止在“足够好”，而不是推动改进



所有这些挑战的共同点是需要冒险—暴露自己，质疑自己的信念，跨越信念或走出舒适区。作为回应，每一章都包括一个支持行动或最佳实践，以及一个旨在帮助你克服恐惧并成为强大沟通者的练习。勇敢的沟通需要自我认识，实践和不断改进的强烈愿望；阅读本书就像在旅途中有一名专家教练陪伴在身边。

销售亮点：

- **重点关注普遍问题：**本书涉及的内容适用于所有在工作中需要大量沟通的人。
- **演讲者和推动者：**格拉迪厄平均每月12次在全国各地与不同规模的小组和团队进行交流和咨询。
- **应用于许多行业：**格拉迪厄的客户涉及银行，制造业，医疗保健，媒体，学术机构和政府部门等。
- **简单实用：**作者的语气友好和健谈，书中充满了实用的技巧和建议，适合让所有人阅读。
- **热门话题：**本书将吸引喜欢《困难对话》和《关键对话》等书籍的读者，将风险和勇气作为有效沟通的基本要素的重点是独一无二的。

作者简介：

米歇尔·格拉迪厄 (Michelle D. Gladieux) 是格拉迪厄咨询公司的总裁。除了咨询，演讲和培训工作外，她还在三所主要大学为本科生和研究生授课。她目前的客户包括阿迪达斯，美国红十字会，Best Buy，万宝盛华，美敦力，United Way，基督教女青年会和许多其他组织。她亲自组织的研讨会和网络研讨会每年都推动成千上万人的生活发生积极变化。格拉迪厄也是国家会议的主旨发言人。

中文书名：《可持续发展记分卡：如何实施并从意想不到的解决方案中获益》

英文书名：THE SUSTAINABILITY SCORECARD: HOW TO IMPLEMENT AND PROFIT FROM UNEXPECTED SOLUTIONS

作者：Urvashi Bhatnagar and Paul Anastas

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

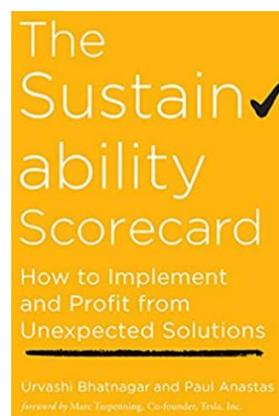
页数：256 页

出版时间：2022 年 7 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管





内容简介：

这本书使用严谨、直观的记分卡作为指南，向公司领导者和创新者展示如何创造突破性的可持续产品和流程，造福于地球和人类健康，并从中获利。

自然资源的紧缺和高成本与气候变化相关的经济冲击对无缝运营构成风险，更重要的是，威胁到业务连续性。公司如何将可持续设计集成到其总体运营中，并使其与盈利能力和公司战略保持一致？

根据保罗·阿纳斯塔斯的《绿色化学的十二大基本原则》，可持续性记分卡是首个基于科学的数据驱动方法，用于创建具有内在持续性和盈利性的产品和流程。通过将可持续性作为关键设计要素进行重新设计，企业可以采用意想不到的解决方案，跨越创新和价值来源，而这些方案只有在将可持续性不仅仅用作风险规避和合规性措施时才会出现。

乌尔瓦希·巴特纳格和阿纳斯塔斯提供了数十个可持续运营如何带来好处的示例，如扩大市场份额，创建新的服务项目，转变供应链和采购模式以推动实现一致和最高长期价值。借助这一全面的框架，公司将能够识别真正创新、固有的可持续产品，而不是“不太坏”的产品和流程，因为它们不能提供只有突破性产品才能实现的指数值。

作者简介：

乌尔瓦希·巴特纳格 (Urvashi Bhatnagar)，拥有物理治疗博士和工商管理硕士学位，是一名医疗保健高管，以及人口健康和可持续性领域的领导者。她通过消除护理障碍，促进健康公平以及利用数据驱动的方法来降低改变生命状况的高质量护理的成本，提高服务不足社区的保健成果。

保罗·阿纳斯塔斯 (Paul Anastas) 博士是耶鲁环境学院的特雷莎和约翰·海因茨三世环境化学所的教授兼耶鲁大学绿色化学和绿色工程中心主任。他是 2021 年沃尔沃环境奖的获得者，曾担任美国环境保护署助理署长。



中文书名：《无摩擦企业：轻松提供卓越的客户体验》

英文书名：THE FRICTIONLESS ORGANIZATION: DELIVER GREAT CUSTOMER EXPERIENCES WITH LESS EFFORT

作者：Bill Price and David Jaffe

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

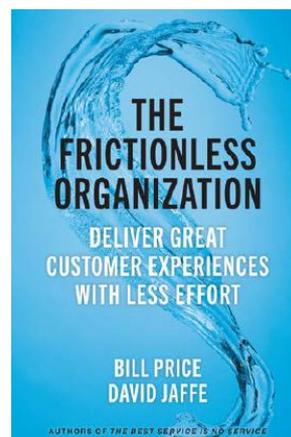
页数：304 页

出版时间：2022 年 6 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

了解无摩擦企业如何通过创造出色的产品和服务来削减成本，增加收入和打造忠诚粉丝，客户选择他们是有原因的。

本书帮助面向客户的企业提供更好的客户体验，节省资金和增加收入。畅销书《最好的服务是没有服务》的作者兼资深客户服务专家比尔·普赖斯和大卫·贾菲，解释了组织如何设计产品，销售和支持，从而减少客户工作量，或者更好的是消除客户工作量。这种简单的客户体验就是普赖斯和贾菲所说的“无摩擦”。

本书根据四大洲领先公司的30多个实践案例，定义了一种简明的方法。这种方法为整个企业提供了一种截然不同的方式来关注客户体验。它解释了企业如何将所有客户互动视为潜在的改进机会，并质疑这是否有帮助或是否体现了摩擦症状。

摩擦力较低的创新者正在影响每个行业的成熟业务。这本详细指南展示了从创业到大型跨国公司如何消除摩擦。无摩擦已成为一项战略需要，现在，所有企业都可以使用这项战略。

销售亮点：

专家作者：比尔·普赖斯是亚马逊的第一位全球客户服务副总裁，大卫·贾菲是 Limebridge 的创始人，这是一个由专门从事客户体验的公司组成的国际联盟。

适时且相关：对快速，无摩擦体验的需求只会增加，这本书可帮助企业跟上并留住客户。

迫切需要：在2020年的一项调查中，55%的受访者报告称在过去一个月内联系了客户服务—最大限度地减少对这些互动的需求将节省大量时间和金钱。



前沿建议：随着客户服务技术的激增，公司需要一个最有效的使用指南，以避免浪费金钱和客户的时间。

实用的操作方法：普赖斯和贾菲之前曾写过为什么企业应该尝试减少客户互动，这本书详细介绍了如何做到。

作者简介：



比尔·普赖斯 (Bill Price) 是亚马逊第一位全球客户服务副总裁，也是 Driva Solutions 的创始人和总裁，致力于创建高效的客户联系策略和运营。他在指导 160 多家大公司的主要运营和咨询方面拥有超过 35 年的经验。



大卫·贾菲 (David Jaffe) 是澳大利亚 LimeBridge 的创始人和共同所有者，致力于改善大型公司的客户体验和运营。2004 年，贾菲在澳大利亚成立了首席客户官论坛，拥有 35 家大公司成员。

普赖斯和贾菲合著的作品有《最好的服务是无服务》(The Best Service Is No Service) 和《客户规则》(Your Customer Rules!)。

中文书名：《新理念的艺术：释放创意潜能》

英文书名：THE NEW ART OF IDEAS: UNLOCK YOUR CREATIVE POTENTIAL

作者：Robin Landa

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

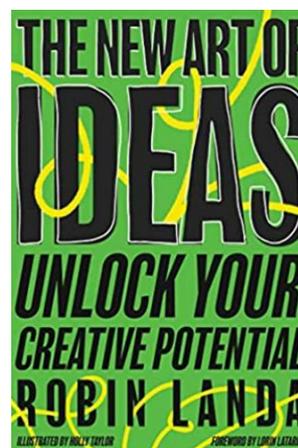
页数：192 页，含图片

出版时间：2022 年 11 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管



内容简介：

在想法过剩的世界中，如何区分优劣？学习如何培养生成令人信服的想法的思维方式。

大多数专业人士无法产生一个坚固的想法。他们要么提供陈旧或重复性的想法，要么产生许多不值得深究的想法。



伟大的想法展现的是清晰的思想或行动计划，激发成长，变革，进步，适应或新的见解。有价值的想法会发生作用；彻底改变周围环境。

《新理念》旨在帮助读者持续产生有价值的创意，成为灵活和富有想象力的思想家，增强在全球经济中的竞争力和生产力。罗宾·兰达为好理念定义了三个关键词：

- 目标—最后实现的愿景
- 差距—想法所填补的未开发领域
- 收益—目标的综合益处

本书通过对每个关键词的解释和示例，揭开了有效思考过程的神秘面纱，提供了释放创意潜能的方法。

销售亮点：

权威作者：兰达是这一代最成功的设计教材作家之一。她著有23本书，创造了数百万的收入，在从事教育的岁月里，她在许多专业和学术组织工作过。

明确需求：在创意课程中使用兰达其他课本的教授希望出版该领域教科书之外的读物，因为在过去5年中，生成创意方面的书籍很少，本书填补了市场上空白。

受众广泛：本书适合商业和学术界的专业人士，设计系研究生，教师和大学生，艺术总监，平面设计师等等！

互动体验：与其它类似的书籍不同的是，《新理念》是一本互动书籍，带有创造性协作工具，广泛的工具包以及评估工具和说明。

广泛适用的主题：本书迎合了创意领域的需求，有潜力触及数十万甚至数百万试图在高度拥挤和竞争激烈的领域脱颖而出的人。

作者简介：



Experiences)。

罗宾·兰达 (Robin Landa) 是肯恩大学设计系的杰出教授，也是平面设计和创造性设计教科书的顶尖作家之一。兰达获得了国家艺术与文学学会，美国女性画家联合会和美国人权教育工作者等组织的众多奖项，卡内基基金会将她视为“我们时代的伟大教师”。她是设计评审委员会主席，这是一个致力于传播设计研究的宣传组织。她著有23本书，包括《敏捷》(Nimble)，《设计广告》(Advertising by Design) 和《设计品牌体验》(Designing Brand



霍莉·泰勒 (Holly Taylor) 是自由职业设计师, 初级艺术总监和女演员。她在肯恩大学获得了美术学士学位, 出演《美国谍梦》(The Americans) 和《命运航班》(Manifest)。

中文书名:《数字化, 多样化与分化: 如何与种族主义者交谈, 与机器人竞争, 以及如何克服两极分化》

英文书名: **DIGITAL, DIVERSE & DIVIDED: HOW TO TALK TO RACISTS, COMPETE WITH ROBOTS, AND OVERCOME POLARIZATION**

作者: David Livermore

出版社: Berrett-Koehler Publishers

代理公司: ANA/Jessica

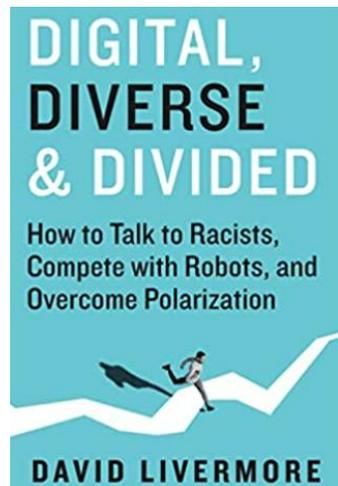
页数: 264 页

出版时间: 2022 年 9 月

代理地区: 中国大陆、台湾

审读资料: 电子稿

类型: 大众社科



内容简介:

在两极分化日益加剧的时代,《数字化, 多元化与分化》展示了我们如何提高文化智商, 学会与不同的人相处。

分歧正在摧毁我们: 共和党对民主党, 黑人对白人, 全球主义者与民族主义者, 不可知论者对基督徒。本书借鉴了关于社会身份和文化智商的开创性研究, 解释了我们如何将人们分为“我们”和“他们”的源头, 并揭示了我们如何应对集团主义, 面对种族主义, 为未来发展共同的愿景。

在《数字化, 多元化与分化》中, 大卫·利沃莫尔概述了文化智商 (CQ) 的四大能力:

- 激励 (CQ 驱动)
- 认知 (CQ 知识)
- 元认知 (CQ 战略)
- 行为 (CQ 行动)

他展示了如何将这一基础应用于多文化场景中。本书包括个人轶事, 来自世界各地的故事以及对著名作家, 心理学家, 思想家和经济学家著作的引用。

利沃莫尔研究了不同的因素—地方, 种族, 性别, 宗教信仰和政治, 这些因素决定了我们看世界的方式, 提供了一种找回共同人性的途径。



作者简介:



大卫·利沃莫尔 (David Livermore) 是社会学家和思想领袖，致力于钻研文化智商和全球领导力。他是密歇根东兰辛文化智商中心的总裁兼共同创始人，也是新加坡南洋理工大学的研究员。利沃莫尔在世界各地的各种非营利组织担任领导职务 20 年，并在许多大学任教。他在各地演讲，为《财富》500 强公司，非营利组织和政府领导人担任顾问，在 100 多个国家工作过。