

ANDREW NURNBERG ASSOCIATES INTERNATIONAL Ltd.

安德鲁·纳伯格联合国际有限公司

# 2025 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)

高馨沅 [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](http://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



扫码关注ANA微信账号  
获取最新版权资讯

---

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

电话：010-82504406 网址：[www.nurnberg.com.cn](http://www.nurnberg.com.cn)



## 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：《发现员工的闪光点：肯·布兰查德如何改变全球领导方式》

英文书名：CATCH PEOPLE DOING THINGS RIGHT: How Ken Blanchard Changed the Way the World Leads

作者：Martha C. Lawrence

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

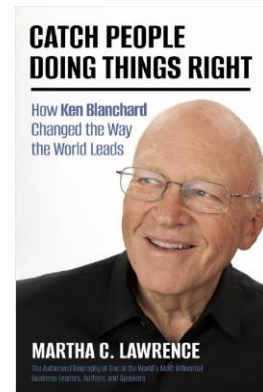
页数：288 页

出版时间：2025 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：

这是一本坦率直言的商业传记，揭示了畅销书作家、演讲家兼商业顾问肯·布兰查德（Ken Blanchard）如何通过充满爱与服务的领导方式革新管理理念。

肯·布兰查德以出人意料的方式——发现人们做对的事——彻底改变了现代领导力理论。这本授权传记写作风格如小说般温暖幽默，讲述了一个曾被断言“不会写作”的平庸学生，如何成为畅销书作家以及全球知名管理专家的故事。

通过广泛查阅研究六十年来的私人文件、信件和采访，劳伦斯（Lawrence）生动刻画了这位著有《一分钟经理人》（*The One Minute Manager*）以及其他数十本颇具影响力著作的人物形象。从早年担任童子军教练，到创建全球性培训组织，布兰查德用事实证明，好人也能获得成功，秘诀就在于专注于服务他人而非被人服务。

在姐妹的不幸离世、房屋被野火烧毁、公司面临经济衰退威胁等关键时刻，布兰查德乐观的领导理念面临考验。然而，他始终坚定不移地致力于激发他人的最大潜能，以爱引领众人，留下了一份持久的遗产，持续影响着全球众多组织。

这本书不仅仅是一部商业传记，更是一个美国式的成功故事。主人公并非凭借冷酷无情的野心取得卓越成就，而是真正关心他人，助力他们充分发挥潜力。对于任何既想取得成果又注重人际关系的领导者而言，这都是一本鼓舞人心的行动指南。

#### 营销亮点：

- 适合喜爱瑞·达利欧（Ray Dalio）的《原则》（*Principles*）的读者：喜爱商业领袖传记、希望在工作和个人生活中不断成长的读者，将从本书以爱与服务为核心的领导理念中受



益。

- **前所未有的一手资料：**这部获得授权的传记参考了六十多年来的私人文件、日记以及深度访谈内容，为读者深入了解肯·布兰查德的人生经历和领导哲学提供了独特视角。
- **引人入胜的叙事风格：**本书的叙述风格如小说一般，人物鲜活、情感深刻，甚至还包含一段爱情故事，生动再现了塑造现代领导理论的关键时刻。
- **强大的推广平台：**借助肯·布兰查德在领英（LinkedIn）上超过 13.6 万的粉丝、密集的演讲安排，以及布兰查德公司覆盖数十万人的营销资源，本书将得到广泛宣传。
- **可靠的创作履历：**作者玛莎·劳伦斯（Martha C. Lawrence）与肯·布兰查德密切合作二十余年，此前还曾与他合著过一部获奖作品。

#### 作者简介：



**玛莎·劳伦斯（Martha C. Lawrence）**曾是西蒙舒斯特（Simon & Schuster）和霍顿·米夫林出版公司（Harcourt Publishers）的编辑，现任布兰查德公司（Blanchard®）的执行编辑，与肯·布兰查德（Ken Blanchard）密切合作已逾二十载。在其职业生涯中，她编辑过数百本书籍，其中包括销量达数百万册的畅销书《如何战胜内心的恐惧》（*Feel the Fear and Do It Anyway*），以及荣登《纽约时报》畅销书排行榜榜首的《一分钟企业家》（*The One Minute Entrepreneur*）。她与肯·布兰查德和辛西娅·奥姆斯特德（Cynthia Olmstead）合著的《信任为王》（*Trust Works! Four Keys to Building Lasting Relationships*）荣获 2014 年圣地亚哥图书奖。此外，她还创作了五部获得悬疑小说奖项提名的作品。

#### 目标读者：

- 肯·布兰查德作品的粉丝与读者
- 商业领袖传记的读者
- 学习领导力的商科学生与 MBA 学员
- 寻求灵感与深刻见解的企业高管、经理及领导者
- 有抱负的作家、演讲者以及宗教领袖



\*\*\*\*\*

中文书名：《识破骗局：揭秘商业欺诈的日常侦破手段》

英文书名：CATCHING CHEATS: Everyday Forensics to Unmask Business Fraud

作者：Erik Lie

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

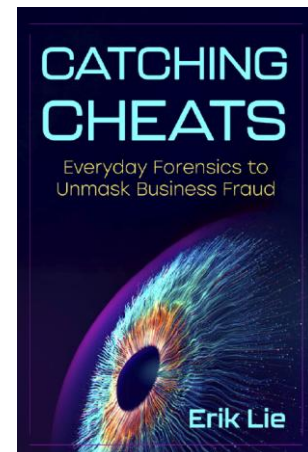
页数：240 页

出版时间：2025 年 10 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：

一位著名研究员带领读者深入探寻华尔街最大规模欺诈案的调查过程，揭示能够当场抓获企业罪犯的取证技巧。

商业世界依赖信任运转，但这种信任却时常被打破。从股市操纵到会计欺诈，企业高管和华尔街内部人士总能想出无数花样翻新的手段来钻系统的空子。埃里克·利（Erik Lie）通过引人入胜的故事和极具说服力的数据分析，揭示这些骗局的运作方式以及如何将其侦破。

通过玛莎·斯图尔特（Martha Stewart）内幕交易案、麦道夫诈骗案以及伦敦银行同业拆借利率（LIBOR）操纵丑闻等真实案例，读者将了解到：

- 两种利用数据检测系统性欺诈的强大方法
- 欺诈者如何留下泄露天机的统计模式
- 为何虽已出现警示信号，华尔街一些重大欺诈行为仍能持续多年
- 举报人、记者和研究人员在揭露欺诈行为中所发挥的作用

这本令人大开眼界的指南中满是引人入胜的实例和充满趣味的插图，展示了如何揭露那些隐藏在众目睽睽之下的企业不当行为。

### 本书亮点：

- **庞大的受众群体：**本书将吸引对商业丑闻和金融犯罪纪实内容感兴趣的读者。从《猫鼠游戏》（*Catch Me If You Can*）的粉丝，到喜欢《欺诈圣手：伯尼·麦道夫的故事》（*The Wizard of Lies: The Bernie Madoff Story*）以及《坏血：一个硅谷巨头的秘密与谎言》（*Bad Blood: Secrets and Lies in a Silicon Valley Start-up*）的读者，人们对商业欺诈故事有着浓厚的兴趣。



本书不仅满足了这种兴趣，还进一步展示了如何通过关注细节识破这些欺诈行为。

- **通俗易懂：**本书面向普通读者撰写，通过引人入胜的故事和巧妙的插图，让复杂的金融欺诈问题变得易于理解。无需读者具备相关专业知识。
- **高度的时效性：**随着欺诈手段随技术发展不断演变，本书为企业监督者、记者以及关心此类问题的民众提供了识破欺诈的关键方法。
- **广泛的平台影响力：**作者经常在各大高校和金融会议上发表演讲，并与《华尔街日报》(Wall Street Journal)、学术界以及监管机构保持深度合作。
- **备受赞誉的权威性：**作者具有开创性的研究成果助力破解美国证券交易委员会 (SEC) 的股票期权回溯丑闻，该事件引发了国会听证会、多位高管被解雇，《华尔街日报》也因此荣获普利策奖。作者还被《时代》(TIME) 杂志评为全球最有影响力的 100 人之一。

#### 作者简介：



**埃里克·利 (Erik Lie)** 是爱荷华大学的金融学教授，拥有 25 年的教学经验。自 2002 年起，他开始研究高管薪酬问题，并借助大型数据库记录下股票期权授予过程中存在的严重操纵模式。他将这些发现告知了美国证券交易委员会 (SEC) 和《华尔街日报》(Wall Street Journal)，这一系列行动最终引发了大规模的 SEC 调查、多起诉讼、国会听证会，至少 70 名企业高管被解雇，《华尔街日报》也因相关报道荣获普利策公共服务奖。2007 年，《时代》(TIME) 杂志将他列入全球最有影响力的 100 人榜单。

#### 媒体评价：

“利巧妙地梳理了近代史上最具爆炸性欺诈事件的来龙去脉，同时还为读者提供了极具说服力的指引，告诉他们如何自行揭露未来可能出现的欺诈行为。”

——劳伦·科恩 (Lauren Cohen)，哈佛商学院 LE Simmons 教授

“这既是一本有趣的读物，又像是一个警示故事，提醒人们在金融领域保持怀疑和好奇心的重要性。”

——大卫·耶尔马克 (David Yermack)，纽约大学 Albert Fingerhut 金融与商业转型教授

“利的书将法务侦查的刺激感转化为一场妙趣横生、引人入胜的阅读体验——对于任何想要智胜金融欺诈者的人来说，这都是一本必读之书！”

——科琳·霍尼希斯伯格 (Colleen Honigsberg)，斯坦福大学 Bernard Bergreen 杰出学者及法学教授



“系好安全带，利将带你在金融欺诈故事的世界里尽情驰骋——这就像是现实版的《犯罪现场调查》(CSI)，既有学术的严谨性，讲述方式又轻松且极具吸引力。”

——乔纳森·卡尔波夫 (Jonathan Karpoff)，华盛顿大学华盛顿互惠银行创新讲席教授及金融学教授

“这本书展示了如何运用司法经济学和金融学的数据及工具来揪出欺诈者——让我们得以一窥华尔街及其他地方那些阴暗角落，令人大开眼界。”

——约翰·格里芬 (John Griffin)，德克萨斯大学 James A. Elkins 百年金融学讲席教授

#### 目标读者：

- 对商业丑闻和金融犯罪纪实书籍感兴趣的读者
- 热衷于欺诈题材调查纪录片的观众
- 希望察觉潜在风险信号的商业和金融领域专业人士
- 对司法调查方法感兴趣的记者和研究人员
- 寻求现实案例研究的商科学生和教授

## 《识破骗局：揭秘商业欺诈的日常侦破手段》

1. 前言
2. 司法调查方法
3. 分层逐步推进——股市中的勾结行为
4. 午夜行动——共同基金的延迟交易
5. 对冲基金业绩的幻象
6. 财务假象——盈余管理与会计操纵
7. 内幕交易——机密如何带来收益
8. 银行业最大的骗局——伦敦银行同业拆借利率操纵案
9. 后见之明：股票期权回溯事件
10. 结语



\*\*\*\*\*

中文书名：《如何与利益不同的人合作（第二版）》

英文书名：COLLABORATING WITH THE ENEMY, Second Edition

作者：Adam Kahane

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

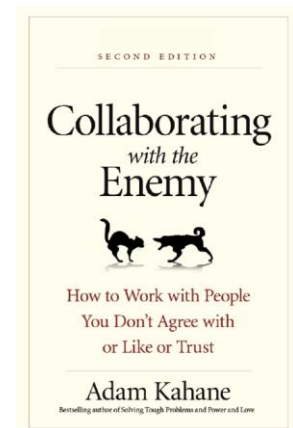
页数：192 页

出版时间：2025 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：

这本畅销的冲突解决书籍已经帮助成千上万人跨越巨大分歧，实现有效合作。如今，为应对日益分裂的世界，本书更新了 50% 的内容。

“本书就如何与不同的人合作提供了切实可行的指导，这是应对我们所面临的诸多复杂挑战的先决条件。”——莫里斯·罗森伯格（Morris Rosenberg），皮埃尔·埃利奥特·特鲁多基金会主席

在当今这个分裂的世界里，合作愈发困难，但也比以往任何时候都更加关键。通常情况下，为了完成真正重要的事情，我们需要与那些和我们意见不合、不喜欢甚至不信任的人共事。亚当·卡亨（Adam Kahane）凭借 30 多年来与 50 多个国家的领导者合作的经验，揭示了为何传统的合作方式（要求和谐与一致）已然过时。相反，他提出了一种开创性的方法，即接纳分歧、勇于尝试并开展真正的共同创造。

卡亨介绍了应对艰难合作的三个关键突破点：

- 突破点一：接纳冲突与建立联系
- 突破点二：勇于尝试与学习
- 突破点三：积极投身行动

此次大幅修订的第二版新增了多个章节，探讨如何跨越日益加深的分歧，以及如何与那些我们可能永远无法达成共识的人合作。书中还包含新的案例研究、讨论指南，以及在两极分化时代应对长期多元性问题的框架。卡亨为将冲突转化为积极变革提供了至关重要的工具。

### 本书亮点：



- **适合读者群体：**本书适合艾米·加洛（Amy Gallo）所著《相处之道》（*Getting Along*）的读者，各领域的领导者、调解人、谈判者、社会正义倡导者，以及在这个日益分裂的世界中，为职场、家庭或社区分歧而困扰的任何人。
- **大量全新内容：**近 50% 的内容为新增或修订，包括多个章节、讨论指南，以及有关在当前形势下与“危险敌人”合作的最新案例研究。
- **紧扣时代主题：**随着全球分歧不断加深，本书在承认现实冲突的同时，提供了跨越差异进行合作的可行框架。这对当前的社会和政治环境来说至关重要。
- **销售成绩斐然：**第一版以 14 种语言发行，销量超过 10 万册，表明全球对这些关键合作技能有着强烈需求。
- **权威作者发声：**作者拥有 30 多年在 50 多个国家推动重大问题（如种族压迫、暴力冲突、气候变化和社会动荡）取得突破性合作的经验。

#### 作者简介：



**亚当·卡亨（Adam Kahane）**拥有 30 多年的工作经验，足迹遍布 50 多个国家，与数千名领导者携手致力于各个层面（组织、城市、国家乃至全球）的社会系统变革。他的工作涉及我们这个时代诸多最为重大的挑战，涵盖种族压迫、各国交战团体间的暴力冲突、不安全与不公平现象、毒品问题、社会动荡、不可持续的粮食体系以及气候变化等领域。卡亨是一位畅销书作家，他的六部著作累计销量近 25 万册，这些作品包括《解决棘手问题》（*Solving Tough Problems*）、《权力与爱》（*Power and Love*）、[《情景规划改革》](#)（*Transformative Scenario Planning*）、《如何与利益不同的人合作》（*Collaborating with the Enemy*）、[《促进突破性进展》](#)（*Facilitating Breakthrough*）以及[《推动系统变革的日常习惯》](#)（*Everyday Habits for Transforming Systems*）。

#### 目标读者：

- 卡汉此前作品（包括《如何与利益不同的人合作》第一版和《促进突破性进展》）的读者
- 《相处之道》和《如何与任何人共事》（*How to Work with Anyone*）这类商业合作类书籍的爱好者
- 在组织中应对复杂利益相关者关系的领导者和专业人士
- 跨越分歧开展工作的调解人、谈判人员、律师、活动家及顾问
- 寻求实用方法来处理棘手的职场、家庭和社区关系的读者



\*\*\*\*\*

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 Wu

页 数： 240 页

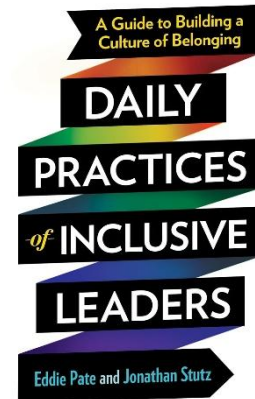
出版时间： 2024 年 5 月

代理地区： 中国大陆、台湾

审读资料： 电子稿

类 型： 经管

**#7 on Forbes.com's Top 10 Customer Experience Books of 2024**



内容简介：

在 Forbes.com 评选的 2024 年十大客户体验书籍中名列第 7 位

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 (Edidie 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

# 《包容性领导者的日常实践：建立归属感文化指南》

## 引言

### 第一部分 包容性领导的基础

#### 1 为什么领导者是日常包容性实践的关键



2 日常智慧

实现包容性领导的七点见解

3 日常勇气

勇于打破常规

4 日常关怀

同理心、同情心与坦诚相待

5 架构与责任

**第二部分 包容性领导者的日常实践**

6 吸引人才

7 培养、留住并激励员工

8 日常包容举措

9 作为 ID&E 合作伙伴的人力资源部门

10 克服包容性领导之路上的障碍

结论

迎接挑战！包容性领导的意义

注释

资源

致谢

索引

关于作者

\*\*\*\*\*

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：2024 年 11 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：职场励志

Second Edition, Revised and Expanded

**DO WHAT  
MATTERS  
MOST**

LEAD A LIFE BY DESIGN  
NOT BY DEFAULT

**ROB SHALLENBERGER &  
STEVE SHALLENBERGER**  
Bestselling authors of *Becoming Your Best*

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。

#### 营销亮点：

- **更广泛的读者群：**第 2 版的目标读者是组织中各个级别的员工，与第 1 版主要针对组织高层领导的读者群相比，第 2 版的读者群扩大了许多倍。
- **普遍的挑战：**本书提供了实用的工具，帮助人们确定各事项的优先次序，将时间投入到生活中最重要的事情上——这对全世界大多数人来说都是巨大的挑战。
- **新章节和新资源：**第 2 版新增“维持动力”一章，提供新资源帮助人们在日常生活中应用时间管理工具，并在全书中提供新的示例和最新信息。
- **旗帜性书籍：**自第 1 版出版以来，作者的公司 *Becoming Your Best Global Leadership* 在项目、客户和地理覆盖范围上都有了重大扩展，其核心培训项目就是围绕本书展开的。
- **更强的营销力度：**自第 1 版出版以来，作者及其公司的会议演讲、其他演讲活动、电子邮件活动、社交媒体粉丝、培训项目以及其他营销资产都取得了强劲的增长，这些都将用来营销本书。

#### 营销渠道：



- 利用在 ATD、Learning、Training、SHRM 等活动中的会议演讲机会，推动批量销售。
- 利用作者成功的营销漏斗，将客户从冷冰冰的联系人变成认证培训师。
- 作者将专门针对第 2 版开展特定的电子邮件和社交媒体营销活动。这些活动可以将其内部电子邮件列表和上述冷门受众结合起来。
- 作者将联系国际合作伙伴，尤其是罗马尼亚、马来西亚、新加坡、毛里求斯和南非等国的合作伙伴，以提高知名度和销售量。
- 他们将为每一位订购定制计划书的用户开展营销活动。作者的目标是在今年售出 10000 本，因此他们将在售出每本定制计划书的同时，为第 2 版计划书开展营销活动。
- 结合作者演讲进行宣传。
- 企业和组织销售。
- 在 BK 网站：bkconnection.com 和社交媒体平台（包括 LinkedIn、Facebook、Twitter 和 Instagram）上进行推广。
- 向 Berrett-Koehler 电子邮件列表中的 22000 名联系人推广。

#### 目标读者：

- 博恩·崔西（Brian Tracy）的《吃掉那只青蛙》（*Eat That Frog*）、迈克尔·凯悦（Michael Hyatt）的《自由专注》（*Free to Focus*）和克里斯·贝利（Chris Bailly）的《生产力项目》（*The Productivity Project*）的读者
- 目标消费者为企业领导者和管理者
- ATD、SHRM 和 MPI 等专业协会
- 组织顾问
- 组织发展专业人士和学者
- 人力资源专业人士

#### 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。



## 《做最重要的事（第二版）》

### 序言

引言 如何多完成 30%至 50%对你来说最重要的事情

第 1 章 做最重要的事的心态和技能

第 2 章 为什么做最重要的事至关重要

第 3 章 安排你的优先事项

第 4 章 个人愿景的力量

第 5 章 如何制定个人愿景

第 6 章 角色与目标的力量

第 7 章 如何制定角色与目标

第 8 章 周前计划的力量

第 9 章 如何进行周前计划

第 10 章 时间与习惯——让每一天都有价值！

结论 如何保持动力

讨论指南

注释

致谢

索引

关于作者

关于 Becoming Your Best Global Leadership

\*\*\*\*\*

中文书名：《推动系统变革的日常习惯：激进参与的驱动力》

英文书名：EVERYDAY HABITS FOR TRANSFORMING  
SYSTEMS: The Catalytic Power of Radical Engagement

作者：Adam Kahane

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

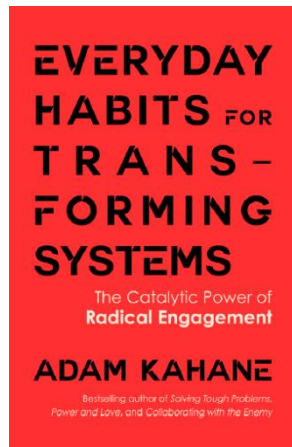
页数：192 页

出版时间：2025 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：

当前世界的构建方式对大多数人来说都是行不通的。



本书旨在改变这种状况——提供每个人都能利用的个人实践宝典，以重塑社会系统，共创更美好的世界。

面对世界难题，任何单一个体的力量都显得杯水车薪。从种族不公和暴力冲突到贫富差距和环境危机——我们面临的挑战根植于体系深处，亟需系统性的解决方案。这些方案，需要由那些拥有勇气与智慧的人来推动，他们敢于从根本上改造功能失调的社会、经济和政治体系。

在这本革命性的著作中，系统变革领域的先锋领袖亚当·卡恩（Adam Kahane）揭示了全球最成功的系统变革者所秉持的日常习惯。书中通过一系列扣人心弦的真实故事，展现了他们在变革道路上的探索、失败与终获胜利的艰辛历程，带领读者踏上一段充满悬念、深刻触及人性的旅程，深入系统变革领袖的内心世界。

卡恩的真知灼见将为读者提供一条切实可行的路径，通过日常习惯的变革力量来应对我们这个时代最严峻的挑战。如果你想摆脱对问题表象的无尽斗争，转而解决根源性的系统问题，《推动系统变革的日常习惯》将成为你改变世界的必备指南。

从内容的广泛性和受众的普遍性来看，这本新书将成为亚当迄今为止最具普适性的一部作品，对于所有阅读过他其他书籍的读者而言，都将是一本极具价值的读物。本书通过作者和其他变革者的心路历程，讲述了如何开展日常实践，为创造更美好的世界做出贡献，是一本鼓舞人心、指导性强的书籍。

#### 营销亮点：

- **卡恩前几本书的读者：**多年来，卡恩探索了系统变革的方方面面，积累了一批忠实读者。
- **庞大受众群：**调查显示，全球有五千万人自认为是企业家，致力于解决系统性问题，改变世界。这其中既包括非营利组织的领导者，也包括 60% 的美国企业家，他们都表示建立自己的企业是为了改变社会或环境。
- **开创性、人脉广泛的作者：**亚当·卡恩拥有 30 多年的工作经验，曾与全球 50 多个国家的数千名领导者合作，致力于在各个层面（组织、城市、国家、全球）推动社会系统转型。
- **畅销书作家：**卡恩之前出版的五本书，每一本的销量都在 2 万至 10 万册之间。他的著作已经出版了近 50 种外语版本。
- **最具普适性的著作：**这本书对于所有读过卡恩以往书籍的读者来说都将是有益的、具有开创性的，这将是卡恩所有著作中读者范围最广、人数最多的一本书。



## 作者简介：



**亚当·卡恩 (Adam Kahane)** 拥有 30 多年的工作经验，曾在 50 多个国家与数以千计的领导人合作，在各种规模（组织、城市、国家、全球）上改造社会系统。他的工作涉及我们这个时代许多最重要的挑战，包括种族压迫、各国交战团体间的暴力冲突、不安全与不公平、毒品问题、社会动荡、不可持续的粮食系统以及气候变化。卡恩是一位畅销书作家，他之前出版的五本书每本销量都在 2 万至 10 万册之间，包括：《解决棘手问题》(*Solving Tough Problems*)、《力量与爱》(*Power and Love*)、《变革性情景规划》(*Transformative Scenario Planning*)、《与敌人合作》(*Collaborating with the Enemy*) 和《促进突破》(*Facilitating Breakthrough*)。他是国际社会企业 Reos Partners 的负责人，该企业帮助人们共同解决最重要、最棘手的问题。

卡恩不仅在图书销量方面是 BK 最成功的作者之一（他之前出版的 5 本 BK 书籍累计销售了近 20 万册），其著作更是在全球范围内推动了积极的制度与系统性变革。这一点在 [The Far-Reaching Impact of Berrett-Koehler Publishers](#) 中有所阐述，是其影响力的绝佳例证。同样值得注意的是，卡恩不仅是个人领导力或个人成长实践领域的佼佼者，他更专注于系统性变革的研究，这一点使他在众多作者中脱颖而出。

## 目标读者：

- 亚当·卡恩其他作品的读者，这些作品已累计售出近 20 万册
- 关注渐进式系统变革领导力书籍的读者
- 行使领导权（无论有无职位权力）的社会企业家和企业内部创业者
- 力求解决社会或环境问题的初创公司和成熟公司的领导者
- 力求通过政策、法规或公共举措实现系统变革的政府领导人和团队
- 社区组织、非营利组织和慈善机构的领导者，他们致力于构建更好的系统
- 研究、教授和学习系统转型和社会企业家精神的学者

## 《推动系统变革的日常习惯：激进参与的驱动力》

### 前言

引言：激进参与是系统变革的关键

习惯 1：负责任地行事

习惯 2：在三维空间中建立联系

习惯 3：探索未见之物

习惯 4：与裂缝打交道

习惯 5：找寻前进之路

习惯 6：与不同的人合作

习惯 7：坚持不懈与适时休息



总结：从任何地方开始  
讨论指南  
致谢  
索引  
关于作者  
关于艺术家  
关于 Reos Partners  
封底推荐语  
注释

\*\*\*\*\*

中文书名：《修复公平：将反多元化转化为全面进步的四大原则》  
英文书名：FIXING FAIRNESS: 4 Tenets to Transform Diversity  
Backlash into Progress for All  
作 者：Lily Zheng  
出 版 社：Berrett-Koehler Publishers  
代理公司：ANA/Jessica Wu  
页 数：240 页  
出版时间：2026 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：

**DEI 需要重新调整。**

通过开创性的“FAIR 框架”，探索如何在职场中实现真正的社会变革，让每个人都能从中受益。

如今，对包容性职场的需求比以往任何时候都更为强烈，大多数员工都希望在工作中获得归属感和公平感。然而，传统的多元化、公平与包容（DEI）战略却遭遇了抵制，处于停滞不前的状况，这让众多企业陷入了两难境地。

在常见的 DEI 举措纷纷失效的情况下，本书提供了一个基于成果、聚焦系统、全面包容且普遍有益的框架，助力你的企业实现真正的社会变革。这可以通过以下方式达成：

- 公平（Fairness）：消除系统性障碍，确保对所有人都采用透明、公正的做法，以此推动公平待遇。
- 机会（Access）：清除阻碍，为服务不足和代表性不足的群体开辟道路，创造机会。



- 包容（**Inclusion**）：营造一种归属感，让不同的声音得到重视、倾听，融入决策过程。
- 代表性（**Representation**）：在各个层面反映社会的多样性，确保不同人群都能有展现机会并参与其中。

本书并非只着眼于创造新的首字母缩写词或重新包装某个概念；它是一份行动呼吁，倡导采用一种更有效、更具韧性的方式来推动社会进步。DEI 产业复合体因无节制的扩张和流于形式的做法未能实现真正的变革，而极右翼反对者提出的也只是倒退的“解决方案”。《修复公平》以清晰的思路、紧迫的意识和切实的方法，提供了第三种选择，为那些致力于为所有人创造更好结果的人们指明了前进的方向。

### 本书亮点：

- 为《如何成为一名反种族主义者》（*How To Be An Anti-Racist*）和《白人脆弱性》（*White Fragility*）的读者提供新视角：本书力求摆脱上述书籍所确立的教条式 DEI 理念，转而构建一套不带有内疚感和羞耻感的可行方法。
- 一本具有革命性且十分必要的书：对大多数人而言，恰当体现并认可所有人的权益仍是重中之重，但关键在于要采取正确的方式——本书深入剖析了 DEI 失败的原因，并通过 FAIR 框架指明了前行的方向。
- 实用易懂的方法指南：包括作者此前关于 DEI 的著作在内，其他相关书籍主要面向当下及未来的 DEI 从业者。这本书则拓宽了受众范围，书中策略适用广泛，同时保留了作者一贯直截了当、务实严谨的风格。
- 活跃的演讲者与贡献者：作者经常就 DEI 主题向各类听众发表演讲，其观点见诸于诸多媒体平台，如《哈佛商业评论》（*Harvard Business Review*）、《纽约时报》（*New York Times*）以及美国全国广播公司财经频道（CNBC）等。
- 畅销书权威作者：莉莉·郑是两本极具影响力的 DEI 领域畅销书的作者，在媒体上拥有强大的影响力和广泛的受众群体（领英上的粉丝超过 17 万）。

### 作者简介：

莉莉·郑（**Lily Zheng**）是备受追捧的演讲家、战略家及企业顾问，专注于通过切实的系统性变革，将积极的意愿转化为职场中所有成员的积极成果。作为一位坚定的变革推动者和倡导者，莉莉的工作成果曾被《哈佛商业评论》（*Harvard Business Review*）、《纽约时报》（*New York Times*）以及美国国家公共电台（NPR）等媒体报道。莉莉著有《道德的背叛》（*The Ethical Sellout*）、《DEI 解构》（*DEI Deconstructed*）以及《DEI 重构》（*Reconstructing DEI*）。莉莉拥有斯坦福大学社会学硕士学位和心理学学士学位。



目标读者：

- 对职场改进和 DEI 相关实用类书籍感兴趣的读者
- 厌倦了支持或反对 DEI 的夸夸其谈，渴望打造一个不受意识形态干扰的健康组织的职场领导者
- 感觉被主流 DEI 工作和教学方式边缘化，但坚信公平理念的人
- 包括设计师、人力资源专业人士、人事经理、工程师和营销人员在内的专业从业者
- 愿意接受新框架，以应对反 DEI 的战略变革推动者
- 心怀焦虑的新晋 DEI 从业者

\*\*\*\*\*

中文书名：《从创始人到未来：通往影响力、长久发展与员工持股的商业路线图》

英文书名：FROM FOUNDER TO FUTURE: A Business Roadmap to Impact, Longevity, and Employee Ownership

作者：John Abrams

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

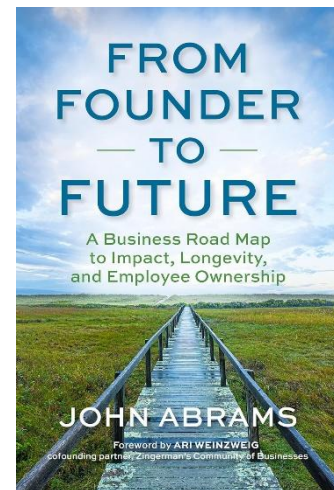
页数：264 页

出版时间：2025 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：

本书前言由阿里·温茨韦格（Ari Weinzwieg），齐格曼斯商业社区（Zingermans Community of Businesses）联合所有者及创始合伙人撰写。

了解如何进行领导层交接、推行员工共享所有权以及坚守组织的核心价值观，为企业的世代繁荣奠定基础。

这本富有远见又切实可行的手册，为使命驱动的企业主提供了一份路线图，助力他们确保公司产生持久影响、在内部培养领导力并推动参与式管理。

通过介绍共益企业（B-Corps）、员工合作社、员工持股计划（ESOPs）和员工持股信托等鼓舞人心的真实案例，本书展示了如何打造能让员工和社群受益的韧性组织。

凭借其在南山公司（South Mountain Company）50 年的历程以及广泛研究，艾布拉姆斯



(Abrams) 勾勒出使命驱动型企业迈向他所称的“共同财富公司”所需经历的五个关键转型：

- 从创始人到下一代领导层
- 从单一所有权到广泛共享所有权
- 从层级控制到民主管理
- 从无保障的使命到得以坚守的目标
- 从常规经营到共益企业

《从创始人到未来》对于那些寻求重塑企业，以实现包容性、长久发展和积极影响的使命驱动型领导者而言，是一本不可或缺的指南。无论你是计划退出的退休企业主、着眼未来的年轻企业家，还是在使命驱动型企业工作的员工，本书都为在新兴的再生经济中创建持久的、以价值观为导向的企业提供了蓝图。

随着美国 300 万 55 岁以上的中小企业创始人准备退休，未来二十年内将有 10 万亿美元资产易主。这本及时推出的指南展示了如何在赋权下一代的同时，坚守公司的使命与传承。

#### 本书亮点：

- **不断扩大的受众群体：**面向美国 300 万 55 岁以上的中小企业主、他们的员工，以及寻求有意义商业模式的年轻企业家。
- **紧扣现实主题：**直面未来二十年预计出现的 10 万亿美元“银色海啸”式小企业传承问题。
- **全方位的实用指南：**首部涵盖四大关键企业转型领域的书籍，包括领导力、所有权、管理模式以及企业使命的传承。
- **真实案例剖析：**通过共益企业、员工合作社、员工持股计划以及永续信托等成功转型的真实故事，为读者提供宝贵的实践经验。
- **实用的行动指南：**提供实用策略，并在附录中给出实施各种所有权和管理模式的详细分步指南，帮助读者将理论付诸实践。
- **强大的营销助力：**作者承诺在出版前购买 5000 册图书，通过向首席执行官、会议参与者及相关网络进行战略分发，为市场预热。
- **经验丰富的作者：**艾布拉姆斯成功带领南山公司完成了上述所有四大转型，并以全球最高分获得共益企业认证。

#### 作者简介：



**约翰·艾布拉姆斯 (John Abrams)** 于 1973 年作为创始人之一创立了南山公司 (South Mountain Company)，并担任总裁兼首席执行官直至 2022 年。在他的领导下，该公司成为综合建筑设计、施工及太阳能服务领域的先驱，同时在员工持股、领导层交接和社会使命创新方面也处于领先地位。艾布拉姆斯与推动可持续商业实践的组织联系紧密，长期投身于经济适用房运动，最近还共同创立了 Abrams+Angell 咨询公司，为员工持股改制提供指导。他著有《我们相伴的企业》(Companies We Keep)，该书销量已超过 1 万册，同时也是 Building Energy Bottom Lines 的联合创始人之一，这是一个由 70 多家秉持三重底线原则的企业组成的同行交流网络。

#### 目标读者：

- 对可持续商业和员工持股相关书籍感兴趣的读者
- 美国 300 万拥有雇员、年龄在 55 岁以上的小企业主
- 处于职业生涯中期、为未来企业传承做准备的 X 世代和千禧一代企业家
- 共益企业以及以使命驱动企业的领导者和员工
- 关注可持续商业模式的商学院师生

### 《从创始人到未来：通往影响力、长久发展与员工持股的商业路线图》

前言——“对商业未来的深情展望” (阿里·温茨韦格)

引言——迈向共同财富公司的五大转型

#### 第一部分：打造共同财富公司

1. 积土成山
2. 使命驱动型企业

#### 第二部分：员工持股设计方案

3. 员工合作社解决方案
4. 员工合作社转型资源
5. 员工合作社生态系统与网络
6. 员工持股计划难题
7. 员工持股信托
8. 新的创新模式、异类案例与私募股权

#### 第三部分：落实五大转型

9. 所有权变更
10. 培养下一代领导者
11. 参与式民主管理



## 结语——构建共同财富经济

讨论指南  
参考资源  
致谢  
关于作者  
索引  
注释

\*\*\*\*\*

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 Wu

页数：168 页

出版时间：2025 年 2 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

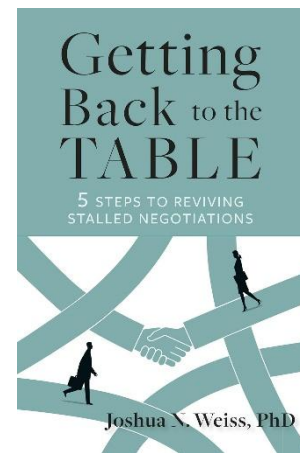
类型：经管

亚马逊畅销书排名：

#217 in Business Conflict Resolution & Mediation (Books)

#436 in Business Negotiating (Books)

#537 in Law Specialties (Books)



### 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。

#### 营销亮点：

- **吸引《千万不要各退一步》(Never Split The Difference)的读者：**谈判专业人员、商务谈判教授和学生，以及每天都在进行谈判的领导者。
- **填补空白：**市面上关于谈判的书籍千篇一律，但却鲜有专门针对谈判陷入僵局或失败时应如何应对，以及如何从这些挫折中吸取教训并有效重返谈判桌的指导。
- **广泛的市场影响力：**作者作为全球谈判项目的联合创始人，拥有广泛的市场影响力，他定期为《哈佛商业评论》(HBR)撰写文章，每年在国内外会议上举办 35 至 50 场演讲。
- **全球关注：**作者不仅拥有全球性平台，而且谈判（和谈判失败）是全世界每天都在讨论的话题。
- **资深作者：**全球谈判项目的创始人、全球排名前三十的谈判大师、联合国谈判团队成员、世界顶尖大学的教师和教员，同时拥有丰富的私人实践经验。

#### 营销渠道：

- 作者定期在 35-50 个会议上发表演讲时进行图书推广
- 作者常年为大客户提供咨询和培训，这些客户将是本书的推广对象
- 该书将通过作者共同创立的谈判项目得到大力推广
- 他是《哈佛商业评论》的定期撰稿人，并将继续在该平台上推广他的观点
- 《谈判力》(Getting to Yes)一书的作者威廉·尤里 (William Ury) 将为本书作序
- 作者将向其 LinkedIn 的 6000 名读者推广本书
- BK 将向其社交媒体粉丝和电子邮件列表推广这本书

#### 目标读者：

- 谈判专业人员
- 主要在商业和法律课程中教授谈判的教师



- 学生
- 在短期谈判课程中接受培训的人（即高管教育）
- 对商务沟通感兴趣的广大公众

### 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。

### 媒体评价：

“在谈判中，如同在生活里，我们从失败中学到的东西也许比从成功中学到的东西更多。这就是为什么韦斯不仅为我们提供了生动的谈判失败案例，还给出了一个全面的框架，让我们知道如何从中吸取教训。这对成为一名更出色的谈判者非常有帮助！”

——威廉·尤里（William Ury），《谈判力》（*Getting to Yes*）的合著者

“韦斯以其独有的方式精彩地剖析了谈判失败案例，让我们免受可能遭遇的种种痛苦，并将失败转化为一种能让我们受益一生、促进自我转变和成长的经历。”

——乔·纳瓦罗（Joe Navarro），《出类拔萃》（*Be Exceptional*）的作者

“最优秀的谈判者能从失败中迅速学习——无论是暂时的挫折还是灾难性的溃败。韦斯为我们提供了一面审视自身错误的镜子，以及一条用于学习和重新站稳脚跟的生命线。”

——希拉·汉（Sheila Heen），哈佛大学法学院教授，《高难度谈话》（*Difficult Conversations*）的合著者

## 《重返谈判桌：重启停滞谈判的 5 个步骤》

### 前言

引言：谈判失败、应变能力与五个步骤

第 1 章：谈判失败及其严重性

第 2 章：从谈判失败中学习的阻碍是什么？



第 3 章：概述：你失败了，接下来怎么办？

第 4 章：第一步：你失败了——学会接受

第 5 章：第二步：分析全局与细节——哪里出了问题？

第 6 章：第三步：并非随便什么教训——汲取正确的教训

第 7 章：第四步：主动摒弃弱点带给你的错误认知

第 8 章：第五步：更聪明、更强大地重返谈判桌

第 9 章：回顾过去，展望未来

附录 A：其他偏见

附录 B：即兴游戏

注释

致谢

索引

关于作者

\*\*\*\*\*

中文书名：《治愈领导者：自我疗愈的七个步骤》

英文书名：HEALING LEADERS: 7 Steps to Recovery of Self

作者：Raj Sisodia and Nilima Bhat

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

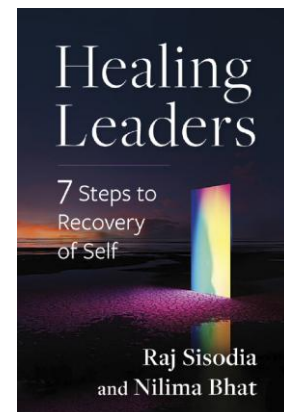
页数：256 页

出版时间：2025 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：

在当今世界，商业往往会带来更多伤害而非治愈。这本具有变革意义的指南向领导者们展示了如何先实现自我疗愈——因为唯有完整健全的领导者，才能打造出真正健康的组织。

领导不应让我们失去灵魂，但太多领导者发现自己在精神和情感上疲惫不堪，所领导的组织不仅无法激发反而耗尽了人的潜能。本书为我们指明了一条不同的道路——将个人蜕变作为推动组织积极变革的基石。

本书由自觉商业领域的先驱拉杰·西索迪亚（Raj Sisodia）和变革专家尼利马·巴特（Nilima Bhat）共同撰写，引导读者走过内心疗愈的七个关键步骤，这些改变会如涟漪般扩散开来，助力打造更健康的组织：



- 认识自我：卸下身为领导者所戴的面具，探寻真实的自己。
- 关爱自我：学会接纳自身的方方面面，哪怕是那些我们试图隐藏的阴暗面。
- 做回自我：鼓起勇气，真诚地引领团队，而不仅仅追求高效。
- 选择自我：重新掌控自己的领导力故事。
- 展现自我：将独特才能转化为有意义的影响力。
- 成就自我：将自身各个部分融合为一个完整的整体。
- 治愈自我：把伤痛转化为能帮助他人的智慧。

本书通过坦诚的个人故事、实用的练习以及现实案例应用，为那些准备踏上疗愈之旅的领导者提供了一份行动指南——这不仅是为了他们自身，更是为了治愈他们所服务的组织和社群。

### 本书亮点：

- **自觉资本主义领导者的必读书籍：**拉杰·西索迪亚共同创立了自觉资本主义组织（旗下有超过 20 万家成员公司）。本书将成为该组织成员公司领导者的必读之作。
- **以疗愈为核心的方法：**在倦怠和疏离感困扰众多领导者之际，本书提供了一条经实践验证的通往个人完整性与组织健康的路径，该方法已在与微软、全食超市和塔塔等公司合作举办的研讨会上得到检验。
- **真实的声音与经历：**两位作者分享了他们从传统企业成功之路迈向探寻更具意义领导方式的真实历程。他们的坦诚为读者营造了一个安全的空间，便于读者探索自身的转变。
- **实用与精神层面的融合：**与纯粹侧重精神层面或纯粹注重实用性的领导力书籍不同，本书将二者有机结合，提供具体工具，以便将永恒的智慧应用于应对现代商业挑战。
- **变革性框架：**本书超越了权宜之计，提供了一个实现持久变革的综合体系，该体系已被纳入企业培训项目以及包括蒙特雷科技大学在内的学术机构的教学中。

### 作者简介：



**拉杰·西索迪亚(Raj Sisodia)**是“自觉资本主义”(Conscious Capitalism)组织的创始人及名誉主席、Awaken 公司总裁，同时担任墨西哥蒙特雷科技大学自觉企业中心的教授兼主任。他在哥伦比亚大学获得市场营销与商业政策博士学位。他著有 16 本书籍，其中包括《纽约时报》畅销书《自觉资本主义》(Conscious Capitalism)。他现居住在马萨诸塞州列克星敦市。



**尼利马·巴特 (Nilima Bhat)** 曾是蒙特雷科技大学杰出教授、卓越学院成员，也曾在 ESPN、ITC Hotels 和飞利浦等公司担任高级管理职务。目前，她将时间分配在自己的咨询公司 Roots and Wings（客户包括 Etsy、塔塔、微软和 YPO 等）、位于印度高地的健康中心，以及通过国际课程推广“女性领导力”（Shakti Leadership）理念等事务上。她居住在印度本地治里市。

#### 目标读者：

- 有些领导者事业有成，但精神上却感到空虚。他们表面上功成名就，可在领导过程中仍觉得有所欠缺。
- 还有一些以目标为导向的企业高管和创业者，他们坚信商业可以成为一股向善的力量，对《自觉资本主义》和《U 型理论》这类著作深有共鸣。
- 再有就是具有前瞻性思维的人力资源领导者和组织发展专业人士，他们意识到需要一种更加以人为本的领导方式。
- 另外，还有那些与企业高管合作的领导力教练和导师，而这些高管已经准备好摒弃传统的“命令与控制”模式。



\*\*\*\*\*

中文书名：《零成本留住核心人才：微软、波音等全球 500 强企业留才面谈实战手册》

英文书名：HELLO STAY INTERVIEWS, GOODBYE TALENT LOSS: A Manager's Playbook

作者：Beverly Kaye, Sharon Jordan-Evans

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

页数：120 页

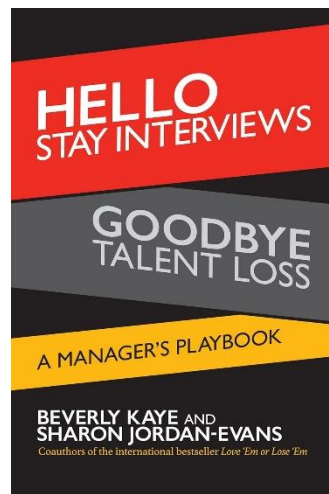
出版时间：2015 年 5 月

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：《零成本留住核心人才：微软、波音等全球 500 强企业留才面谈实战手册》

作者：[美] 贝弗莉·凯 / [美] 莎朗·乔丹-埃文斯

出版社：新世界出版社

译者：李文远

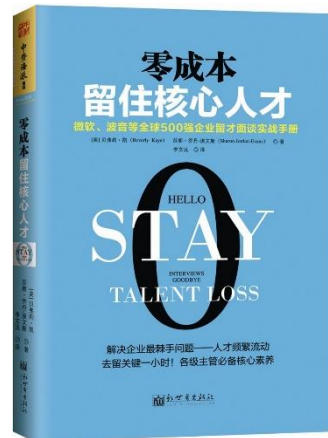
出版年：2016 年 4 月

页数：192 页

定价：35 元

装帧：平装

[零成本留住核心人才 \(豆瓣\)](#)



内容简介：

优秀员工很难找到，但他们却很容易流失。但是，每个管理者可应用一个简单的方法，确保那些绩优员工与组织关系稳固，并且一想到为你工作就有如新婚一般的兴奋和感觉。同时，在他们对现在的工作不满时，也可告知管理者一些相关的预警信息。

这个方法就是留才面谈。这本书可明确为管理者提供有关留才面谈时的指导规则，由创建“留才面谈”这一概念的贝佛莉女士与莎朗女士所著。

留才面谈本身的设想很简单，就是通过面谈让高绩效人才留下来，并且让他们爱上自己的工作。而且本书还将教会你如何应对优秀人才可能在面谈时提出的一些苛刻要求，如要求高薪或更高的职位。贝佛莉与埃文斯在书中特别说明了如何运用简单的四步流程法来应对这一行为。留才面谈时会有尴尬的感觉吗？她们在书中也说明了如何创建令人舒适的气氛，并

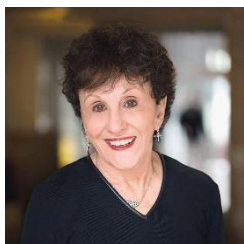


且提供数十条建议及实用的开场白。同时书中也提供了如何消除你对面谈心存忧虑的方法。假如你认为没时间进行面谈，本书中也列举了多种可供你选择的面谈时间和地点，使得面谈能随时随地进行，如散步、喝咖啡时。留才面谈是为了避免员工离职的面谈，几乎不花什么成本，与人才流失成本相比，留才面谈的付出算不了什么。读完本书，你将掌握全套实用及权威性的面谈技巧，假如你还不去实施面谈，那你还在等什么？

### 本书亮点：

- 美国运通、微软、波音、迪士尼、洛克希德等全球 500 强企业留才面谈实战手册。解决企业最棘手的问题——人才频繁流动！
- 要想成为一个卓越的管理者，请你看看这本书，它提供了一些极为有效的策略，能指导管理者采取最有效的措施留住核心员工，并提升他们的敬业精神！

### 作者简介：



**贝弗莉·凯 (Beverly Kaye)**，美国人才发展协会杰出贡献奖、加州大学洛杉矶分校 (UCLA) 博士。贝弗莉·凯是职场系统国际公司 (CSI) 创始人，这家公司的客户涵盖《财富》杂志所评选的全球前 1000 大公司的 60% 以上。CSI 在开发和提供具创新性、行动型人才管理解决方案方面处于业界标杆地位。凯的第一本著作《升迁不是唯一途径》(Up Is Not the Only Way) 一直是职业发展领域的经典作品。



**莎朗·乔丹-埃文斯 (Sharon Jordan-Evans)**，“全球财富 500 强”争相邀请的演说家。莎朗·乔丹-埃文斯是乔丹-埃文斯集团的总裁，也是提升员工敬业精神和留存率领域的先驱者。她的客户包括美国运通、波音公司、迪士尼公司、洛克希德公司、微软、美国巨兽公司、环球电影公司等。莎朗也为美国很多媒体提供咨询服务，包括美国国家公共广播电台 (NPR)，《商业 2.0》《首席执行官》《首席信息官》《哈佛管理前沿》《职业女性》杂志，《投资者商业日报》《洛杉矶时报》等。

### 媒体评价：

“在阅读这本书之前，我以为一旦员工被录用，对他们的访谈就结束了。这本佳作中简单实用的理念和策略正是我留住现有优秀人才所需要的。”

——贝丝·勒布·戴维斯 (Beth Loeb Davies)，特斯拉汽车公司员工发展总监

“‘留才面谈’的创造者们编写了一本很棒的行动指南，能帮助各地的管理者成功应对当今留住人才和提高员工敬业度这一紧迫挑战。”



“令我惊讶的是，有那么多管理者直到进行留才面谈时才告诉优秀员工自己有多在乎他们、多么希望他们留下。读一读这本书，运用留才面谈让最出色的员工保持愉悦并高效工作。”

——肯·布兰查德 (Ken Blanchard)，《一分钟经理人》(One Minute Manager) 和《卓越领导者是这样炼成的》(Great Leaders Grow) 的合著者

## 《零成本留住核心人才：微软、波音等全球 500 强企业留才面谈实战手册》

导语 什么是留才面谈？

第 1 章 留才面谈，有这个必要吗？

第 2 章 面谈，是一门科学更是一门艺术

第 3 章 打消你的面谈顾虑

第 4 章 清除你的面谈隐忧

第 5 章 营造互信的面谈氛围

第 6 章 慎重选择面谈时机

第 7 章 警惕员工的反常行为

第 8 章 积累你的面谈技巧

第 9 章 触动面谈者的内心

后记 留才面谈产生积极的溢出效应

致谢

与本书相关的技能训练

非同凡想的插画师

\*\*\*\*\*

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

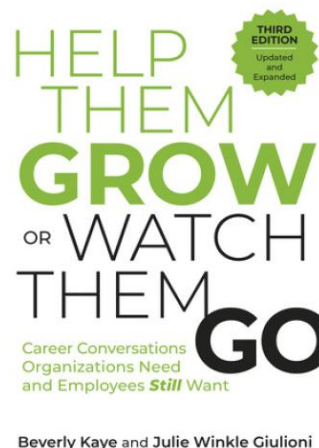
出版时间：2024 年 9 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类 型：经管

亚马逊畅销书排名：





**#30 in Business Mentoring & Coaching (Books)**

**#40 in Human Resources & Personnel Management (Books)**

**#75 in Workplace Culture (Books)**

#### 内容简介:

前两版销量已突破 10 万册，被翻译为 7 种语言！

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。

#### 营销亮点:

- **适合努力留住员工的管理者阅读：**零售、餐饮服务等行业在辞职热潮中出现了人才流失的现象，但他们仍在努力招聘员工。本书为他们提供了吸引和留住人才所需的工具。
- **互动式多媒体内容：**作者增加了互动式多媒体内容，通过视频内容教授书中的概念，还增加了新的评估工具、工作表和谈话指南。
- **针对持久问题的实用解决方案：**Bersin 趋势报告继续指出，近年来，人才发展对企业的成功越来越重要，已成为当今第二重要的商业问题。
- **针对混合型工作模式进行了更新：**作者新增一章，探讨在远程和混合工作环境中培养人才的策略。
- **营销能手：**两位作者都是营销能手，他们将通过广泛的企业和公开演讲、媒体亮相和宣传推广活动推动销售。



- **畅销书作者：**本书前几版的销量已超过 100000 册，其主要作者所著的书籍总销量已超过 900000 册。

#### 营销渠道：

- 在商业、人力资源和培训媒体上进行宣传——朱莉经常在 The Conference Board's Human Capital Exchange、SmartBrief、TD、the Talent Economy 等媒体上发表文章，并在经济学人在线(The Economist Online)、Training Industry 和 Halogen's Talent Space 等媒体上开设定期专栏；贝弗利经常在《福布斯》(Forbes)、首席学习官(Chief Learning Officer)、Investor's Business Daily、Training 和 T&D 等媒体上发表文章。
- 通过朱莉·温克尔·朱里奥尼的 X、LinkedIn 和 Facebook 等社交媒体、获奖博客以及贝弗利·凯耶的社交媒体(X 和 LinkedIn)和博客进行在线推广，覆盖联系人超过 4 万。
- 向超过 2.5 万名联系人发送电子邮件进行宣传。
- 通过作者在 ATD 和 Training 等主要行业会议上的演讲，以及与《财富》500 强公司合作的定制培训计划，进行推广。
- 结合企业培训进行企业和组织销售。
- 联合主办系列网络研讨会。
- 与前发行团队联系，为销售和评论注入活力。
- Berrett-Koehler 将在 LinkedIn、Facebook 和 Instagram 等社交媒体上推广，并通过电子邮件向其新发布邮件列表和领导层推广。

#### 目标读者：

- 对团队发展感兴趣的各级管理人员
- 指导人才发展的职业教练
- 人力资源专业人员
- 生涯发展项目
- 作者广泛的客户名单

#### 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 的联合创始人者与主要负责人，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。

#### 媒体评价：

“这是一本实用的必读指南，适合那些曾经认为‘我没有时间进行职业发展对话’的人。这本书充满了富有洞察力的问题和切实可行的实践，是一份持续赠送的礼物，它将人们的领导者转变为卓越的职业教练。”

——罗谢尔·阿诺德-西蒙斯（Rochelle Arnold-Simmons），安德玛（Under Armour）全球人才、领导力与发展部高级总监

“这本开创性的著作强调了投资于员工的职业发展对于业务成果的重要性。凯耶和温克尔·朱里奥尼通过合理的建议和清晰的指导，向领导者们展示了人才发展如何带来更强大的团队和持久的成功。”

——梅丽莎·戴姆勒（Melissa Daimler），Udemy 首席学习官

“这本实用的指南提供了一个公式，任何人事经理都可以遵循这个公式来帮助发展职业生涯，任何公司都可以遵循这个公式来提高整体业绩。”

——凯文·奥克斯（Kevin Oakes），企业生产力研究所（i4cp）首席执行官

#### 营销信息：

You can view Julie Winkle Giulioni here:

- [The Brand Called You](#) - September 17, 2024

And listen to her here:

- [The Accidental Trainer](#) - September 5, 2024

## 《做个会谈话的好上司，第三版》

引言：别说我们没有警告过你

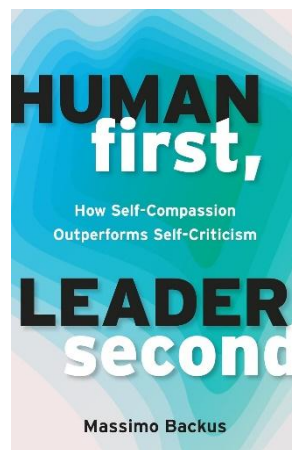
1. 培养我，否则我将成为历史！
2. 我们能谈谈吗？
3. 让过往照亮前行之路
4. 饲养我吧



5. 发生了什么事？
  6. 如果不是上升，那又是什么？
  7. 同一位置，全新视角
  8. 推进行动
  9. 顺势而为
  10. 远程发展
- 总结：持续发展
- 致谢
- 索引
- 关于作者
- 与作者合作
- 讨论指南

\*\*\*\*\*

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。

- **针对倦怠的领导者：**以及那些陷入完美主义、自我封闭、难以对团队和自己表现出同情和怜悯的人。
- **耐人寻味、引人入胜的框架：**这个由 6 个部分组成的框架采用了独特的“回溯、前进、内心、外在、庇护、偏离”的思维方式，既简单易懂又易于实践。
- **独特的角度：**本书认识到，领导者们对员工缺乏同理心只是一种症状，而不是根本原因。本书旨在向领导者传授如何通过自我关怀来实现对他人的共情，从而建立更加和谐的团队关系。
- **作者人脉广泛：**马西莫（Massimo）与克里斯廷·内夫（Kristen Neff）、西蒙·斯涅克（Simon Sinek）、迈克尔·邦盖·斯坦尼尔（Michael Bungay Stanier）、内特·雷吉尔（Nate Regier）、亚当·格兰特（Adam Grant）和苏珊·戴维（Susan David）等知名人士都有联系，他们将为本书提供支持。
- **大型平台：**马西莫在 LinkedIn 上有 4000 多名粉丝，他还定期发送资讯邮件并进行每周一次的播客“The Leadership Mind”。他定期向平均 300 名听众发表演讲，并曾为亚马逊（Amazon）、任天堂（Nintendo）和 Salesforce 等公司提供辅导。

#### 营销渠道：

- 作者在 Spotify 上开通了播客，以更好地介绍自己的故事并推广本书，收听链接：[listen to the author here](#)
- 与 Weaving Influence 合作，制定新书发布战略并进行宣传。
- 通过作者的众多演讲活动进行宣传，包括与亚马逊、任天堂和 Fortimize 等公司的合作。
- 通过国际教练联合会、美国培训与发展协会、专业与组织发展网络以及教练培训学



院等机构进行推广，作者是所有这些机构的会员。

- 通过作者每周一期的播客进行宣传。
- 通过作者担任嘉宾的播客访谈进行宣传。
- 通过作者的 LinkedIn 进行宣传，他在 LinkedIn 上有 4000 多名粉丝。
- 作者将组织一个由其参与度最高的会员组成的“早期读者”团队，以宣传和推出这本书。
- 向该领域的知名博主和评论家进行影响者宣传。
- 通过作者的资讯邮件进行宣传。
- Berrett-Koehler 将通过社交媒体渠道、电子邮件列表和网站推广该书。

#### 目标读者：

- 那些经常处于职业倦怠边缘、感觉自己做得不够好而倍感压力的高管和高级领导者
- 在技术方面是专家，但在工作中却破坏了人际关系的人
- 陷入完美主义陷阱的领导者
- 致力于打造一支富有同情心的员工队伍的领导者
- 那些希望以自我关怀视角来展现自己的新任领导者

#### 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。

#### 媒体评价：

“巴克斯证明，最好的领导者都是会自我关怀的；要真正关爱他人，首先要从关爱自己做起。”

——菲利普·罗利 (Philip Rowley)，索尼影视娱乐公司首席财务官

“这部著作是未来领导力的蓝图。作为领导者，我们只有先照照镜子，正视自己，才能取得成功并产生影响，而马西莫在自我关怀方面堪称大师级人物。”

——杰弗里·罗奇 (Geoffrey Roche)，西门子劳动力发展总监

“这是一本令人耳目一新的领导力著作，它展示了善待自己所蕴含的不可否认的力量。”



这本书令人信服地论证了自律是领导力无限游戏的源代码。”

——保罗·斯皮格尔曼 (Paul Spiegelman), Small Giants Community 联合创始人

“巴克斯告诉我们，作为领导者，善待自我不是一种奢侈或弱点，而是一种战略优势。”

——斯科特·舒特 (Scott Shute), 《全身而退》(*The Full Body Yes*) 的作者, Changing Work  
的创始人

“这本书是一堂自我关怀大师课，为从自身开始的变革型领导力提供了可用的工具。”

——朱莉·温克尔·朱里奥尼 (Julie Winkle Giulioni), 《晋升已是昨日黄花》(*Promotions  
Are So Yesterday*) 的作者, 《做个会谈话的好上司》(*Help them Grow or Watch them Go*) 的合著  
者

## 《先为人，再为领导：自我关怀如何胜过自我批评》

引言：与内心的笨蛋做朋友

### 1 两份工作

脱下你的领导装束

### 2 零烦恼区域

什么是自我关怀式领导？

### 3 “WARD” 模型

在自我关怀式领导的迂回路线上航行

### 4 意识

平衡存在与行动

### 5 接受

了解背景并明确

### 6 问责

寻找舒适与勇气

### 7 完美无缺

如何实践进步

### 8 波纹效应

细微改变将带来巨大变化

结论：找到回家的路

注释

参考书目

致谢

索引

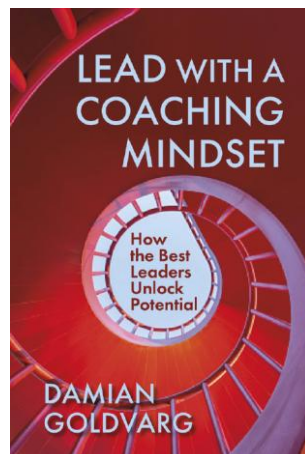
关于作者



\*\*\*\*\*

中文书名：《以教练思维领导团队：卓越领导者如何释放潜能》  
英文书名：LEAD WITH A COACHING MINDSET: How the Best Leaders Unlock Potential

作者：Damian Goldvarg  
出版社：Berrett-Koehler Publishers  
代理公司：ANA/Jessica Wu  
页数：240 页  
出版时间：2025 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：

这本实用指南传授了至关重要的教练式思维与技能，助力将传统管理方式转变为赋能型领导风格，从而建立信任、提升员工敬业度并取得成果。

凭借 30 年全球高管教练经验，达米安·戈德瓦尔格（Damian Goldvarg）给出了一套切实可行的框架，帮助领导者培养在当今职场至关重要的教练技能。本书提供了实用工具，可用于建立信任、改善沟通、管理线上团队，以及通过教练式对话促进创新。

《以教练思维领导团队》将关键的教练能力分解成易于理解的章节：

- 以教练思维领导
- 建立信任与心理安全感
- 积极倾听与有力提问
- 团队指导与冲突解决
- 为未来做好准备的战略思维

书中列举了谷歌、微软和联合国等全球组织的案例，且每章都配有实践练习，助力领导者培养所需技能，以便在复杂的后疫情时代打造协作性强、绩效卓越的团队。

#### 营销亮点：

- 面向《教练习惯》（*The Coaching Habit*）的读者：达米安的这本书将教练技能定位为领导技能，并为读者提供实施指导，带领《教练习惯》这本畅销教练指南的读者更上一层楼。



- **全新视角：**针对应对远程工作、员工福祉和建立信任等后疫情时代现实问题的企业领导者，对专业教练能力进行了专门调整。
- **全球影响力：**戈德瓦尔格的教练培训项目闻名于世，已为 50 多个国家的数千名领导者提供培训。
- **强大平台支持：**拥有由 35000 名国际教练联合会（ICF）认证教练组成的强大内置网络，以及数千名领导力教练的支持，他们正在寻求新的框架，以便应用于他们服务的企业领导客户。
- **知名专家力作：**作者曾任 ICF 全球主席，拥有 30 多年为《财富》500 强企业领导者提供教练服务的经验。荣获 ICF 杰出贡献奖和欧洲导师与教练协会（EMCC）督导奖。

#### 作者简介：



**达米安·戈德瓦尔格（Damian Goldvarg）博士**是一名大师级认证教练和领导力权威人士，拥有超过 30 年的全球工作经验。他曾担任国际教练联合会（ICF）主席（2013 - 2014 年），在全球范围内培训了数千名教练。戈德瓦尔格现居洛杉矶，原籍阿根廷，他在领导力发展领域引入了跨文化视角。他拥有组织心理学博士学位，曾与《财富》500 强企业、联合国以及 50 多个国家的主要机构展开合作。

#### 目标读者：

- 正在适应后疫情时代职场挑战的企业领导和高管
- 负责实施领导力发展项目的人力资源及学习与发展部门专业人士
- 正在阅读当下商业畅销书、寻求实用教练框架的读者
- 管理混合办公及线上团队的全球企业领导人
- 致力于提升领导者教练能力的高管教练
- 希望营造心理安全感并建立信任的团队领导者

## 《以教练思维领导团队：卓越领导者如何释放潜能》

致谢

前言

序言

引言

### 第 1 章 领导与教练：需要改变的是什么



- 第 2 章 道德领导力与教练之道：成熟的引擎
- 第 3 章 思维决定一切：塑造内心的教练
- 第 4 章 工作协议：明确成功关系中的期望
- 第 5 章 培育信任：不可忽视的过程
- 第 6 章 当下的领导者：让思维专注于当下
- 第 7 章 后疫情时代的倾听：我们的思维滤镜如何影响所闻
- 第 8 章 持续学习：如何激发新认知
- 第 9 章 团队教练：倍增效应
- 第 10 章 面向未来的教练：战略前瞻性实践
- 结语
- 参考文献
- 关于作者

\*\*\*\*\*

中文书名：《领导者塑造未来（第三版）：借助生成式人工智能实现人性化领导的十项新技能》

英文书名：LEADERS MAKE THE FUTURE, THIRD EDITION:  
Ten New Skills to Humanize Leadership with Generative AI

作 者：Bob Johansen, Jeremy Kirshbaum, and Gabe Cervantes

出 版 社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

页 数：208 页

出版时间：2025 年 3 月

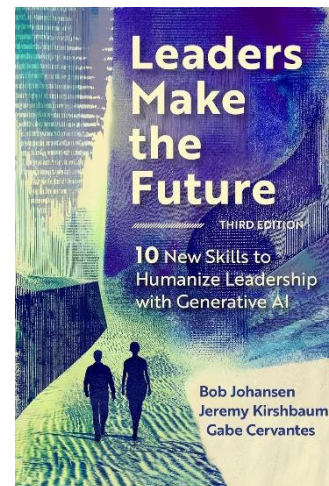
代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类 型：经管

亚马逊畅销书排名：

#167 in Natural Language Processing (Books)



内容简介：

这本面向未来的畅销领导技能指南第三版现已更新 75% 的新内容，包括一章关于负责任地运用生成式人工智能（AI）的深度探讨。

人工智能的时代已经到来。它引发的颠覆不容忽视。过去的传统领导技能不足以应对未来的不确定性。未来学家鲍勃·约翰森（Bob Johansen）在未来研究所（Institute for the Future）任职的 50 年间，准确预测率达到惊人的 60%-75%。通过培养由他提出的十大领导技能，你也可以在不泯灭人性的前提下提升自己的领导能力。



这一更新版聚焦 AI 与领导力的融合，旨在帮助读者成为未来的增强型领导者，内容涵盖以下主题：

1. 清晰性
2. 困境转化
3. 生物移情
4. 制造者和培育者的本能
5. 沉浸式学习能力
6. 快速原型设计
7. 建设性去极化
8. 共同体创建
9. 多变组织中的聪明行动族
10. 安静透明（谦逊中的力量）

秉持推动思维转变、接纳 AI 作为核心领导工具的理念，本书将在即将到来的人工智能数字时代，促进实现具有伦理性、同理心和可持续性的领导方式。

#### 营销亮点：

- **面向未来的领导者和早期版本的读者：**所有企业、非营利组织和政府机构的现任和新任领导者都能从本书中学到重要的技能和观点。
- **畅销书升级版：**前两版销量已超过 50000 册，第二版销量更是超越首版，广受好评。
- **十大强效领导力技能：**本书中涉及的领导技能，如“共同体创建”、“困境转化”和“建设性去极化”等，在当今世界显得更为迫切且意义重大。
- **领导者与 AI 同行：**生成式人工智能是当今最热门的话题之一，这本新书展示了如何利用这一前沿科技来增强和拓展每项领导技能。
- **科技赋能领导力：**合著者杰里米·柯什鲍姆（Jeremy Kirshbaum）以其作为 AI 战略家的经验，结合鲍勃·约翰森和未来研究所的知识体系，共同打造了这本著作。未来研究所是世界上最悠久、最成功、最具影响力的未来组织之一。

#### 作者简介：



**鲍勃·约翰森（Bob Johansen）**在未来研究所（The Institute for the Future）担任专业未来学家长达 50 年之久，该研究所是世界上历史最悠久的未来学组织。他撰写了多本重要著作，包括《尽早到达》（*Get There Early*）、《新领导文学》（*The New Leadership Literacies*）、《互惠优势》（*The Reciprocity Advantage*）、



**杰里米·柯什鲍姆 (Jeremy Kirshbaum)** 创办了生成式人工智能咨询公司 Handshake, 他是一名风险投资家和战略家, 与客户一起了解、规划和实施人工智能项目。除了与《财富》500 强高管团队、政府和非政府组织合作外, 他还在 <https://libraryofbabel.ai> 上建立了巴别图书馆平台, 用于协作式 LLM 探索。



**加布·塞万提斯 (Gabe Cervantes)** 是未来研究所可扩展预见总监。他帮助企业将预见转化为洞察力和行动。作为预见领域的领先战略家, 加布与大型组织密切合作, 帮助他们营造一种环境, 鼓励下一代未来领导者和高层领导发展和应用预见。

### 媒体评价:

“这是对未来领导力发人深省的一次洞察。”

——斯坦利·麦克里斯特尔将军 (General Stanley McChrystal, 美国陆军, 退役), 麦克里斯特尔集团 (McChrystal Group) 创始人

“这部作品为国际联合劝募协会提供了蓝图, 让我们能够利用当今技术创造未来的持久变革。”

——安吉拉·威廉姆斯 (Angela Williams), 国际联合劝募协会首席执行官

“这本书将帮助领导者看清眼前及更长远的未来。”

——乔·惠廷希尔 (Joe Whittinghill), 微软首席学习官

“我曾亲身体验过这些用于强化领导力的新技能, 发现它们能拓展思维、鼓舞人心, 而且非常宝贵。”

——德博拉·沃特豪斯 (Deborah Waterhouse), ViiV Healthcare 首席执行官

### 目标读者:

- 对人工智能带来的危险和机遇感兴趣的各领域领导者
- 关注领导力的学校和学术项目
- 领导力和人力资源顾问
- 领导力发展专家

## 《领导者决定未来 (第三版): 十大新领导技能以及如何借助生成式人工智能放大其效用》



序言

引言

第 1 章：生成式人工智能将重塑领导格局

第 2 章：增强未来的好奇心

第 3 章：增强清晰度

第 4 章：增强型困境转化

第 5 章：增强型生物参与

第 6 章：增强型沉浸式学习

第 7 章：增强去极化

第 8 章：增强型共同体创建

第 9 章：增强型聪明行动族

第 10 章：增强实力——谦逊有礼

第 11 章：人性化安抚

结论：增强型领导者如何实现自身领导力的人性化

讨论指南

注释

参考书目

致谢

关于作者

关于未来研究所



\*\*\*\*\*

中文书名:《真北 2: 151 位全球顶尖领袖在挑战与磨砺中的内心独白》

英文书名: LEADERSHIP AND THE ART OF STRUGGLE: How Great Leaders Grow through Challenge and Adversity

作者: Steven Snyder

出版社: Berrett-Koehler Publishers

代理公司: ANA/Jessica Wu

页数: 224 页

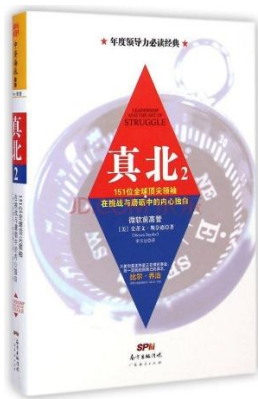
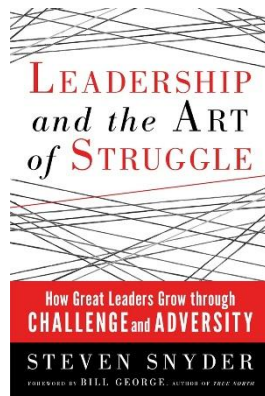
出版时间: 2013 年 2 月

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:《真北 2: 151 位全球顶尖领袖在挑战与磨砺中的内心独白》

作者: 史蒂文·斯奈德

出版社: 广东经济出版社

译者: 李文远

出版年: 2015 年 2 月

页数: 257 页

定价: 48 元

装帧: 平装

[真北 2 \(豆瓣\)](#)

内容简介:

顺境只能成就优秀领导者  
前景再光明的公司, 也会遇到逆境  
化逆境为顺境, 才能造就卓越领导者

被一手创立的公司驱逐出门, 乔布斯经受了怎样的煎熬, 才东山再起将苹果打造成市值最高的公司?

施乐破产在即, 毫无准备的马尔卡希临危受命, 压力重重。她如何走出“自我认同感几近丧失”的泥潭, 带领公司占领彩印大半壁江山?

斯奈德通过近百次实地深入访谈, 提炼出 151 位全球顶尖领袖从未公开过的逆境成长案例, 以探讨领导者如何通过逆境的严酷考验而形成“真北”(原则和价值观), 如何利用激烈的挑战来获得个人成长和组织成功。



《真北 2：151 位全球顶尖领袖直面挑战与逆境的内心独白》一扫领导者完美无缺、无坚不摧的“硬汉”形象，揭示他们面临逆境时丰富而深刻的人生体验，从人性化的角度探寻提升领导力的更多途径。为此，作者提出“磨练领导力”模型，并设计了一系列独特的工具和可实践的练习，帮助领导者重燃权威感。

#### 作者简介：



**史蒂文·斯奈德 (Steven Snyder)**，“磨练领导力”模型首创者，微软前高管，斯奈德领导力公司创始人。1983 年，斯奈德加入微软公司，因工作出色深受盖茨赞赏并被提升为微软首位业务部门总经理。作为斯奈德领导力公司的创始人，他继承并发展了比尔·乔治“真诚领导力”理念，提出“磨练领导力模型”。此外，他曾担任过明尼苏达大学综合领导中心的常任董事，目前在圣托马斯大学奥普斯商学院担任领导力执行研究员。

斯奈德曾以“贝克学者奖”的身份在哈佛商学院获得工商管理硕士学位。他曾担任美国广播公司电视台 (ABCTV) “夜线”节目的嘉宾。目前，他与家人住在明尼苏达地区，积极从事慈善活动和社区服务。

#### 媒体评价：

“这本书让你有机会汲取斯奈德非凡的智慧。它是一本实用指南，随着新情况不断出现，你可以反复研读。”

——摘自比尔·乔治 (Bill George) 所写的前言。比尔·乔治曾任美敦力公司首席执行官，现为哈佛商学院管理实践教授，著有畅销书《真北》(True North)

“这本书视角新颖且鼓舞人心，建设性地接纳了所有领导者日常都会面临的自然矛盾。我衷心向每一位渴望更充分发挥领导作用、做出更大贡献的领导者推荐此书。”

——道格拉斯·R·柯南特 (Douglas R. Conant)，金宝汤公司前总裁、首席执行官兼董事，与他人合著有《纽约时报》畅销书《触点》(TouchPoints)

“在一片关于领导力的喧嚣声中，奋斗这一要素常常被忽视，而史蒂文勇敢地直面了它。是时候就领导力中这一不可或缺的重要方面展开坦诚公开的讨论了。”

——肯·梅尔罗斯 (Ken Melrose)，Toro 前首席执行官

“史蒂文·斯奈德全面涵盖了从引导自身精力到处理冲突等各个方面，其中关于克服领导力盲点的章节尤为精彩。书中满是领导者的真实案例，他们历经艰难险阻后变得比以往更优秀、更强大。这本振奋人心的书值得一读！”

——肯·布兰查德 (Ken Blanchard)，《一分钟经理人》(The One Minute Manager) 和《卓越领导者是这样炼成的》(Great Leaders Grow) 的合著者



## 《真北 2：151 位全球顶尖领袖在挑战与磨砺中的内心独白》

前言 提升领导力，实现更重要的人生价值

### 第一部分 扎根现实

第 1 章 领导力和磨练的艺术

第 2 章 培养自适应力

第 3 章 调合能量是一个持续过程

第 4 章 越是混乱失控，越要理清思路

第 5 章 重获平衡

### 第二部分 逆境破局的新路径

第 6 章 缓解压力

第 7 章 找出盲点

第 8 章 化解矛盾

第 9 章 校准人生航向和目的地

### 第三部分 提高自适应力的捷径

第 10 章 文学，其实是人性和情商的沃土

第 11 章 领导力是一场没有终点的马拉松

附录 斯奈德领导力最新研究

\*\*\*\*\*

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

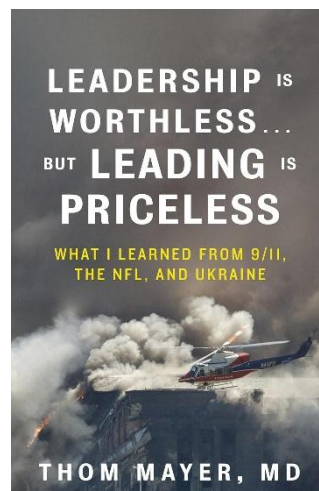
页数：216 页

出版时间：2024 年 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：



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（在达马尔·哈姆林（Damar Hamlin）受伤后他就守在其床前）、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，包括在新冠肺炎疫情期间。

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。他能够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（Stephanie Bell），ESPN 记者

“领导力是世界上最伟大的天赋之一。梅耶尔博士在他的书中一如既往地详细探讨了这一主题，并列举了他多年来出色工作中的中肯、真实的例子，包括 9·11 事件、美国国家橄榄球联盟和乌克兰战争。梅耶尔博士对以关系为基础的领导力的看法、他对做而不是说的热情，以及对我们都是领导者这一事实的理解——无论我们在事业或生活中处于什么位置——显然都是‘无价之宝’。”

——迈克·克兹泽斯基（Mike Krzyzewski），前杜克大学男子篮球队主教练

“借用本书作者汤姆·梅耶尔博士的话来说，这本书‘酷毙了’，他是美国 9·11 事件的英雄，也是 NFL 球员协会的杰出医生领袖，还做过其他值得一提的工作。读者在这本书中可以看到逸闻趣事、箴言、名言、俏皮话和智慧，从中受到启发，做好行动准备，并渴望成为领导者。”

——桑迪·威廉姆斯（Sandy Williams），杜克大学医学院教授、前院长、医学博士

#### 相关资料：

作者汤姆·迈耶近日做客 ABC News，分享其领导秘诀，视频请见：[ABC-TV - The View](#)。

\*\*\*\*\*

中文书名：《穿越混沌时代：在无序的 BANI 世界中寻找意义》

英文书名：NAVIGATING THE AGE OF CHAOS: A Sense-Making Guide to a BANI World That Doesn't Make Sense

作者：Jamaïs Cascio, Bob Johansen, and Angela F. Williams

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

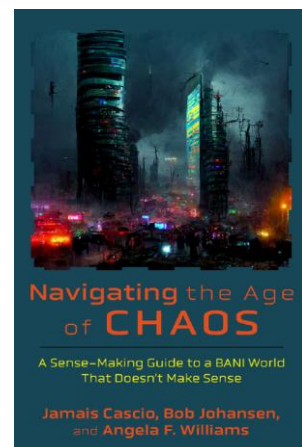
页数：240 页

出版时间：2025 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：

**将混沌转化为机遇：**这是一个开创性的框架，帮助领导者应对不确定性，增强组织韧性，并在动荡时期实现积极变革。

我们曾经形容为变幻莫测、充满不确定性的世界，如今已演变得更加混乱无序，呈现出 BANI 状态：脆弱 (Brittle)、焦虑 (Anxious)、非线性 (Nonlinear) 且难以理解 (Incomprehensible)。在《穿越混沌时代》一书中，BANI 框架的提出者贾迈斯·卡斯西奥 (Jamaïs Cascio) 深入剖析了应对这个日益动荡时代所需的工具和观点。

卡斯西奥与合著者鲍勃·约翰森 (Bob Johansen) 和安吉拉·威廉姆斯 (Angela Williams) 携手，通过列举真实案例、提供实用策略以及富有前瞻性的见解，帮助领导者、组织和个人不仅能在混沌中生存，更能蓬勃发展。

深入探究 BANI 框架，你将有所发现：

- **脆弱 (Brittle)：**识别系统和战略中的薄弱环节，以构建韧性。
- **焦虑 (Anxious)：**以同理心和专注态度应对普遍存在的焦虑情绪。
- **非线性 (Nonlinear)：**运用适应性思维应对不可预测的情况。
- **难以理解 (Incomprehensible)：**在纷繁复杂中找到清晰方向。
- **积极 BANI：**将混沌重新诠释为推动增长的机遇。

作为理解和运用 BANI 框架力量的权威指南，本书将赋予你将挑战转化为创新与成功之路的知识。

## 本书亮点：

- **面向鲍勃·约翰森《领导者塑造未来》(Leaders Make The Future) 的读者群体：**企业、非营利组织和政府机构的所有现任及未来领导者，都能通过 BANI 框架学到重要技能、获得深刻见解。
- **应对不确定未来的实用工具书：**自 2018 年提出以来，描述世界“脆弱、焦虑、非线性、难以理解”的 BANI 框架已在全球广泛应用。
- **将混沌转化为积极变革：**本书引入“积极 BANI”理念，通过将焦虑和复杂性转变为增长和创新的契机，为应对动荡提供建设性方案。
- **出色销售成绩：**这将是鲍勃·约翰森撰写的第七本书，其作品由未来研究所 (The Institute for the Future) 支持，此前出版的所有书籍均大获成功，累计销量超 14 万册。



- **活跃的营销平台：**作者们通过社交媒体粉丝、新闻媒体关系、邮件列表，以及每年 100 多场演讲活动，能够触达数万人。

#### 作者简介：

**贾迈斯·卡斯西奥（Jamais Cascio）**是 BANI 框架的创始人与开发者，他是备受赞誉的未来学家和主旨演讲人。他一生大部分时间都在探索人类文化、技术变革、环境变化和政治动荡之间的联系。《外交政策》（*Foreign Policy*）杂志将他列入全球百大思想家榜单。

**鲍勃·约翰森（Bob Johansen）**在未来研究所（The Institute for the Future）担任专业未来学家长达 50 年，著有十几本书籍，包括《[领导者塑造未来](#)》（*Leaders Make The Future*）和《[全方位思考](#)》（*Full-Spectrum Thinking*）。

**安吉拉·威廉姆斯（Angela Williams）**是全球联合之路（United Way Worldwide）的总裁兼首席执行官，在非营利组织和企业领域拥有超过 30 年的领导经验。

#### 媒体评价：

“在全球充满不确定性的时代，这本书为那些努力创造持久影响的领导者提供了重要的指导，帮助他们以坚定的信念、坚韧不拔的精神和全球化的视野引领前行。”

——凯莉·肯尼迪（Kerry Kennedy），罗伯特·肯尼迪人权组织主席

“在这本富有洞见的书中，作者不仅为我们提供了理解这个世界的框架，还给出了在这个充满变化、复杂性和不确定性的动荡世界中前行的路线图。”

——西蒙·弗里克利（Simon Freakley），艾睿铂咨询公司执行董事长

“BANI 时代的未来难以捉摸，但我们仍须有所行动。这本精彩绝伦、发人深省且极具说服力的书，将帮助我们为即将到来的混沌未来做好准备，并在其中蓬勃发展。”

——罗伯特·伊万尼（Robert Ivany），美国陆军退役少将，“9·11”事件期间担任陆军战争学院院长

#### 目标读者：

- 寻求未来增长机遇的企业领导者和高管
- 希望为未来做好准备的商学院教授和学生
- 非营利组织和非政府组织领导人
- 风险管理和商业战略顾问
- 未来学家



\*\*\*\*\*

中文书名：《深度倾听：真挚连接的艺术》

英文书名：RADICAL LISTENING: The Art of True Connection

作者：Christian van Nieuwerburgh and Robert Biswas-Diener

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

页数：208 页

出版时间：2025 年 3 月

代理地区：中国大陆、台湾

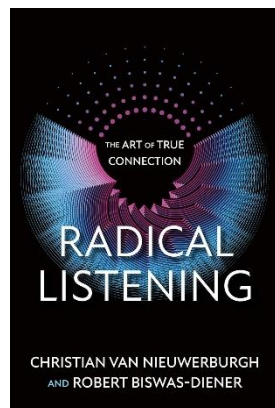
审读资料：电子稿

类型：经管

版权已授：葡萄牙语

亚马逊畅销书排名：

#297 in Business Etiquette



#### 内容简介：

探索深度倾听的变革力量——一种超越简单聆听的深刻实践，引领你积极共创真正的意义与价值。

积极心理学教练领域的顶尖专家们揭示了六种独特的能力，这些能力超越了“积极倾听技巧”，旨在建立深度理解与紧密联系。

在当今这个让人心烦意乱、充满分歧的世界里，真正倾听所蕴含的变革力量从未如此重要。《深度倾听》是知名专家克里斯蒂安·范·纽韦伯（Christian van Nieuwerburgh）和罗伯特·比斯瓦斯-迪纳（Robert Biswas-Diener）为掌握这一重要技能而撰写的革命性指南。他们的开创性框架不仅教你如何倾听言语，更引导你主动参与意义与情感的共创。虽然我们每天花近三个小时来接受信息，但倾听这一能力却常常被忽视。我们被数据、数字干扰，被崇尚倾诉者而非倾听者的文化所包围。《深度倾听》提供了解药，赋予你六种核心能力：

- 觉察
- 安静
- 接纳
- 认可
- 提问
- 插话

无论你是想提高自己的领导力，促进团队合作，还是仅仅想与他人建立更深层次的联系，《深度倾听》都能为你提供有力的帮助。让这本书引领你重新定义世界与周遭人群的体验，通过全身心倾听这一启示性行为，重塑你的人生。



### 营销亮点:

- **献给《绝对坦率》(Radical Candor)的读者:** 对于喜欢《绝对坦率》的广大读者来说,《深度倾听》将作为个人成长与发展的下一步,吸引他们继续探索。
- **权威专家:** 过去二十年间,罗伯特曾在全球 27 个国家的多个领域发表演讲。克里斯蒂安曾在东伦敦大学任教,向 3000 多名学生传授教练技巧。他还是一名经过认证的高管教练。
- **实用性和可操作性:**《深度倾听》的每一章都包含实践练习,读者可以在自己的工作或生活中实施和测试。
- **明确需求:** 研究表明,我们正面临前所未有的沟通与倾听障碍,尽管如此,市面上有关这一主题的书籍却相对较少。
- **核心市场火热:** 在美国,教练已不再是新兴职业,美国的教练行业年收入接近 30 亿美元,且在过去五年内,教练人数增长了 33%。

### 作者简介:



**克里斯蒂安·范·纽韦伯(Christian van Nieuwerburgh)**博士是一名学者、顾问和高管教练。他是全球仅有的两位在教练学与积极心理学领域拥有教授头衔的专家之一。他目前在爱尔兰皇家外科医学院(RCSI)积极健康科学中心任教。克里斯蒂安还是国际成长教练组织(Growth Coaching International)的全球总监,该组织为教育领域提供教练培训和咨询服务。



**罗伯特·比斯瓦斯-迪纳(Robert Biswas-Diener)**博士因其对幸福的研究足迹遍及格陵兰岛、印度和肯尼亚等遥远地区,被广泛誉为积极心理学界的印第安纳·琼斯(Indiana Jones)。他已发表 70 多篇学术论文,被引次数超过 2 万次。罗伯特对积极心理学的应用也很感兴趣,尤其是在教练方面。罗伯特是 ICF 认证教练、盖洛普认证优势教练,并在他的公司 Positive Acorn

开展教练培训。

### 目标读者:

- 罗伯特的粉丝(领英“Listening”专题小组有 90000 多名成员,且人数还在稳步增长)
- 希望提升倾听技巧并在组织中创建倾听文化的教练、领导和管理人员
- 世界各地的教练培训计划
- 希望了解如何更深入倾听的家长



- 对提高倾听技巧感兴趣的个人成长读者

## 《深度倾听：真挚连接的艺术》

### 第一部分：深度倾听概述

#### 第一章：深度倾听的好处

#### 第二章：意图

### 第二部分：内部倾听技巧

#### 第三章：觉察

#### 第四章：安静

#### 第五章：接纳

### 第三部分：外部倾听技巧

#### 第六章：认可

#### 第七章：提问

#### 第八章：插话

### 第四部分：倾听环境

#### 第九章：跨文化倾听

#### 第十章：深度倾听的沃土

#### 后记

#### 参考文献

#### 致谢

#### 关于作者

\*\*\*\*\*

中文书名：《直击离职潮：管理者担责，化解人力危机》

英文书名：TARGETING TURNOVER: Make Managers Accountable, Win the Workforce Crisis

作者：Richard P. Finnegan

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

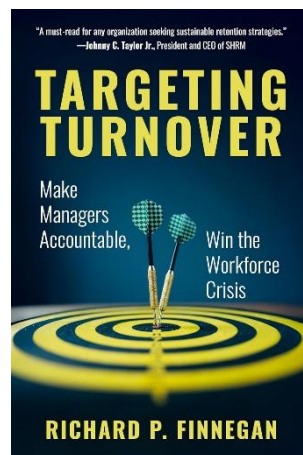
页数：192 页

出版时间：2025 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：



通过一个经过验证且有研究依据的框架，终结“精神离职”现象，提高员工留用率。该框架通过建立信任来赋能领导者和员工。

当前员工离职率已达到危机水平，影响着各行业企业。本书作者凭借数十年的经验以及在各行业取得的成功，对过时的人力资源管理实践发起挑战，并提供了一种开创性的、有研究支持的方法来解决员工留用难题。

本书重点关注如何在员工及其直属上级之间建立信任，提供了切实可行的策略，将员工留用转变为一项由管理层主导的优先事项，你将了解到：

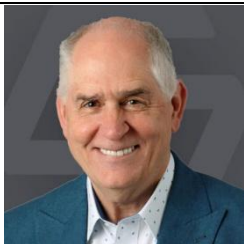
- 为何对直属上级的信任是员工留用的首要因素
- 如何开展“离职面谈”及运用其他实用技巧，提高员工敬业度，降低人员流失率
- 了解员工离职带来的实际成本，以及降低离职率如何能显著提升企业盈利能力
- 运用衡量指标和预测手段，使员工留用成为管理层主导的企业优先事项

在许多企业中，过度劳累和缺乏培训的企业文化，已将员工满意度降至谷底。在美国，每年有近半数员工离职，雇主需花费相当于他们薪水四倍的成本来填补空缺。但本书通过明确阐述降低离职率所能带来的经济效益，介绍推动变革的实用方法，为领导者提供了所需的工具，助力他们打造一支稳定、敬业且高效的员工队伍。

#### 本书亮点：

- **适合《要么留住人才，要么失去他们》(Love ‘Em Or Lose ‘Em) 的读者群体：**本书面向那些希望通过建立信任来保持员工工作积极性的领导者。
- **适用于各行业：**本书包含迪克·芬尼根(Dick Finnegan)工作中的案例研究，他曾帮助奎斯特诊断公司(Quest Diagnostics)、西斯科公司(Sysco)、AdventHealth、斯马克公司(Smuckers)和联邦快递(FedEx)等客户将员工流失率降低多达70%。
- **基于研究：**本书并非基于主观意见或建议，而是基于哪些方法有效、哪些无效的确切统计数据，尤其适用于医疗保健和零售等行业，这些行业的人员流动率超过50%。
- **值得信赖的思想领袖：**迪克·芬尼根在降低员工流失率方面拥有数十年经验，并且是“离职面谈”方法的开创者。
- **积极、备受追捧的作者：**本书作者每年会进行10-12场主题演讲，并且是今年世界最大的人力资源行业组织之一——美国人力资源管理协会(SHRM)会议的特邀演讲嘉宾。

#### 作者简介：



**理查德·“迪克”·芬尼根 (Richard "Dick" Finnegan)** 是 C-Suite Analytics 和 Finnegan Institute 的首席执行官。作为降低员工离职率方面的专家，他运用基于研究的模型，帮助从奎斯特诊断公司 (Quest Diagnostics)、西斯科公司 (Sysco) 到 Covenant Health 等诸多客户提高员工敬业度并加强员工与主管之间的联系，将员工离职率降低至少 20%——通常情况下，降幅还要大得多。他是美国人力资源管理协会 (SHRM) 的终身会员，根据听众调查，他是该协会评分最高的演讲者，还撰写了协会最畅销的书籍《离职面谈》(The Stay Interview)。他拥有宾夕法尼亚州立大学的教育学硕士学位，现居住在奥兰多附近。

#### 目标读者：

- 寻求应对员工离职问题的企业领导者和人力资源专业人士
- 寻求自上而下解决员工敬业度和留用问题方案的企业高层管理人员
- 能够直接与团队建立信任的一线经理

## 《直击离职潮：管理者担责，化解人力危机》

引言：“防患于未然”

### 第一部分：问题与解决方案

- 第 1 章：未来二十年：当心人数激增
- 第 2 章：找到解决办法的顿悟时刻
- 第 3 章：专家的见解
- 第 4 章：将各种解决方案整合为全新思维
- 第 5 章：那么，怎样才算是一位值得信赖的老板？
- 第 6 章：值得信赖的老板精准推进离职面谈
- 第 7 章：离职面谈对当代员工问题的影响
- 第 8 章：招聘愿意长期留下的员工
- 第 9 章：三个常见却不佳的做法+一个明智之选
- 第 10 章：为什么单纯涨薪永远不够

### 第二部分：客户案例研究

- 医疗保健行业：Covenant Health 将员工流失率降低了 58%
- 制造业：Clayton Homes 将员工流失率降低了 36%
- 食品加工业：Wayne Sanderson 将员工流失率降低了 51%
- 零售业：Benny's Carwash 将员工流失率降低了 43%
- 社会服务行业：Youth Villages 将员工流失率降低了 46%
- 联邦承包商：一个高度机密的员工 留用案例研究



参考资料

结语：轻松打造公司文化  
小测验，额外的学习机会

\*\*\*\*\*

中文书名：《社群运营的艺术（第二版）：七大原则让你的社群更有归属感》

英文书名：THE ART OF COMMUNITY, SECOND EDITION: 7 Principles for Belonging

作者：Charles H. Vogl

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

页数：224 页

出版时间：2025 年 3 月

代理地区：中国大陆、台湾

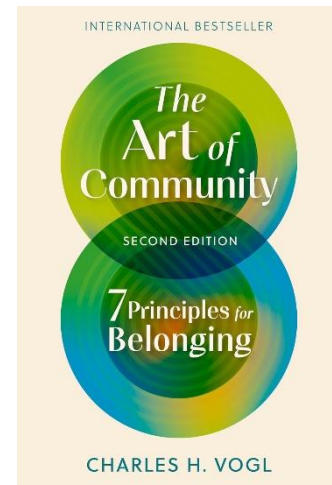
审读资料：电子稿

类型：经管

亚马逊畅销书排名：

#206 in Customs & Traditions Social Sciences

#288 in Business & Organizational Learning



内容简介：

这本畅销书的第二版，通过任何组织都可以遵循的七大传统原则，教你如何创建强大、繁荣、积极的社群。

第二版新增了 25% 的内容，包括一章关于构建虚拟社群的内容。

强大的社群文化能够帮助人们相互支持、分享热情并实现个人成长以及宏伟目标。这种归属感文化并非偶然形成，而是可以通过有意识的培养实现，无论是在公司、宗教机构、政府机构还是朋友和爱好者之间。这本书将帮助你通过理解我们属于哪里以及如何融入其中，学会建立联系，战胜孤独。无论是什么类型的组织、公司或社会团体，这本书都是领导者寻求建立社群或加强现有社群的实用指南。

查尔斯·沃格（Charles Vogl）结合了 3000 年的历史以及他的个人经验，提出了七条经过时间检验的原则，用于培养持久、有效且紧密相连的社群。这些原则包括：

- 界线原则：成员与外部人员之间的界线
- 入会原则：标志着新成员加入的活动



- 仪式原则：我们所做的有意义的事情
- “神殿”原则：一个专门用来寻找我们社群的地方
- 故事原则：我们分享的内容，让他人和我们自己了解我们的价值观
- 符号原则：代表对我们重要的思想的事物
- 内圈原则：随着我们的参与，一条通往成长的道路

这本书是为那些希望构建充满活力、富有生命力的文化的领导者们所撰写的指南，书中提供了将上述原则应用于任何群体（正式或非正式、使命或社交驱动、实体或虚拟）的实用工具，将指导你在成为把人们聚集在一起的社群建设者。

### 作者简介：



**查尔斯·沃格 (Charles Vogl)**，获奖作家、演讲者、企业顾问。曾经在耶鲁大学领导力研究所和耶鲁大学管理学院举办讲座，并担任斯科特·谢尔曼教授助教，辅助指导耶鲁的第一门社会创业课。他从丰富的精神传统中汲取智慧，以理解个人如何建立忠诚、强化身份认同以及践行共同的价值观。他的工作被广泛应用于全球范围内的组织，包括谷歌 (Google)、领英 (LinkedIn)、爱彼迎 (Airbnb)、Twitch.tv 和美国陆军 (U.S. Army)，用于培养领导者和开发项目。沃格还是 Google Vitality Lab 的创始成员。他在耶鲁大学获得了神学硕士学位，并作为杰西·鲍尔·杜邦基金会 (Jesse Ball duPont Foundation) 学者，研究了精神传统、伦理学以及商业。

### 媒体评价：

“《社群运营的艺术》凭借其研究和那些深深触动我们归属渴望的故事，将我们深深吸引。它是一本实用的指南，帮助我们编织友谊之网，建立一个充满温暖、真实和目标的社群。”

——杰奎琳·富勒 (Jacqueline Fuller)，Google.org 前主席

“沃格以深思熟虑、智慧和敬畏之心，提醒我们如何构建、滋养和庆祝归属这一神圣的礼物。在这个人类重新发现社群的力量和需求的时代，沃格的声音令人倍感欣慰。”

——萨利·勃朗特 (Sally Blount)，西北大学凯洛格商学院迈克尔·内姆斯 (Michael L. Nemmers) 战略学教授、前院长

## 《社群运营的艺术（第二版）：七大原则让你的社群更有归属感》

### 第二版序言

### 引言

## 第一部分：认识社群



1. 理解社群

第二部分：归属感的七大原则

2. 界线原则
3. 入会原则
4. 仪式原则
5. “神殿”原则
6. 故事原则
7. 符号原则
8. 内圈原则

第三部分：高级理念

9. 区分宗教与避免邪教
10. 不同类型的成功
11. 应对在线社群
12. 汇聚智慧

尾声：结束与开始

资源

注释

致谢

关于作者

\*\*\*\*\*

中文书名：《建立信任的艺术：改变生活、团队与组织》

英文书名：THE ART OF TRUST BUILDING: Transform Lives, Teams, and Organizations

作者：Dennis Reina, and Michelle Reina

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

页数：240 页

出版时间：2026 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：

在全球职场信任领域顶尖专家的指导下，掌握在任何关系中建立持久信任的关键行动。



信任对所有关系都至关重要，但懂得如何建立和维护信任却并非易事。凭借三十年的研究与咨询经验，信任专家丹尼斯·雷纳（Dennis Reina）和米歇尔·雷纳（Michelle Reina）为在任何关系中建立持久信任提供了一份全面的路线图。

通过切实可行的框架、工具和故事，读者将学到：

- 在性格、沟通和能力方面建立信任的关键行为
- 如何营造一种开放的环境，让人们感到被倾听和重视
- 在信任遭到破坏或背叛后如何重建信任
- 强化自我信任的技巧，因为自我信任是信任他人的基础
- 感恩在培养互惠信任中所起的作用

本书配有开创性的雷纳个人信任量表评估以及具体的实施策略，这本不可或缺的指南将助力读者建立强大的信任纽带，使其在不确定性和变革中依然坚如磐石。

#### 本书亮点：

- **适合戴维·霍萨格（David Horsager）《值得信赖的领导》（*Trusted Leader*）的读者：**在职场变化不断、社会分化加剧的时代，本书适合那些希望在职业关系和个人交往中建立更深厚信任的领导者、管理者及个人。
- **全新重磅内容：**本书聚焦于在所有关系中建立信任所需的日常行动和行为。书中包含大量全新实用内容，其中就有雷纳个人信任自评量表。该量表基于数十年研究成果，首次在本书中发布。
- **成效显著：**此前出版的相关书籍销量已超 5 万册。作者已经获得 4000 本批量订单，证明了其推动组织变革的能力。
- **强大平台支持：**作者与各大公司保持着广泛的咨询合作关系，演讲日程排得满满当当，并且投入 7.5 万美元用于营销推广。
- **开拓性专家团队：**作者花费 30 多年时间，在全球 300 多家大型组织开展信任建设项目的研究与实施工作。他们的公司在职场信任咨询领域处于领先地位。

#### 作者简介：



丹尼斯·雷纳（Dennis Reina）和米歇尔·雷纳（Michelle Reina）是专注于信任建设咨询的雷纳公司（Reina）的联合创始人。他们被视为职场信任领域的先驱者，同时也是变革管理顾问、高管教练，以及备受追捧的主题演讲嘉宾，两人均拥有人类组织系统博士学位。



位。他们还著有畅销商业书籍《职场中的信任与背叛：在组织中建立有效关系》（*Trust and Betrayal in the Workplace: Building Effective Relationships in Your Organization*）以及《重塑职场信任：重获信心、承诺与活力的七个步骤》（*Rebuilding Trust in the Workplace: Seven Steps to Renew Confidence, Commitment, and Energy*）。

#### 目标读者：

- 喜欢阅读关于信任的自助类书籍的读者，例如戴维·霍萨格的作品以及雷纳夫妇之前出版的书籍。
  - 拥有决策权的领导者、经理和主管。
  - 获得授权使用雷纳公司内容的合作公司及其现有客户。
  - 教练、顾问、人力资源专业人士、引导师以及组织发展从业者。
- 希望在个人关系中建立信任的人。

\*\*\*\*\*

中文书名：《勇气鸿沟：勇敢行动五个步骤》

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 Wu

页数：168 页

出版时间：2025 年 1 月

代理地区：中国大陆、台湾

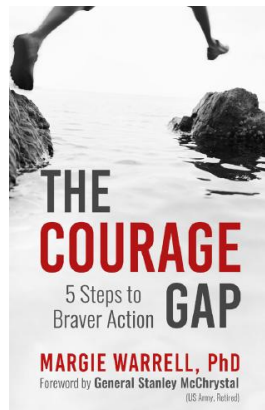
审读资料：电子稿

类型：职场励志

亚马逊畅销书排名：

#366 in Business Decision Making

#645 in Popular Social Psychology & Interactions



#### 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。

**营销渠道：**

- 作者正与 Smith Publicity 合作宣传——新闻、电视、播客。
- 作者将利用她在《福布斯》上的“Courage Works”专栏，发表一系列文章来推广这本书。



- 她将通过每月一期的资讯邮件向她的邮件来往列表（超过 18000 人）进行宣传。
- 作者在社交媒体上拥有 100000 多名粉丝，她将通过自己的社交账号进行大量营销活动。
- Berrett-Koehler 将在社交媒体上进行推广，并向其 22000 多名订阅者发送电子邮件。

#### 目标读者：

- 布琳·布朗（Brené Brown）和瑞安·霍利迪（Ryan Holiday）的读者，他们在探索勇气之外的理论后，正在寻找一份实用指南。
- 希望鼓励团队成员更加大胆行动的团队领导和人事经理。
- 渴望改变事业和生活的人。
- 希望在企业或组织中培养“勇气文化”的首席执行官和高管。
- 个人和职业发展书籍的读者。

#### 作者简介：



演讲。

**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。您可以[在此](#)观看她的

#### 媒体评价：

“对于所有希望真正有所作为的人来说，这是一本将恐惧转化为成长催化剂的必读书。”

——马歇尔·戈德史密斯（Marshall Goldsmith），美国最成功的企业明星教练之一，在全球最具影响力的 50 大管理思想家中位列第一，《纽约时报》畅销书《丰盈人生》（*The Earned Life*）的作者

“了不起！这是一个令人信服的框架，让我们在职业和个人生活中更有勇气，减少恐惧，最终提高效率。”

——艾米·埃德蒙森（Amy C. Edmondson），哈佛商学院诺华领导力与管理学教授，《正确的失败》（*Right Kind of Wrong*）和《无畏的组织》（*The Fearless Organization*）的作者

“发展自我和领导他人需要勇气。这里就是寻找勇气的地方。”

——卫翰思（Hans Vestberg），威瑞森通信公司董事长兼首席执行官

“这是一份富有启发性和趣味性的蓝图，让人了解有效生活和领导所需的勇气！”



相关视频:

[Watch Fear creates the gap. Courage closes it. on Amazon Live](#)

\*\*\*\*\*

中文书名:《不适区——领导者如何将艰难对话转化为突破良机》  
英文书名: THE DISCOMFORT ZONE: How Leaders Turn Difficult Conversations into Breakthroughs

作者: Marcia Reynolds

出版社: Berrett-Koehler Publishers

代理公司: ANA/Jessica

页数: 176 页

出版时间: 2014 年 10 月

代理地区: 中国大陆、台湾

审读资料: 电子稿

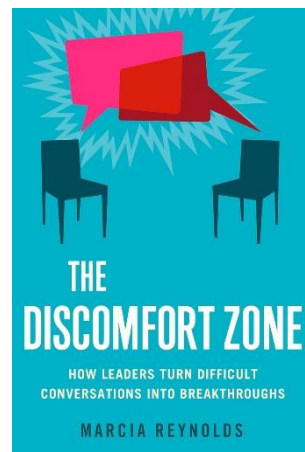
类型: 经管

中文简体字版曾授权, 版权已回归

亚马逊畅销书排名:

#202 in Leadership Training

#267 in Business Mentoring & Coaching (Books)



中简本出版记录

书 名:《不适区——领导者如何将艰难对话转化为突破良机》

作 者: 玛莎·雷诺兹

出版社: 电子工业出版社

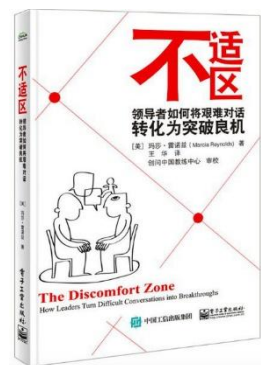
译 者: 王华

出版年: 2015 年 9 月

页 数: 178 页

定 价: 36 元

装 帧: 平装



[不适区——领导者如何将艰难对话转化为突破良机 \(豆瓣\) \(douban.com\)](#)

内容简介:

领导者希望挖掘员工的潜能, 提高他们的技能, 拓展他们的极限, 但与员工间的对话往往并没有帮助他们达到预期的效果甚至事与愿违, 制造了更多的障碍而非给予其成长。大师级领导力培训师玛莎·雷诺兹为我们提供了运用“不适区”对话的范例, 使员工卸掉防御,



去除惯性思维，突破束缚，不是告诉员工如何去做，而是让其自己寻找解决方案，最终实现员工成长。

雷诺兹借鉴了神经科学在学习领域的最新发现，展示了如何巧妙发问，以避免大脑的防御机制和惯性思维模式。通过这种方式，人们不再被动接受，而是能够自主洞察并找到有效的方案，解决阻碍自身进步的症结。书中的练习和案例研究将教会你如何在对话中巧妙利用不适感，促成持久的改变，激发团队活力，打造一个充满生机的工作环境。

#### 作者简介：



**玛莎·雷诺兹 (Marcia Reynolds)** 是心理学博士和大师级认证教练，现任 Covisioning 总裁，该公司是一家领导力培训和教练公司，致力于帮助组织释放员工的潜能。她著有《超越你的大脑》(Outsmart Your Brain)、《漫游的女性》(Wander Woman) 等四本书。她热衷于研究、撰写并向世界各地的人们传授如何进行有影响力的对话，从而连接、影响和推动变革。从政府机构和大型跨国公司，到亚洲、中东、欧洲和北美的教练学校和项目，她不断受邀介绍在教练大师道路上前进的新方法。她是国际教练联合会的第五任全球主席，并因多年来对全球教练界的贡献而入选国际教练联合会的杰出圈。她被 Global Gurus 评为全球五大教练之一。她是著名的 WBECS 课程“Breakthrough Coaching”的创始人。

#### 媒体评价：

“虽然困难的谈话可能是所有管理者最害怕的任务，但雷诺兹认为，如果处理得当，可以提高员工的投入和保留率。这种方法的关键在于建立信任，然后通过反思性反馈和启发性提问，帮助他人更有目的地看待问题，并超越自我设定的局限。DREAM 缩写词概括了雷诺兹的见解：确定、反思、探索、承认和确保。从本质上讲，这本书是一门商务积极倾听课程。学习本书所阐述的技能对任何一位领导者来说都是一件好事。”

——《图书馆杂志》(Library Journal)

“本书提供了许多有用的技巧，以温柔的方式进行探询，并在不适区保持平衡。这种对话的价值显而易见，如果你想尝试帮助他人度过不适区，本书或许是一个不错的起点。”

——《环球邮报》(The Globe and Mail)

“《不适区——领导者如何将艰难对话转化为突破良机》一书的组织和表述都非常出色，内容丰富翔实，思想深刻，发人深省。强烈推荐……”

——《中西部书评》(Midwest Book Review)

“……即使是经验丰富的教练也能学到新东西。”

——《人员管理》(People Management)



## 《不适区——领导者如何将艰难对话转化为突破良机》

### 导言 不适区能带来什么好处 1

什么是不适区 3

开展不适区对话的\*\*时机 7

你将从本书中学到什么 8

### 第1章 选择不适区对话的标准 11

本书并不是一本简单的对话书籍 13

这个方法与传统的领导力教练技巧有何不同之处 15

时机与目的 18

本章重点 27

### 第2章 应该把什么放在\*\*位 29

通向不适区的大门 31

本章重点 49

### 第3章 对话的地图与里程碑 51

如何一起做梦 53

本章重点 74

### 第4章 如何听出该说什么 76

独自倾听你的三个中心 79

同时运用三个中心倾听别人 83

感觉卡住时，运用你的情绪推动对话前进 94

本章重点 97

### 第5章 新视角——运用不适区对话突破屏障 99

探究抗拒因素 102

案例一：我没有得到尊重 102

案例二：没有人像我一样上心 109

案例三：如何才能放手过去、实现转型 116

### 第6章 蜕变——运用不适区对话把握未来 126

扩展自我意识 129

案例一：不得其所的人 131

案例二：什么受到威胁 138

案例三：失败之后如何做 144

### 第7章 筹划你的发展计划 153

个人蜕变 155

组织变革 161

本章重点 166

注释 167

致谢 178

作者简介 180



## 《五大包容性准则》系列

### *The Five Inclusive Disciplines series*

#### 作者简介：



**安德烈斯·塔皮亚 (Andrés Tapia)** 是光辉国际 (Korn Ferry) 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 强企业以及巴西、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。



**米歇尔·巴菲特 (Michel Buffet)** 是光辉国际组织战略和领导力发展部门的高级客户合作伙伴。他拥有哥伦比亚大学组织心理学博士学位和巴黎大学临床人类科学博士学位。从担任法国海军军官开始，他在评估和改进高绩效团队方面拥有 25 年的经验。



**费鲁兹·柯兹曼 (Fayruz Kirtzman)** 是光辉国际多元化、平等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、平等和包容性诊断解决方案，并带领团队制定优化的多元化、平等和包容性战略路线图，最终目标是实现职场和领导层的多元化、释放创新活力并提高绩效。



**阿丽娜·珀罗斯凯亚 (Alina Polonskaia)** 是光辉国际的高级客户合作伙伴和全球多元化与包容性方案领导者。作为一名可靠的顾问，她合作过的《财富》(*Fortune*) 1000 强企业涉及各个领域，遍及世界各地。她发表过多篇白皮书，并被《金融时报》(*Financial Times*)、彭博社 (*Bloomberg*)、《经济学人》(*The Economist*) 和其他主流媒体引用。

#### 系列作品一览：

1. 《包容性团队的 5 大准则：释放集体力量实现突破性成就》  
● *The 5 Disciplines of Inclusive Teams: Unlocking Collective Power to Achieve Breakthrough*
2. 《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》  
● *The 5 Disciplines of Inclusive Organizations: How Diverse and Equitable Enterprises Will Transform the World*
3. 《包容性领导者的 5 大准则：释放我们所有人的力量》  
● *The 5 Disciplines of Inclusive Leaders: Unleashing the Power of All of Us*



\*\*\*\*\*

中文书名:《包容性团队的 5 大准则: 释放集体力量实现突破性成就》  
英文书名: *The 5 Disciplines of Inclusive Teams: Unlocking Collective Power to Achieve Breakthrough*

作者: Andrés T. Tapia and Michel Buffet

出版社: Berrett-Koehler Publishers

代理公司: ANA/Jessica

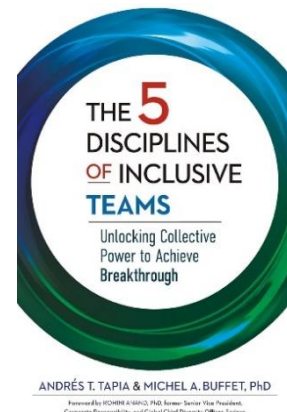
页数: 288 页

出版时间: 2025 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:

广受赞誉的包容性三部曲终章, 介绍了打造真正平等、高绩效团队的实用五步框架。

在当今的职场中, 团队是完成大多数工作的关键组织原则。这使得团队成为员工能够感受到自己真正归属、受到重视并做出最佳贡献的首要环境。然而, 仅仅拥有一个多元化的团队并不能自动转化为更多的创新和效益。真正的包容必须付诸实施。凭借数十年的组织领导与前沿研究经验, 安德烈斯·塔皮亚和米歇尔·巴菲特提出了一个革命性的 5 大准则模型, 以打造真正的包容性团队, 充分释放多元视角的潜能。

这 5 大准则基于塔皮亚在国际咨询公司光辉国际的工作经验, 具体包括:

- 联结——超越表面交流, 深入了解团队成员
- 关怀——积极支持队友的职业和个人需求
- 叙事——分享改变思维方式的有力故事
- 执行——进行包容性实践, 确保公平完成工作
- 创新——汇聚多元思想, 创造新价值, 引领未来

通过掌握这 5 大准则, 团队可以创造出真正具有归属感和心理安全感的环境。成员们将被赋予承担风险的勇气, 进行坦诚交流, 并共同实现大胆创新。其结果将是前所未有的创造力、参与度和绩效, 而这正是多元化团队所承诺的, 但如果缺乏有意识的包容性, 就很难完全实现。本书以深刻的见解、现实世界的案例和经过验证的框架, 为打造引领未来的包容性团队提供了基本操作方案。

### 营销亮点:

- 为《[DEI 解构](#)》(*DEI Deconstructed*)和《[如何成为一个包容的领导者](#)》(*How To Be An Inclusive Leader*)的读者准备: 这两本书和其他畅销 DEI 书籍的读者会发现一种基于研究的实践方



法，可以将包容性付诸实践——从理论转化为行动。

- **三部曲终章：**本书是包容性系列书籍的收官之作，该系列还包括《包容性组织的 5 大准则》（*The 5 Disciplines of Inclusive Leaders*）和《包容性领导者的 5 大准则》（*The 5 Disciplines of Inclusive Organizations*）。
- **资深作者阵容：**塔皮亚在担任光辉国际高级客户合作伙伴和多元化与包容性全球战略专家期间，开发了 5 大准则模型。米歇尔·巴菲特是光辉国际组织战略和领导力发展部门的高级客户合作伙伴。他拥有哥伦比亚大学组织心理学博士学位和巴黎大学临床人类科学博士学位。
- **全方位组织支持：**光辉国际是一家全球性咨询公司，计划通过社交媒体营销活动和向其 100000 多名员工发送电子邮件，以及向其 8000 多名员工进行内部营销来支持这本书。
- **以研究为基础的 DEI 方法：**本书中的理念和工具均以研究为基础，并在全球数千家公司中得到实践。该方法论根据用户反馈和数据不断优化，确保其有效性和实用性。

目标读者：

- 包容性三部曲前两部的读者
- 高层管理人员
- 人力资源领导者和从业者
- 多元化与包容性领导者和实践者、DEI 顾问和培训师

## 《包容性团队的 5 大准则：释放集体力量实现突破性成就》

### 前言

引言：多元化和包容性团队改变未来

#### 第一部分：包容性团队的 5 大准则

第 1 章 准则 1：联结……建立亲和力

第 2 章 准则 2：关怀……培养心理安全感

第 3 章 准则 3：同步……利用集体智慧

第 4 章 准则 4：文化多样性……融合不同视角

第 5 章 准则 5：权力分享……确保平等贡献

第 6 章 矛盾……需要驾驭，而非解决

第 7 章 融合……跨越 5 大准则

#### 第二部分：包容性团队的突破性力量

第 8 章 包容性团队与创新的未来

第 9 章 包容性团队与领导力的未来

第 10 章 发展与创新的新方向

结论：人与人之间牢不可破的联系



附录

绘制通往包容性团队的道路：团队成员和团队领导指南

以往研究与光辉国际的研究：包容性团队科学性

\*\*\*\*\*

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 Will 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

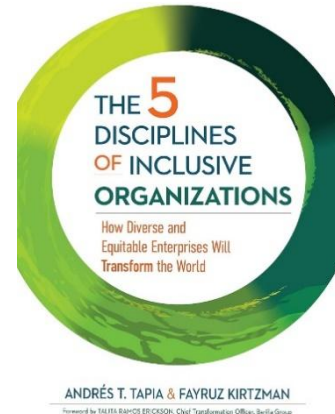
代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管

亚马逊畅销书排名：

#231 in Business Diversity & Inclusion



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，但我们需要的是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。这五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。

### 媒体评价：

“作为一个致力于为我们的组织实现大胆的 DEI 雄心壮志的人，以及为取得切实进展而感到惭愧的人，这是一本将目标转化为影响力——或者如作者所说，‘将 DEI 热情转化为 DEI 能力’——的宝贵手册。这是所有相信企业包容性力量的人的必读书。”

——阿尔伯特·巴拉迪（Albert Baladi），宾三得利（Beam Suntory）总裁兼首席执行官

“当今企业领导者面临的最严峻挑战之一，就是向更加多元化和平等的组织转型。这本书围绕企业应该具备的五种关键能力，为企业成功驾驭未来的复杂局面提供了精彩的路线图。”

——杰拉尔多·诺尔恰（Gerardo Norcia），DTE Energy 公司首席执行官兼董事长

“这是我所见过的为首席执行官们提供的最周到的框架，帮助我们在组织内部探索 DEI 之旅。五大准则不仅为如何在组织内部推进包容性提供了指南，还为如何在这一过程的每个阶段对我们自己和我们的团队负责提供了指南。”

——桑德拉·科尔多瓦·米塞克（Sandra Cordova Micek），WTTW 总裁兼首席执行官

## 《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》

### 前言

#### 序言：三部曲的由来

#### 引言：多元化与平等的企业将改变世界

#### 第一部分：包容性组织的五大准则

1. 准则 1：管理风险
2. 准则 2：探索认知
3. 准则 3：充分利用人才系统
4. 准则 4：掌握物流
5. 准则 5：查看市场
6. 我们如何知道它有效？衡量五大准则的成功与否

#### 第二部分：四项重要任务

7. 重要任务 1：领导层多元化
8. 重要任务 2：消除两极分化
9. 重要任务 3：实现平等
10. 重要任务 4：拯救地球

#### 结论：善用权力的不可推卸责任



附录 A：如何创建自己的最佳 DE&I 计分卡  
附录 B：发展与创新如何促进环境、社会和治理（ESG）  
附录 C：光辉国际发展与创新根源诊断的研究方法  
附录 D：总结：包容性组织的五大准则  
注释  
参考书目  
致谢  
索引  
关于作者  
关于光辉国际

\*\*\*\*\*

中文书名：《包容性领导者的 5 大准则：释放我们所有人的力量》  
英文书名：The 5 Disciplines of Inclusive Leaders: Unleashing the Power of All of Us

作者：Andrés T. Tapia and Alina Polonskaia

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica

页数：216 页

出版时间：2020 年 10 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

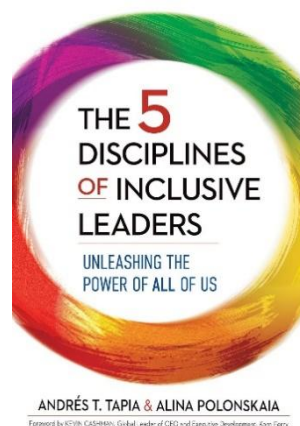
类型：经管

亚马逊畅销书排名：

#212 in Business & Organizational Learning

#503 in Human Resources & Personnel Management (Books)

#546 in Workplace Culture (Books)



内容简介：

多元化举措收效甚微。这本书通过全球组织咨询公司光辉国际开发的经过测试的、基于研究的模型，向领导者展示了如何培养建立可持续包容性组织所需的技能。

据《人力资源管理》期刊统计，企业每年在多元项目上投入超过八十亿美元。但是如今，《财富》五百强企业中的高级领导团队远没有反映出其员工及客户的多样性。光辉国际的高层领导，安德列斯·塔皮亚和阿丽娜·珀罗斯凯亚认为，企业需要各个层级的包容性领导来建立可持续的多样性和包容性。

在本书中，塔皮亚和珀罗斯凯亚根据光辉国际三百万份领导能力评估的数据，揭示了包容性领导所需要的品质。他们探讨了这些包容型领导所共有的品质，以及如何发展出被他们



称为包容性领导五大准则的具体信息，该五大准则为：建立人际信任，整合多元视角，优化人才，运用适应性思维以及实现转型。

塔皮亚和珀罗斯凯亚也概述了每项原则所需要的能力，列举了运用包容性领导的个人和组织的例子，并呈现了五项原则是如何使领导者释放员工的能力，并建立起在结构和行为上均具有包容性的组织。本书也将帮助领导者们培养出应对如今日益复杂挑战的能力，并为我们创造出一个更为包容、可持续，也更繁荣的未来。

#### 媒体评价：

“塔皮亚和珀罗斯凯亚以丰富的经验为基础，为各级领导者提供了丰富的指导意见，使他们能够完全理解本书的内容。这本书充满了合理的思考、基于证据的建议和实质性的研究。我强烈推荐致力于创建真正具有归属感的文化、让所有人都能茁壮成长的人们阅读这本书！”

——霍华德·罗斯（Howard Ross），《无意识偏见》（*Everyday Bias*）和《寻找归属感为什么会带来分裂》（*Our Search for Belonging*）的作者

## 《包容性领导者的 5 大准则：释放我们所有人的力量》

引言：定义包容性领导者

包容性领导的核心：能力特质

### 第 1 部分：五大准则

1. 准则 1：建立人际信任
2. 准则 2：整合不同的观点
3. 准则 3：优化人才
4. 准则 4：运用适应性思维
5. 准则 5：实现转变

### 第 2 部分：示例

6. 巴里拉：在改变传统的同时保留传统
7. 约翰·迪尔：包容性领导哺育世界
8. 马里奥特：每个人都属于的地方
9. 拉维尼亚音乐节：从舞台上搭建舞台

### 第 3 部分：应对巨大的 D&I 挑战

10. 结构性包容：直面将我们大多数人排除在外的“参照人”规范
  11. 身份包容：长期未完成的种族和性别事务
  12. 社会政治包容：由外而内
- 总结：创建包容性组织



\*\*\*\*\*

中文书名：《笑声的力量：建立联系、提升士气、领导团队的五大幽默策略》

英文书名：THE LAUGHTER FACTOR: The 5 Humor Tactics to Link, Lift, and Lead

作者：Adam Christing

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

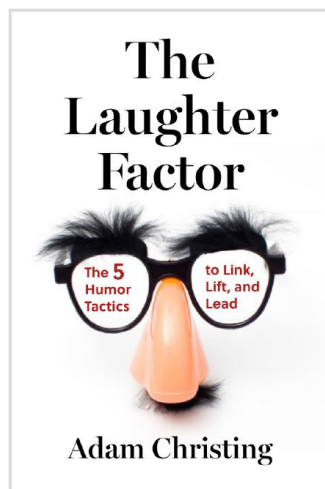
页数：192 页

出版时间：2025 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：

借助五项有研究依据的幽默策略，转变你的人际关系处理方式和领导能力——掌握真诚自然的职场幽默技巧，提高团队参与度，以笑声引领前行。

探索能改变人际关系、激发创造力并提升领导力的秘密武器：幽默。《笑声的力量》揭示了笑声不仅仅是快乐的源泉，更是建立联系与取得成功的强大工具。无论你是领导者、教师、销售人员，还是仅仅想建立更深厚人际关系的人，本书都将为你提供五项幽默策略，助你吸引他人、建立联系并激励人心。

作者亚当·克里斯廷（Adam Christing）身为喜剧演员和主题演讲者，拥有数十年经验。他分享了经实践验证的方法，让任何人在任何地方都能运用幽默。这五项基本的幽默策略包括：

- 制造惊喜：利用意外元素带来欢乐与吸引力。
- 适度自嘲：掌握自我调侃和温和打趣的艺术。
- 圈内笑话：通过共享的欢笑和独特时刻增进情谊。
- 文字游戏：用巧妙的对话和犀利的语言提升幽默感。
- 放大效果：将平凡故事转化为非凡且令人难忘的时刻。

幽默是你打破障碍、建立信任，在个人和职场脱颖而出的法宝。从提升领导魅力到缓解紧张气氛，《笑声的力量》是你将幽默化为积极力量的终极指南。

#### 本书亮点：



- **面向詹妮弗·阿克（Jennifer Aaker）所著《严肃幽默》（*Humor Seriously*）的读者：**克里斯廷提供了将幽默引入职场以实现积极变革的实用指导。
- **领导者必读的实用宝典：**本书专为领导者、职场人士以及任何希望通过笑声巩固人际关系的人量身打造，让职场幽默变得轻松易掌握。
- **实用又有趣：**每一章都包含真实案例、幽默练习以及“课后作业”，帮助读者实践并形成自己的幽默风格，确保能收获切实且引人发笑的效果。
- **雄心勃勃的宣传计划：**克里斯廷将投入为期三到四个月的媒体宣传活动、社交媒体推广以及书店巡回签售。
- **活跃的演讲者：**亚当·克里斯廷每月进行三到五次演讲，被公认为企业、非营利组织活动及公共活动主持人的首选。

#### 作者简介：



**亚当·克里斯廷（Adam Christing）**是美国最知名的专业演讲家和司仪之一，曾为斯坦福大学、绿湾包装工队（Green Bay Packers）等各类组织主持活动。2021年，他在2021年的“洛杉矶最佳活动司仪”评选中名列第一，同时他也是演讲经纪公司 [www.CleanComedians.com](http://www.CleanComedians.com) 的首席执行官。他每年有超过100天的时间面向150至3000人不等的观众群体发表演讲。他拥有比奥拉大学公众演讲学位。

#### 目标读者：

- 希望通过幽默更好地与同事和客户建立联系的领导者、经理人和销售人员；
- 希望通过幽默更好地与会众、学生互动的教师及其他需要吸引听众的人；
- 经常开会的团队

### 《笑声的力量：建立联系、提升士气、领导团队的五大幽默策略》

#### 引言：

“要是我没什么幽默感怎么办？”

哦，但其实你有！

#### 什么是“笑声的力量”？

了解为何幽默是建立联系的“硬通货”。



笑声：最初的“点赞”按钮。

### **策略一：制造惊喜！**

利用意外元素带来欢乐与吸引力。

只要不是打电话而不是发信息这种事，那就没问题。

### **策略二：适度自嘲**

拿自己开玩笑，温和地调侃他人。

自嘲一番，抢占先机。

### **策略三：圈内笑话**

从共同经历中发掘笑点。

没有什么比只有三个人懂的笑话更能体现友谊了。

### **策略四：文字游戏**

运用诙谐的语言和巧妙的对话。

现在是关键时刻，而你正在玩文字游戏。

### **策略五：放大效果**

为增强效果夸大故事和情景。

把你的小故事变成夸张的奇谈。

### **以笑声引领**

让幽默为你在组织中打开机会之门，赢得人心。

毕竟从来没人说过：“我就喜欢你一直一本正经的样子。”

### **更多乐趣**

问答：这样问才会有趣

最后的笑声

致谢

索引

关于作者



\*\*\*\*\*

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

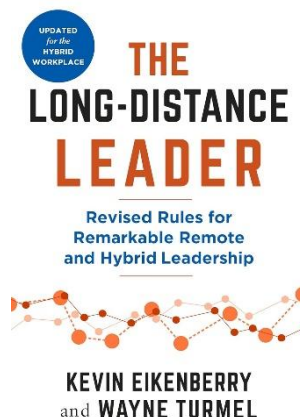
审读资料：电子稿

类型：经管

亚马逊畅销书排名：

#181 in Business Mentoring & Coaching (Books)

#205 in Human Resources & Personnel Management (Books)



内容简介：

全球销量已超过 40000 册，成为远程办公的首选参考书！

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。



### 营销亮点:

- **疫情前的经典:** 第一版发行时, 只有 30%的经理人进行远程领导。现在, 这一比例已远远超过 50%。
- **疫情后的更新:** 本书经过全面更新, 新增了一个关于混合工作场所的章节。
- **国际畅销书:** 本书全球销量达 40000 册, 是远程办公的首选参考书。
- **永恒的建议:** 本书以艾肯伯里的“三 O”模型为基础, 将他的智慧与 Remote Leadership Institute 创始人韦恩·特梅尔久经考验的实践相结合。
- **有效的营销计划:** 凯文和韦恩将为第二版投入与第一版相同的营销力度, 而且现在他们拥有了更多的粉丝。

### 营销渠道:

- 在商业、领导力和管理媒体上开展全国性宣传活动(《福布斯》、《Fast Company》、《环球邮报》、HR.com 和 Soundview Executive Book Summaries 曾对作者进行过专题报道)
- 通过领导力和商业播客访谈进行宣传
- 向 300000 多名联系人进行电子邮件营销推广、社交推广和博客推广
- 在 2024 年 9 月举行的 Virtual Leader Con 上进行宣传, 这是他们的在线领导力会议
- 在国内和国际会议(包括人才发展协会会议)上进行宣传并发表演讲
- 通过凯文的“Remarkable Leadership”播客(平均每月有 9000 次下载)和韦恩的“Long-Distance Worklife”播客进行推广
- BK 将通过其新书发布电子邮件列表、向过去的买家推广以及社交媒体为本书提供支持

### 目标读者:

- 各行各业管理远程或混合办公团队的领导者
- 计划或有意将团队转变为到远程/混合工作团队的领导者
- 阅读过本书第一版的读者



## 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:

“这是当今市场上关于远程领导力的最佳指南。引人入胜的故事、实用的智慧以及反思与行动问题,无论你和你的追随者身处何地,这本书都能帮助你提升领导力。”

——詹姆斯·库泽斯 (Jim Kouzes), 畅销书《领导力》(The Leadership Challenge) 的合著者,圣塔克拉拉大学 Leavey 商学院领导力系主任执行研究员

“韦恩和凯文第一次就领先于潮流,现在依然如此。这本新的修订版讲述了在后疫情时代成为一名成功的远程领导者需要具备哪些条件,无疑将确保本书成为这一话题的首选资源。”

——尼古拉·亨特 (Nicola Hunt), Management-Issues.com 总编辑

“通过电脑屏幕建立关系和信任绝非易事,但我亲眼见证《核心圈法则》帮助数百名领导者更有效地接触他们的团队。如果你是远程领导者,这本书中的原则将使你蜕变。”

——安·哈灵顿 (Ann Harrington), Advocate Health 人力资源战略与绩效高级顾问, Atrium Health 前任 Leadership Mentoring Circles 项目经理

“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



## 《核心圈法则（第二版）：远程和混合办公模式下的领导力法则》

卓越远程领导法则

第二版简介

### 第一部分 入门

第 1 章 我们对远程领导者的了解

第 2 章 远程领导和混合工作模式的演变

第 3 章 远程领导的意义

### 第二部分 重要的模式

第 4 章 远程领导模式

第 5 章 3O 领导模式

### 第三部分 实现远程成果

第三部分概述

第 6 章 成果类型

第 7 章 远程设定（和实现）目标

第 8 章 远程指导和反馈

第三部分总结

### 第四部分 让他人参与

第四部分概述

第 9 章 远程如何改变你的角色

第 10 章 混合工作模式与远距离领导

第 11 章 远距离理解和建立信任

第 12 章 选择正确的沟通工具

第 13 章 远程领导的技术技巧

第四部分总结

### 第五部分 了解我们自己

第五部分概述

第 14 章 获取诚实的反馈

第 15 章 你的信念和自我对话

第 16 章 明确界限

第 17 章 确定个人优先事项

### 第六部分 培养远程领导者

第 18 章 关于培养远程领导者的问题

后记 在我们离开之前

注释

推荐阅读

致谢

索引

关于作者



\*\*\*\*\*

中文书名：《不完美的魔力：以“七成火候”解锁创新与高效能的秘诀》

英文书名：THE MAGIC OF IMPERFECTION: The  $\frac{3}{4}$  Baked Secret to Unlocking Innovation and Getting More Done

作者：Jason F. McLennan

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

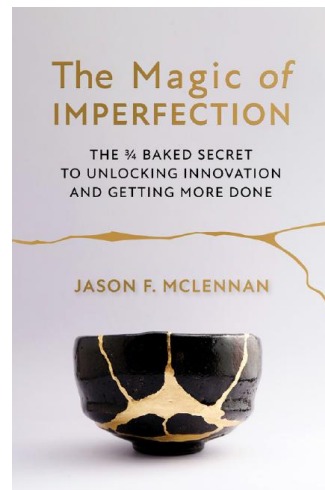
页数：192 页

出版时间：2025 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：

打破完美主义的束缚，完成你的创意项目：这是一本打破常规的指南，教你通过战略性不完美来克服创作障碍，完成你的作品。

世间从不缺乏创意之人——为什么有些人能将自己的想法付诸实践，而另一些人却不能？为什么有些人成果丰硕，而另一些人却在截止日期前苦苦挣扎，甚至无法完成项目？在本书中，“实干”大师杰森·麦克伦南（Jason F. McLennan）分享了提高生产力、激发创新以及实现个人成功的秘诀。通过采用他的“七成火候”理念以及围绕该理念的关键经验，你不仅能够大幅提高产出，还能让创意源源不断。

麦克伦南的创意成功秘诀包括以下几点：

- 学会期待失败
- 发现反馈的力量
- 学会成为“平衡舵”
- 利用动力推动创意前行

我们都听过“完美是优秀的敌人”这句话——对完美的过度追求往往是阻碍很多人的绊脚石。一味追求完美意味着几乎没有什么事情能够真正完成，而灵感也常常因为人们的拖延或无休止的自我审视而受阻。越是追求完美，它就越遥不可及。

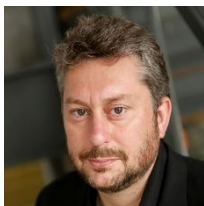
这个世界充斥着半途而废的想法——但几乎不存在完美的创意。通过阅读《不完美的魔力》，你将学会如何切实提升自己的工作效率、加快工作速度，同时提高工作质量。



## 本书亮点:

- **适合里克·鲁宾 (Rick Rubin) 《创作行为》(The Creative Act) 的读者群体:** 对于那些希望在克服完美主义的同时更好地理解创意和创造力的读者来说, 这本书将使他们受益匪浅。
- **核心受众广泛且活跃:** 麦克伦南在多个领域广为人知且极具影响力, 这些领域包括绿色建筑、建筑设计、环保主义以及工程和室内设计等领域, 涵盖数十万人。
- **全新视角:** 本书以一种反传统却行之有效的方法挑战了传统的生产力观念, 这种方法倡导策略性地接纳不完美。
- **强大平台支持:** 作者通过国际生活未来研究所 (International Living Future Institute) 接触到超过 4 万名从业者, 每年演讲 8 到 12 次, 并在建筑及可持续发展领域保持着较高的活跃度。
- **专家级作者:** 麦克伦南是巴克敏斯特·富勒奖 (Buckminster Fuller Prize) 和美国《工程新闻记录》卓越奖 (ENR Award of Excellence) 的获得者, 现任 Perkins & Will (全球第二大建筑公司) 的首席可持续发展官, 也是“活力建筑挑战” (Living Building Challenge) 的发起者。

## 作者简介:



**杰森·麦克伦南 (Jason F. McLennan)** 被认为是全球建筑与可持续发展领域最具影响力的人物之一。他是 Perkins & Will 的首席可持续发展官, 也是“活力建筑挑战”以及国际生活未来研究所 (International Living Future Institute) 的创始人。麦克伦南荣获过众多奖项, 其中包括巴克敏斯特·富勒奖 (Buckminster Fuller Prize) 和美国《工程新闻记录》卓越奖 (ENR Award of Excellence)。他的业务范围涉及《财富》500 强企业、顶尖教育机构, 以及像气候宣言竞技场 (Climate Pledge Arena) 这样的大型体育场馆。

## 媒体评价:

“对于任何想要充分挖掘自身潜力、实现自身想法与抱负的人来说, 这本书都是必读之作。麦克伦南凭借自己作为变革性思想家的经验, 以清晰且引人入胜的方式分享了他的方法, 为实现最佳效率与成功提供了蓝图。”

——保罗·夏拉 (Paul Scialla), International WELL Building Institute 创始人, Delos 创始人兼首席执行官



“在描述这部作品时，我脑海中浮现出两个词：创造力和勇气。这本书是关于这两个主题的路线图，它们交织成一张完美的网，展现了人类努力真正应有的模样。”

——哈兰·斯通（Harlan Stone），HMTX 工业公司首席执行官

“世界需要伟大的构想，而且刻不容缓。麦克伦南的‘半成品’理念教导我们如何清晰明确、目标坚定且充满智慧地完成重要的事情。”

——菲尔·哈里森（Phil Harrison），Perkins & Will 首席执行官

“这本佳作充满了振奋人心的故事、实用的工具和鼓舞人心的经验教训，能帮助有抱负的领导者在短时间内产生重大影响。”

——林赛·贝克（Lindsay Baker），国际生活未来研究所首席执行官

#### 目标读者：

- 寻求创新策略的企业领导者和创业者
- 建筑师、设计师及创意专业人士
- 项目经理和团队负责人
- 在提高生产力方面遇到困难完美主义者
- 刚进入职业生涯的应届毕业生
- 可持续发展与绿色建筑领域的专业人士
- 商业创新和提高生产力类书籍的读者

## 《不完美的魔力：以“七成火候”解锁创新与高效能的秘诀》

### 前言

引言——迈向成功的“七成火候”法则

第一章——避免追求完美

第二章——期待失败

第三章——反馈的魔力

第四章——校准与“七成火候”之道

第五章——截止日期的魔力

第六章——动力的魔力

第七章——流程的“奴隶”

第八章——为成功进行反向规划

第九章——成为平衡舵

第十章——大脑右半球的嵌套时间

第十一章——“七成火候”团队的魔力

第十二章——现代社会中的“七成火候”



### 第十三章——“七成火候”式思维

资源一——问题制造者的特质

资源二——不完美的魔力学习指南

\*\*\*\*\*

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

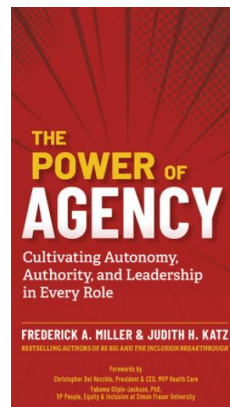
审读资料：电子稿

类型：经管

亚马逊畅销书排名：

#71 in Occupational & Organizational Popular Psychology

#118 in Business & Organizational Learning



#### 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。

#### 营销亮点：



- **吸引知识型工作者：**本书的读者对象是：（1）希望在日常工作中发挥更大能动性的个人；（2）希望提高自身能动性和下属能动性的经理和主管；（3）希望在组织中发挥更大能动性的领导者、顾问、生涯发展专业人士和其他人士。
- **现代工作文化所需的主题：**在竞争日益激烈的商业世界中，人们在如何找到工作方面拥有更多的个人能动性。本书让组织能够利用这种能动性来留住员工，并与员工建立更好的联系。
- **易读性和独特性：**同类书籍更偏重学术，或讨论职场之外的个人能动性。本书的独特定位是针对更多普通读者，介绍能动性如何在组织中发挥作用。
- **经验丰富的畅销书作者：**米勒和卡茨各自在组织发展领域拥有 50 多年的思想领袖经验，他们之前出版的四本 BK 书籍的总销量超过 10 万册。
- **积极的营销者：**作者将通过他们的培训和研讨会、会议演讲、网络研讨会、博客、电子邮件活动、社交媒体、他们的网站以及预购活动来营销这本书。

#### 营销渠道：

- 作者将在 ATD 等专业会议上介绍本书主题
- 作者将利用涵盖 3500 多人的电子邮件名单组织预购活动，并参与播客和网络研讨会
- 结合作者演讲进行宣传
- 企业和组织销售
- 在 BK 网站：[bkconnection.com](http://bkconnection.com) 和社交媒体平台（包括 LinkedIn、Facebook、Twitter 和 Instagram）上进行推广
- 向 Berrett-Koehler 电子邮件列表中的 22000 名联系人进行推广

#### 目标读者：

- 米勒和卡茨前几本书的读者
- 希望更好地支持组织能动性和自主文化的领导、经理和主管
- 希望在工作中获得更多能动性和自主权的职场自助书籍读者

#### 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*)。

#### 媒体评价:

“感受到能动性力量的员工会更有效率、更投入、更有创造力、更有成就感。这本书为营造这样的环境和实现这些目标提供了一条清晰的路径。”

——里奇·杜威 (Rich Dewey), 纽约独立系统运营商 (New York Independent System Operator) 首席执行官

“这是一本关于如何通过承认每个人的声音和贡献来共同创造更大自主权的优质书籍。”

——苏什玛·夏尔马 (Sushma Sharma), 印度 Resonate Consulting 首席执行官

“《能动性的力量》提炼了弗雷德和朱迪斯近 100 年的综合经验,为希望创建高度参与和投入文化的领导者提供支持。”

——格瓦斯·布什 (Gervase Bushe) 和鲍勃·马沙克 (Bob Marshak), Bushe-Marshak Institute 创始人

“在我们努力应对不断变化的工作环境,以及需要相信他人有能力利用自己的才能实现我们企业的目标时,能动性是必不可少的。”

——温迪·威廉姆斯 (Wendi Williams), 美国菲尔丁研究生院教务长兼高级副校长

## 《能动性的力量》

前言——克里斯托弗·德尔维乔撰

前言——雅博梅·吉尔平-杰克逊博士撰

序言

### 第一部分：能动性如何在组织中发挥作用

第 1 章 能动性的重要性论证

第 2 章 能动性实践……五年后的同一组织

第 3 章 什么是能动性？

### 第二部分：在组织中释放能动性的十个步骤：概述

第 4 章 步骤 1-3：了解变革的需求

第 5 章 步骤 4-5：初步定位

第 6 章 步骤 6-8：实施变革过程

第 7 章 步骤 9-10：持续改进



### 第三部分：培养每个角色的能动性

第 8 章 个人的能动性

第 9 章 团队的能动性：我们同舟共济

第 10 章 经理和主管：在每个角色中培养能动性

第 11 章 高层领导者的变革之路

第 12 章 人力资源体系与管理实践

结论 应从何处着手？未来有哪些期待？

注释

能动性资源：评估工具

A. 个人

B. 团队

C. 经理和主管

D. 高层领导者

E. 人力资源体系与管理实践

致谢

索引

关于作者

\*\*\*\*\*

中文书名：《员工福祉的力量：超越敬业度，打造蓬勃发展的团队》

英文书名：THE POWER OF EMPLOYEE WELL-BEING: Move beyond Engagement to Build Flourishing Teams

作者：Mark C. Crowley

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

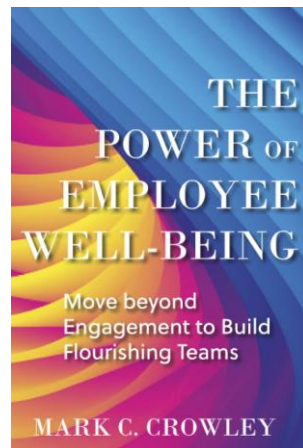
页数：176 页

出版时间：2025 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：

价值数十亿美元的员工敬业度产业未能惠及员工。这本指南展示了一种基于数据的替代方案：衡量并提升员工福祉，以取得持久成效。

本书阐述了企业如何用对员工福祉进行简单、定期的快速评估，来取代无效的敬业度指标。这一根本性转变使企业能够迅速发现问题领域，让管理者承担起责任，并打造出能让员工真正蓬勃发展的工作环境。



开创性研究表明，提升工作绩效的真正驱动因素是员工福祉，而非敬业度。企业在敬业度调查上投入了数十亿美元，但回报却越来越少。研究显示，这些传统方法实际上增加了员工流失率，降低了生产力。

这本简洁的指南专为忙碌的领导者而写，在企业应对前所未有的职业倦怠率和后疫情时代职场新动态的关键时刻推出。读者将了解到：

- 为何敬业度计划未能改善职场状况
- 如何实施有效的福祉衡量措施
- 基于实证且能提升绩效和满意度的做法
- 建立真诚职场关系的策略
- 转变管理思维和行为的工具

这份及时的宣言提供了一个革命性的框架，有助于打造既能实现卓越绩效，又能让员工持续蓬勃发展的工作场所。

#### 营销亮点：

- **面向《安静》(Quiet) 和《深度工作》(Deep Work) 的读者：**这两本书开启了相关话题探讨，而本书则首次为探索者提供数据和策略，以彻底变革员工关怀方式。
- **可操作框架：**书中明确给出用于衡量和提升员工福祉的工具及指标，可立即付诸实践。
- **非主流观点：**本书是第一本通过研究明确质疑员工敬业度产业的著作，揭示了传统方案失败的原因，并提供了以福祉为核心的更优替代方案。
- **经验证的专业见解：**作者的研究成果和深刻见解经常发表在《哈佛商业评论》(Harvard Business Review)、《华尔街日报》(WSJ)、以及《快公司》(Fast Company) 等媒体上。
- **强大平台影响力：**作为全球思想领袖，作者主持的顶尖领导力播客节目覆盖 175 个国家，社交媒体粉丝超过 15 万。

#### 作者简介：



在金融服务行业担任了 20 年高层领导后，马克·克劳利 (Mark C. Crowley) 开启了他的第二职业，成为一名作家、演讲家、播客主持人、网红和顾问。他为《快公司》(Fast Company) 杂志撰写了数十篇广受欢迎的文章，同时也为《今日美国》(USA Today)、路透社 (Reuters)、Gallop 等众多出版物供稿。他在 Twitter (现 X 平台) 上有 14.1 万名粉丝，领英 (LinkedIn) 上有 1.8 万名粉丝——他的一些帖子获得了数十万的浏览量。



他还主持着一档最受欢迎的领导力播客节目，听众遍布 175 个国家。他著有《用心领导》(*Lead from the Heart*) 一书，销量超过 1.3 万册。

### 媒体评价：

“我喜欢这本书，因为克劳利温暖、关切且清晰透彻的文风贯穿每一页。严谨的研究与动人的故事相互交融，这本书会让你深信，那些将员工身心健康置于首位的领导者，能够激发出卓越的组织绩效。”

——罗伯特·萨顿 (Robert I. Sutton)，斯坦福大学荣誉教授，《纽约时报》畅销书《论浑人》(*The No Asshole Rule*) 的作者

“将员工福祉放在首位是企业的当务之急，在这本书里，克劳利明确且具体地阐述了一系列步骤，助力打造一个能让员工蓬勃发展的工作环境。”

——休伯特·乔利 (Hubert Joly)，百思买前首席执行官，哈佛商学院高级讲师，《商业的核心》(*The Heart of Business*) 的作者

“这本至关重要的读物有力地主张从关注敬业度向关注福祉进行范式转变，并提供了可立即付诸实践的实用解决方案！”

——埃米尼亚·伊贝拉 (Herminia Ibarra)，伦敦商学院查尔斯·汉迪组织行为学教授，《逆向管理》(*Act Like a Leader, Think Like a Leader*) 的作者

### 目标读者：

- 寻求以研究为支撑的职场文化建设方法的资深人力资源领导者和企业高层管理人员
- 希望找到传统敬业度策略替代方案的部门经理和团队负责人
- 商学院学生和组织行为学研究人员
- 领导力培训师和高管教练
- 负责推行企业文化建设举措的人力资源专业人士

## 《员工福祉的力量：超越敬业度，打造蓬勃发展的团队》

前言 马歇尔·戈德史密斯撰写

引言：别再衡量员工敬业度，转而支持员工福祉

第 1 章：梳理关联

第 2 章：认清自己

第 3 章：精准定位

第 4 章：情绪驱动职场

第 5 章：接纳共通人性



- 第 6 章：精心营造联系与归属感  
第 7 章：成为积极力量  
第 8 章：探究每一个细节  
第 9 章：踏入迷雾：接受不确定性与模糊性  
第 10 章：放松控制  
第 11 章：“我们”而非“我”  
第 12 章：成长创造幸福：最大化员工潜力  
第 13 章：关心——甚至关爱——你的员工  
结语

\*\*\*\*\*

中文书名：《友善的代价：舒适感为何让我们停滞不前，以及实现真正改变的四项行动》

英文书名：THE PRICE OF NICE: Why Comfort Keeps Us Stuck and 4 Actions for Real Change

作者：Amira Barger

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

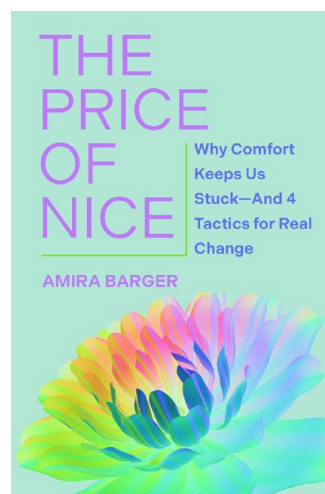
页数：192 页

出版时间：2025 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：

这是一本实用指南，展示了如何突破职场表面的“友善”，通过一套行之有效的四步法实现真正的变革——将有害的积极态度转变为真诚的反馈，推动可衡量的绩效提升，并打造成果卓越且具有安全感的团队。

我们很多人都信奉这句话：“如果你没什么好话可说，那就什么也别说。”但这条建议并非总是有用。

在职场中，人们常常为了避免伤害他人感情或引发冲突，选择友善而非诚实。事实上，“友善”存在隐性代价，它会让不平等现象持续存在，项目失败，组织停滞不前。成长源自勇敢的对话和真诚、真实的行动。

《友善的代价》介绍了一种创新且经过验证的四步框架，让读者能够：

- 发现那些常被虚假友善掩盖的问题领域



- 推动艰难对话并应对冲突
- 促成切实行动，而非无休止的讨论
- 建立问责制度以实现可持续进步

这本指南帮助团队成员和领导者突破表面的礼貌，解决实际的职场问题，制定解决方案，最终营造一个让每个人都能全力以赴工作的健康环境。

#### 本书亮点：

- **为詹妮弗·布朗（Jennifer Brown）所著《如何成为一名包容性领导者》（How To Be An Inclusive Leader）的读者提供的实用指南：**那些希望打造更健康职场文化的领导者以及公关和人力资源专业人士，会从这本书中收获价值。
- **变革性方法：**本书挑战了“友善待人就能带来积极变革”这一传统观念，为实现真正的组织变革提供了一个革命性的框架。
- **实用框架：**ACTIVE 模型给出了明确、可操作的步骤，助力组织从流于形式的空谈迈向有意义的变革，并提供了克服阻力的具体策略。
- **紧扣时代主题：**本书回应了人们对职场中无效的 DEI 以及“表面化的支持行为”日益增长的不满情绪，为推动真正的变革提供了全新思路。
- **引人注目的新锐声音与杰出专家作者：**作者年仅 38 岁，在全球最大的公关公司爱德曼担任执行副总裁（屡获殊荣），同时还是教授以及《Fast Company》和微软全国广播公司（MSNBC）的定期撰稿人，其演讲平台每年受众超过 50000 人。

#### 作者简介：



**阿米拉·巴格（Amira Barger）**是全球最大的传播与公关公司爱德曼的传播执行副总裁，并担任 DEI 咨询主管，屡获殊荣。她还是加州州立大学东湾分校的教授，讲授市场营销、传播学和变革管理课程。她拥有先锋大学（Vanguard University）的市场营销学士学位和拉特诺大学（Letourneau University）的工商管理硕士学位，还获得了康奈尔大学、南佛罗里达大学以及 SDS Global Enterprises Inc. 颁发的 DEI 相关认证。

她目前居住在加利福尼亚州贝尼西亚市。

#### 目标读者：

- 负责组织变革管理的传播与公关专业人士



- 寻求有效框架的 DEI 从业者和顾问
- 努力实施有意义变革的企业领导和管理人员
- 负责推动职场文化建设举措的人力资源专业人士
- 厌倦了表面功夫、寻求切实解决方案的变革倡导者

\*\*\*\*\*

中文书名：《领导力科学：扩大影响力的九种方式》

英文书名：THE SCIENCE OF LEADERSHIP: Nine Ways to Expand Your Impact

作者：Jeffrey Hull & Margaret Moore

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

页数：288 页

出版时间：2025 年 7 月

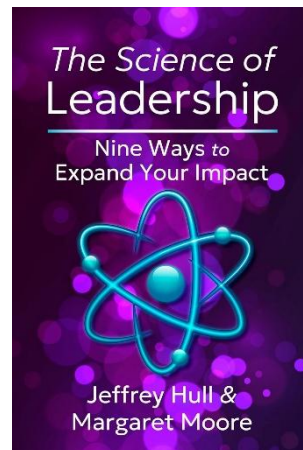
代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管

亚马逊畅销书排名：

#82 in Business Mentoring & Coaching (Books)



#### 内容简介：

终于，日常领导者能够将领导力科学融入每日行动之中，为他人树立榜样、激发他们的潜能，并赋予他们力量，使其发挥出最佳水平。

《领导力科学：扩大影响力的九种方式》对 50 年来的领导力研究进行了具有变革性的整合，为经验丰富的领导者、有抱负的新兴领导者，以及任何希望帮助自己的老板成为更优秀领导者的人，提供了全面指南。

本书作者杰弗里·赫尔（Jeffrey Hull）和玛格丽特·摩尔（Margaret Moore）是领导力教练，也是 Institute of Coaching 的联合创始人，他们凭借丰富的实践经验和学术研究，针对当今复杂的商业格局，为领导力发展提供了切实可行且易于理解的路线图，助力读者在这个快速变化与动荡的时代实现个人成长。

本书将领导力科学（涵盖 15000 余项研究与文献，揭示了提升个人、团队和组织绩效的方法）归纳为九个相互关联的能力维度。每个维度都通过真实故事、科学概述、实践方法以及避免过度使用的策略得以生动呈现。这些能力维度被划分为三个复杂程度递增的层次：

#### 自我导向

1. 意识——清晰认知，包括自我认知



2. 真实——心怀关爱
3. 灵活——懂得变通

#### 他人导向

4. 关系——乐于助人
5. 积极——强化优势
6. 同理——情感共鸣

#### 系统导向（团队与组织导向）

7. 共享——开放分享
8. 服务——无私奉献
9. 变革——推动转型

赫尔和摩尔强调，在快速变化和充满不确定性的时代，迫切需要以人为本的领导力，这种领导力将员工福祉放在首位，注重培养韧性，并激发最佳表现。本书将多年的学术研究提炼为实用智慧，为读者提供了真诚、共情且高效领导的工具。无论你是企业高管、新兴领导者还是专业教练，《领导力科学》都能提供宝贵见解。随着影响力的不断扩大，你会在成长中放下自我，收获更多的满足感。领导工作将不再像艰难爬坡，而更像是自在飞翔，变得更加轻松自如，充满愉悦。

#### 营销亮点：

- **目标读者群体不断壮大：**据 IOC 称，自 2019 年以来，认证教练的数量增长了 55%，预计还将持续迅猛增长。作为 IOC 创始人之作，本书将成为现任及未来企业教练的重要读物。
- **受众广泛：**本书面向各类组织中的各级领导者，以及培训和辅助领导者的教练们。
- **旗舰著作：**本书是 IOC 的旗舰出版物。该组织将科学与教练理念相结合，为其 5000 名会员以及另外 30000 名邮件订阅者提供课程、研讨会及其他资源，其中很多活动都是与哈佛大学合作开展的。
- **庞大销售基础：**IOC 的 5000 名会员以及另外 30000 名每两周接收一次邮件推广的订阅者将构成本书的核心受众群体，他们会把这本书推荐给数万名其他领导者和教练。
- **顶尖作者：**赫尔和摩尔分别担任 IOC 的执行董事和董事会主席，二人于 2009 年共同创立了该组织。他们之前的著作累计销量超过 13 万册。

#### 作者简介：



杰弗里·赫尔（Jeffrey Hull）是 Institute of Coaching（IOC）的执行董事，玛格丽特·摩尔（Margaret Moore）是该组织的董事会主席，二人于 2009 年共同创立了 IOC。



摩尔还是 Wellcoaches Corporation 的创始人，该公司已培训了超过 15000 名教练。赫尔和摩尔每年都会在美国及全球各地面向成千上万的领导者和教练发表演讲。赫尔和摩尔此前所著书籍合计销量超过 13 万册，其中包括《灵活应变》(Flex)、《转变思维》(Shift)、《教练心理学手册》(Coaching Psychology Manual)、《整理思绪，规划人生》(Organize Your Mind, Organize Your Life) 以及《梳理情绪，优化生活》(Organize Your Emotions, Optimize Your Life)。

### 媒体评价：

“作为经验丰富的企业教练，赫尔和摩尔深知改变领导思维模式和行为所需的要素。他们将领导力研究提炼为九种可付诸行动的能力，助力领导者实现这一目标。”

——艾米·C·埃德蒙森 (Amy C. Edmondson)，哈佛商学院诺华领导力教授，《恰到好处  
的错误》(Right Kind of Wrong) 的作者

“赫尔和摩尔将数十年的研究、教练指导及领导经验转化为一本清晰、实用且具可操作性的指南。这本极具变革性的书籍为你提供了在当今不断发展的职场中蓬勃发展所需的工具和深刻见解。”

——马歇尔·戈德史密斯 (Marshall Goldsmith)，“全球最具影响力的 50 大管理思想家”  
榜单排名第一的企业教练，多次荣登《纽约时报》畅销书榜的作家

“真希望在我领导生涯的早期就能读到这本书。赫尔和摩尔给出了一份高度实用且基于实证的路线图，这是一条在减轻压力的同时增强影响力和参与度的神奇路径。”

——乔恩·艾尔斯 (Jon Ayers)，纳斯达克上市公司 IDEXX 集团前董事长兼首席执行官

### 目标读者：

- 组织各层级的领导者，包括最高管理层
- 受雇为组织内的各级领导者和团队提供服务的教练
- 正在接受培训的准教练，以及那些正考虑投身教练学习领域的人
- 大学领导力发展课程的授课教师和学生

## 《领导力科学：扩大影响力的九种方式》

### 前言

#### 引言：从科学理论到实际影响

1. 意识：清晰认知，包括自我认知
2. 真实：心怀关爱
3. 灵活：懂得变通



4. 关系：乐于助人
5. 积极：强化优势
6. 同理：情感共鸣
7. 共享：开放分享
8. 服务：无私奉献
9. 变革：推动转型，包括自我成长
10. 整合九种能力

结论：付诸行动

小组讨论/教学指南

注释

致谢

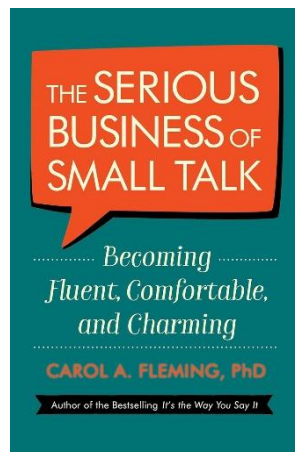
索引

关于作者



\*\*\*\*\*

中文书名：《“没话找话”指南：给社交别扭人的破冰实操话术》  
英文书名：THE SERIOUS BUSINESS OF SMALL TALK:  
Becoming Fluent, Comfortable, and Charming  
作者：Carol A. Fleming  
出版社：Berrett-Koehler Publishers  
代理公司：ANA/Jessica  
页数：208 页  
出版时间：2018 年 3 月  
代理地区：中国大陆、台湾  
审读资料：电子稿  
类型：职场励志  
中文简体字版曾授权，版权已回归  
亚马逊畅销书排名：  
#131 in Speech



中简本出版记录  
书名：《“没话找话”指南：给社交别扭人的破冰实操话术》  
作者：[加] 克萝尔·弗来明  
出版社：广东旅游出版社  
译者：袁婧  
出版年：2022 年 10 月  
页数：232 页  
定价：45 元  
装帧：平装



内容简介：

“呃……”  
“那个……”  
“我想说……”

初入新的社交场合，你有没有难以开口的困境？明明想主动说点什么，但总是无从说起？为什么别人好像有谈不完的话题，你却只能露出尴尬又不失礼貌的微笑？

短小的寒暄闲聊是人与人之间建立关系的基础。通过闲聊，我们交流善意，寻找彼此的相似之处，进而建立起友好的联系。我们每天都在和熟人一起做这件事，但在陌生的社交场合中，鲜少有人能做到和陌生人谈笑自如，这让我们在无意中失去了许多扩展有益人际网络的机会。



本书中，弗来明博士从内在和外在两个方面，教授了闲聊的关键要点，从正确的态度、话术，到如何走动、如何离场，甚至举手投足的肢体语言。最重要的是，她列出了一系列操作简单、令人难忘的对话策略，让你可以顺利掌握得体的社交对话技巧，摆脱尴尬的谈话场面，创造安全稳定的社交空间。

要知道，任何人都能学会有用的社交方式，不再“没话硬找话”。

### 营销亮点：

“有一种能弥合社会差异的机制，一种人人都能掌握的工具，那就是闲聊。”想知道如何没话找话，与陌生人开启一场闲聊吗？先从大家视野内的现场物品开始吧！

“这好像是张新地毯！”

“这位家长会会长是个新人吧？”

“这是我听过的最好的演讲。”

“这简直是世上最慢的电梯。”

“好像又下雨了，猜猜谁没有带伞。”

.....

★ 害怕说错话？发愁不熟悉？担心没话聊？张不开嘴，说了后悔？

“救星”来了！美国西北大学语言沟通障碍学博士、语言病理学家、世界 500 强企业沟通顾问克萝尔·弗来明用一本畅销书一键解决“我现在该说什么？”的千古难题，结合 30 年从业经历，挽救每一场尴尬无趣的聊天，让没用的闲聊变有用。

★ 12 条基本原则+8 套进阶策略，简明话术技巧+丰富情景实例。

邻里寒暄、工作对谈、聚餐赴宴、两性交流、跨文化沟通、亲子教育……全方位涵盖日常生活各个面向，真实呈现独特对话方式，逐字逐句，教你完美克服“社交恐惧症”“社交尴尬症”“社交冷漠症”。

★ 一看就懂，一学就会，一用就对。

保姆级教程，手把手帮你打开交流契机，细致拆解，面面俱到，无微不至。“资深社恐”也可以轻松穿过“社交雷区”，从开口就赢得十足好感，成为对话的发起者、控局者、结束者。

“这就是闲聊的艺术，它在任何时间、任何地点都会奏效。它的存在是为了在人际之间搭建起沟通和理解的桥梁，为亲密和关怀奠定基础。”

### 作者简介：



**克罗尔·弗来明 (Carol A. Fleming)**，美国西北大学语言沟通障碍学博士，语言病理学家与畅销书作家。曾开设诊所，专职帮助病理学方面被诊断为沟通障碍的特殊人群进行治疗。但在工作中，她发现普通人对于日常沟通指导的需求也很高，于是逐渐转型为一名专业从事沟通交流的沟通培训师，被多家“世界 500 强”企业聘为沟通顾问。目前，她的事业以旧金山为中心，通过 Skype 扩展到了多米尼加、塞浦路斯等国。此外，她在加州联邦俱乐部董事会拥有 20 多年的工作经验。她著有畅销书《关键在于你怎么说》(*It's the Way You Say It*)，目前是 Commonwealth Club 会员主导论坛的主席。

#### 媒体评价：

“克罗尔·弗来明的书不仅将闲聊提升到了合法性的境界，也将其带入了‘有用’甚至‘必要’的世界。你会喜欢阅读这本书的。”

——巴里·M. 潘特，医学博士、创造性和疯狂会议创始人兼联合指导

“几十年来，克罗尔·弗来明都在帮助专业人士提高他们的口语能力；她的建议是无价的。”

——帕特丽夏·弗瑞波，美国演讲者协会前主席

## 《“没话找话”指南：给社交别扭人的破冰实操话术》

引言 你好吗？

第一部分 基本原则

第 1 章 为什么需要闲聊？

第 2 章 我们该怎样改变？

第 3 章 为什么“说废话”这么难？

第 4 章 闲聊的入门指南

第 5 章 “ARE”守则：锚定、表达、鼓励

第 6 章 只需要说：你好，里奥

第 7 章 社交生活从零开始

第 8 章 变得更有魅力

第 9 章 变得更有意思

第 10 章 变得富有吸引力

第 11 章 你想吃点五香坚果吗？

第 12 章 变得更易亲近

第二部分 变成流利、轻松且更有魅力的闲聊高手

第 13 章 嗨，我的名字是……

第 14 章 用餐、饮酒、四处走动

第 15 章 礼貌的奥秘



第 16 章 男性与女性：交流风格的冲突

第 17 章 我要怎么脱身？

第 18 章 你在说话时暴露了什么？

第 19 章 怎样把孩子培养成流利、轻松且富有魅力的闲聊高手？

第 20 章 闲聊和手机，就像油和水

结语 闲聊也许比你想得更重要

参考资源

参考文献

关于作者

[“没话找话”指南（豆瓣）\(douban.com\)](https://douban.com)

\*\*\*\*\*

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

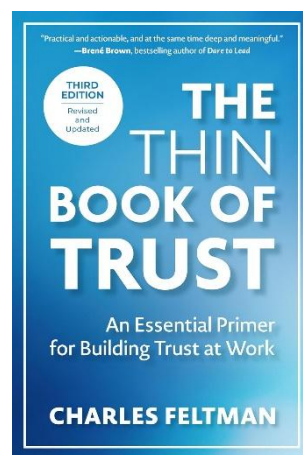
类 型：职场励志

亚马逊畅销书排名：

#1 Best Seller in Business Ethics

#5 in Business Conflict Resolution & Mediation (Books)

#12 in Workplace Culture (Books)



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在工作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。”

#### 营销亮点：

- **吸引《信任簿书》的读者：**本书之前的版本已售出 10 万多册，并在世界各地的课堂和培训中广泛使用。他的忠实读者们将热切期待这本包含新材料和新观点的更新版。
- **布琳·布朗（Brene Brown）推荐并引用：**布琳·布朗在其所有著作中都引用了作者对信任的定义，并经常向她的读者推荐他。布琳·布朗的读者对作者的认可提升了该书在新读者群中的知名度。
- **知名畅销书：**自 2008 年发行以来，该书已售出 10 万多册。尽管以前只在亚马逊（Amazon）上销售，但现在该书拥有了无数发行和销售渠道，将继续成为畅销书，在全国范围内的粉丝数将逐渐增多，影响力也将进一步扩大。
- **引人入胜的核心论点：**信任不是自然而然的事情，而是一种必须通过培养和实践才能发挥作用的技能。但是，与许多只是不错的技能不同，以信任为核心的运作和行动能力才是最重要的，因为没有信任作为核心，任何领导者或组织都无法向前迈进。
- **便携实用：**该书只有 100 多页，是该领域市场中最容易吸收、最实用的指南。

#### 营销渠道：

- 作者与伊拉·埃德加（Ila Edgar）共同主持“Trust on Purpose”播客，迄今为止下载量已超过 1.5 万次。他将利用播客来营销新版。
- 他每年在中小型公司（80-300 人）演讲 5-6 次，他将利用这些演讲推动批量订单。
- 两年前，作者还曾做客布琳·布朗的“Dare to Lead”播客。布朗在她的所有著作和许多演讲中都引用了作者对信任的定义，并注明了出处。虽然该播客正在暂停中，但预计很快就会恢复，查尔斯可以争取到一个嘉宾机会来宣传这本书。
- 作者的个人电子邮件列表上有大约 1000 名教练、顾问、主持人以及人力资源和组织发展专业人士。他将向他们推销新版书籍。这是他以前版本最有力的销售渠道之一。
- 作者在 LinkedIn 上有 1500 个关联者和 2508 个关注者，他将通过在这个平台上开展大量的专门活动，向他的 LinkedIn 关注者推销这本电子书。



## 目标读者：

- 《信任簿书》前两版的读者一定会对后疫情时代建立信任的最新内容翘首以盼。
- 对提高组织信任度感兴趣的领导者。
- 需要建立信任，为自己和客户创造职业成功的教练、咨询师和培训师。
- 其工作需要信任才能取得最佳成果的人力资源和组织发展专业人士。

## 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。

## 媒体评价：

“我在写的每本书中都使用了费尔特曼关于信任和不信任的定义，因为这些定义既实用、可操作，同时又深刻、有意义。对我来说，挖掘这些定义并探索它们如何在工作、人际关系和日常生活中发挥作用非常重要。”

——布琳·布朗 (Brené Brown)，畅销书《敢于领导》(*Dare to Lead*) 的作者

“信任是我们做任何事情的基础，也是新全球经济的关键领导能力。本书教授的这些特质将帮助你赢得并保持共事之人的信任。”

——史蒂芬·柯维 (Stephen M. R. Covey)，《纽约时报》畅销书《信任的速度》(*The Speed of Trust*) 的作者

“品牌、企业和团队都需要一个坚实的基础来发展壮大，而信任就是最好的起点。这本书是一本非常好的读物，可以让你更好地理解这一成功不可或缺的元素——无论你是职场新人还是 CEO。”

——克里斯·胡夫纳格尔 (Chris Hufnagel)，Wolverine Worldwide 总裁兼首席执行官

“信任是一个复杂而又细致入微的概念，但它往往被过度简化概括，缺乏实用性。费尔特曼提供了一个独特而强大的框架，用于探索隐藏在信任表面之下的东西，哪些关键因素有助于建立或削弱信任，以及对这些驱动因素的共同理解如何对所有团队的绩效产生直接、积极的影响。”

——布莱恩·伊根 (Brian Egan)，Evolve 联合创始人兼首席执行官



\*\*\*\*\*

中文书名：《共赢职场：蓬勃发展的员工如何驱动盈利增长》  
英文书名：THE WIN-WIN WORKPLACE: How Thriving  
Employees Drive Bottom-line Success

作者：Angela Jackson

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

页数：264 页

出版时间：2025 年 3 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：经管

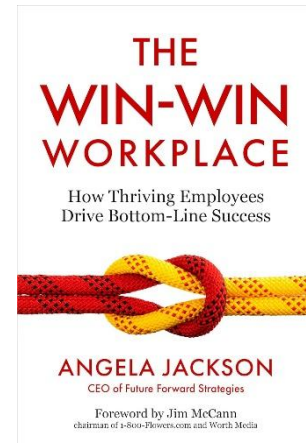
亚马逊畅销书排名：

#1 New Release in Workplace Culture

#4 in Business Diversity & Inclusion

#36 in Human Resources & Personnel Management (Books)

#58 in Workplace Culture (Books)



内容简介：

您是否在寻找推动股价和利润飙升的关键？其实很简单：将控制权交给员工。

以循证研究为基础，探索打造更优质、更健康职场的九大战略。

这本革命性的指南旨在通过将控制权交给成功的真正驱动者——员工，来彻底改变职场，从而实现公正、公平和盈利。书中介绍了“共赢工作变革理论”，强调以员工福祉促进企业成功。它为未来的公平工作描绘了蓝图——为员工和领导者创造更有利可图、更公正和更健康的工作环境。本书专为领导者、人力资源专业人士以及任何有志于改变职场文化以实现可持续增长的人而设计。

本书以沃尔玛（WalMart）、谷歌（Google）、摩根大通（JPMorgan Chase）等 1200 多家公司的研究为基础，通过真实的案例，讲述了员工如何从默默无闻的贡献者转变成为企业战略的主导者。这些案例是这个生机勃勃时代的先锋，在这个时代中，员工将能够决定自己的命运，不仅塑造自己的职业生涯，还将塑造整个组织的发展轨迹。通过这些研究，我们总结出了九大关键策略：

- 以员工的声音为中心
- 互惠互利的工作关系
- 跨部门包容战略
- 重塑员工福利



- 一线领导者推动 DEIJ 战略
- 聘用 STARS
- 培养深层次人才储备
- 将人力资本报告作为竞争战略
- 分布式领导

如果员工也能拥有股份，每个人都会成为赢家：业务突飞猛进，团队体验到前所未有的高涨情绪。这是一个共赢命题：以人为本，劳资双方都能取得成功。

### 本书亮点：

- **面向《职场震撼》(Office Shock) 及类似主题书籍的读者：**本书专为那些对未来工作模式充满好奇，寻求构建全新工作世界的创意与策略的读者而作。
- **紧跟时代议题：**本书提供了一幅未来工作公平化的蓝图，旨在创建既盈利丰厚，又对员工和领导者都更加公正、健康的工作环境。
- **广泛的研究基础：**基于对 1200 多家企业的深入研究，本书提炼出 9 种策略，用于打造共赢职场，这些策略已被证实能够使企业同时成为员工的首选雇主和盈利途径。
- **全国知名作者：**安吉拉·杰克逊拥有哈佛大学教育领导力博士学位，是全国知名的未来工作专家。她频繁受邀在各大商业、教育和专业会议上发表演讲，并在哈佛大学教育研究生院任教，同时也是 Future Forward Strategies 的创始人。
- **重磅营销支持：**沃尔玛全力支持杰克逊博士的研究，不仅资助了她在 8 个城市进行的书籍巡回推广，还大量采购本书。此外，United Way 等组织也在围绕这本书筹备各类活动。

### 作者简介：



**安吉拉·杰克逊 (Angela Jackson)** 是国际公认的职场动态和未来工作领域的专家。最近，《Quartz》、《斯坦福社会创新评论》(Stanford Social Innovation Review)、美国有线电视新闻网 (CNN)、Blavity 和《哈佛商业评论》(Harvard Business Review) 都报道了她的观点。她是劳动力市场情报和战略公司 Future Forward Strategies 的创始人，该公司帮助领导者改造组织和人力资本基础设施，使公共、私营和非营利组织在创造积极影响的同时保持竞争力，推动组织中的公平和创新实践。她还是哈佛大学教育研究生院的教授，向下一代学生传授教育市场的创业精神。她也是一位才华横溢的作家，她的文字优雅而深刻，又不失清晰朴实。她曾在谷歌 (Google)、国际联合劝募协会 (United Way Worldwide) 和 Alpha Kappa Alpha 等大型场合发表演讲。您可以在[这里](#)观看收听她的演讲。



## 媒体评价：

“这部著作改变了人们对员工如何推动企业成功的认知，也改变了人们对人才管理方法如何打造更强大企业的认知。”

——约瑟夫·诺兰（Joseph Nolan），Eversource Energy 董事长、总裁兼首席执行官

“杰克逊的作品在企业的紧张关系中显得游刃有余，提供了一种既以数据和人员为导向，又兼顾战略和战术的解决方案，并重视员工的技能和福祉。这种全面的方法值得关注”

——罗睿兰（Ginni Rometty），IBM 前董事长、总裁兼首席执行官，《良好的力量》（*Good Power*）的作者

“对于任何希望创建一个员工和企业共同繁荣职场的领导者来说，本书都是一份强有力的指南。”

——杰拉尔德·切尔塔维安（Gerald Chertavian），哈佛商学院高级讲师、Year Up United 创始人

“这是对现代职场的一次深入探索，也是一个有效的案例，说明为什么以员工的声音为中心是提高员工参与度和企业活力的关键所在。”

——林赛·卡普兰（Lindsay Kaplan），Chief 联合创始人

“任何希望了解技能型招聘的好处和方法的雇主都会从杰克逊的著作中受益。”

——拜伦·奥古斯特（Byron Auguste），Opportunity@Work 联合创始人兼首席执行官

## 营销信息：

- 作者在中国的合作伙伴将配合本书后续的宣传推广活动，他们包括：

Echo Liu, Yes! And...Education 创始人，她拥有一家公司，介绍美国教授为中国高管提供主题演讲。

Dezhi Goa, 锦绣育才教育科技集团董事长，前哈佛大学研究生，现已加入《共赢职场》新书发布团队。他已经购买了 10 本英文版的《共赢职场》，并承诺为其集团的管理层订购 200 本中文版。

- 国际联合劝募协会（United Way Worldwide）是一个国际组织，在 37 个国家设有 1100 个分会，致力于动员社区并为所有人创造机会。他们的主席安吉拉·威廉姆斯（Angela H. Williams）已承诺在多个城市组织活动，与当地分会合作，促进图书采购，预计采购量在 1200 至 1500 册之间。



目标读者：

- 一线员工
- 工会成员和劳工领袖
- 积极进取的公司
- 希望以不同方式创建业务的初创企业领导者
- 希望以更人性化的方式开展工作的企业资深人士、中层管理人员和高层领导者
- 政策制定者
- 学术界

## 《共赢职场：蓬勃发展的员工如何驱动盈利增长》

- 引言：工作的新世界秩序
- 第 1 章：以员工声音为中心
- 第 2 章：致力于建立共赢工作关系
- 第 3 章：建立跨部门包容战略
- 第 4 章：重塑员工福利
- 第 5 章：激活一线管理人员
- 第 6 章：重新思考资历
- 第 7 章：发展深层次人才梯队
- 第 8 章：推动人力资本透明化
- 第 9 章：通过企业结构分配领导权
- 第 10 章：如何衡量共赢职场的影响力和投资回报率
- 结论：收获共赢职场的回报

\*\*\*\*\*

中文书名：《远程信任：远程工作的六大管理策略》

英文书名：TRUST AT A DISTANCE: 6 Strategies for Managing in Remote Workspaces

作者：David Horsager and Peggy Kendall

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

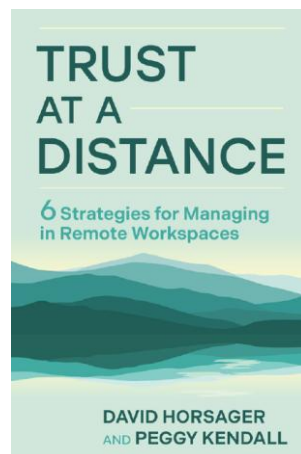
页数：168 页

出版时间：2025 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：

**在分散的团队中建立真正的信任：掌握经过验证的策略，领导线上办公、混合模式办公和线下办公的员工，克服常见挑战，打造高效的混合模式职场。**

向远程工作的转变从根本上改变了我们在组织中建立和维持信任的方式。如今，随着许多企业要求员工重返办公室，情况比以往任何时候都更加复杂。凭借广泛的研究和丰富的经验，备受信赖的领导专家戴维·霍萨格（David Horsager）揭示了打造稳固的线上、混合及线下工作关系的六大关键原则。

读者将学会：

- 明确新劳动力面临的挑战
- 为所有团队成员创造可预测性
- 重新定义混合工作模式中的问责制
- 与所有员工建立联系
- 让员工具备在混合办公系统中高效工作的能力
- 解决默认偏向于线下办公员工的难题

本书探讨了远程工作中常见的挑战，如沟通不畅、关系弱化以及反馈循环不一致等问题。非常适合管理混合办公和远程办公团队的领导者阅读。

## 本书亮点：

- **为平田多佳子（Tikako Hirata）所著《虚拟领导者》（*The Virtual Leader*）的读者提供实用指南：**本书适合数百万正在适应远程/混合工作环境的领导者和管理者，他们需要在无法进行面对面互动的情况下建立信任的相关指导。
- **紧扣时代主题：**远程和混合工作模式近年来极为盛行，但随着许多员工被召回办公室，管理者们难以兼顾身处多个工作场所的员工。在应对这种对许多人来说全新的工作模式时，他们需要有关建立和维持信任的指导。
- **实用框架：**书中提出六条清晰可行的原则，用以应对远程工作中有关信任的重大挑战，并配有具体的实施方法。
- **畅销书作者：**作者前作——《值得信赖的领导》（*Trusted Leader*）、《日进一步》（*The Daily Edge*）和《信任的力量》（*The Trust Edge*）——总销量近 10 万册，每本销量均不少于 2 万册。
- **经验验证的专业能力：**作者构建信任的方法被联邦快递、丰田和纽约扬基队等大型组织采用。



## 作者简介：



**戴维·霍萨格 (David Horsager)** 是 Trust Edge Leadership Institute 的首席执行官，著有畅销书《信任的力量》(*The Trust Edge*)，是企业信任指数 (Enterprise Trust Index) 的发明者，还担任美国最重要的信任研究项目之一——“信任展望”(Trust Outlook) 的负责人。他的研究成果曾在《Fast Company》、《福布斯》(*Forbes*)、《赫芬顿邮报》(*the Huffington Post*) 和《华尔街日报》(*the Wall Street Journal*) 等知名刊物上发表。霍萨格曾为六大洲的领导者提供咨询建议并发表演讲，受众广泛，涵盖联邦快递、丰田、纽约扬基队，乃至各国政府和国土安全部。

## 目标读者：

- 霍萨格前作的读者，以及派特里克·兰西尼奥 (Patrick Lencioni) 和肯·布兰查德 (Ken Blanchard) 作品的读者；
- 参加过作者演讲活动和培训课程、有兴趣将其理念应用于自身混合办公模式的人士；
- 负责管理远程或混合办公团队、努力实现公平管理的领导者；
- 希望在新工作模式下提升工作效率、增强团队凝聚力的人力资源及组织发展专业人士；
- 与企业高管和经理合作，助力他们在混合办公环境中提升能力的商业顾问和培训师



\*\*\*\*\*

中文书名：《妈妈，请把我当虎鲸养》

英文书名：WHALE DONE PARENTING: How to Make Parenting a Positive Experience for You and Your Kids

作者：Jim Ballard, Ken Blanchard, Thad Lacinak, Chuck Tompkins

出版社：Berrett-Koehler Publishers

代理公司：ANA/Jessica Wu

页数：176 页

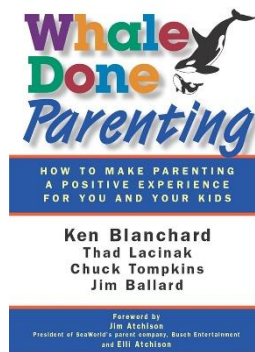
出版时间：2018 年 1 月

代理地区：中国大陆、台湾

审读资料：电子稿

类型：家庭教育儿

中文简体字版曾授权，版权已回归



中简本出版记录

书 名：《妈妈，请把我当虎鲸养》

作者：[美] 肯·布兰佳 / 萨德·拉辛纳克 / 查克·汤普金斯 / 吉姆·巴拉德

出版社：重庆出版社

译者：刘祥亚 / 徐扬

出版年：2010 年 8 月

页数：177 页

定价：22.80 元

装帧：平装

[妈妈，请把我当虎鲸养 \(豆瓣\)](#)



内容简介：

每一个孩子都是父母眼中的宝贝，纯真无瑕如一张白纸。但是随着时间的推移，有些孩子越来越出类拔萃，有些却成为父母眼中的“捣蛋鬼”。

虎鲸是海洋中最庞大，最凶猛的食肉动物之一，但它们却愿意听从驯鲸师指挥，为观众表演节目。

驯鲸师究竟是怎么做到的呢？

艾米·谢尔德雷克（Amy Sheldrake）是一位年轻母亲，也是一名正在接受培训的虎鲸训练师。她惊叹于海洋世界的上级能够引导这些庞然大物做出复杂行为，而她和丈夫却难以让他们心爱的小儿子乔希（Josh）遵守最简单的规矩。在海洋世界里，教育鲸鱼的基础是“尊重”，



它强调交流和赞美而不是服从与惩罚。当驯鲸师艾米把鲸鱼教育法运用到自己孩子身上时，发现孩子发生了巨大变化：他开始能按时上床睡觉、不再挑食、学会分享、学会照顾小动物等。

在本书中，作者肯·布兰佳（Ken Blanchard）继续沿用一贯的故事风格，联手具有丰富经验的驯鲸师和家庭教育专家，讲述了让孩子听话、健康成长的鲸鱼教育法。

一旦你像艾米和她的丈夫马特（Matt）那样掌握了“驯鲸式育儿”的原则，在应对各种挑战时，比如遵守睡前常规流程、面对孩子发脾气、让孩子尝试新食物、学会分享、避免过度说“不”、学会照顾宠物以及实施“计时隔离”等方面，你将会看到显著的变化。这本书可以帮助你愉快地跟孩子相处，轻松解决孩子身上存在的问题。

### 本书亮点：

- 提供了简单有效的原则，来帮助读者应对为人父母可能遇到的挑战
- 根据真正的虎鲸训练技巧而写
- 以讲故事的形式来讨论为人父母之道，形式特别、内容有趣

### 作者简介：

**吉姆·巴拉德（Jim Ballard）**是一名教育工作者、企业培训师兼作家。他写了很多具有启发性的作品，包括《水样精神》（*Mind Like Water*）和《急什么？》（*What's the Rush?*）。他和自己的搭档肯·布兰佳一起推出过多本广受喜爱的作品。他生活在马萨诸塞州。

**肯·布兰佳（Ken Blanchard）**是享誉全球的管理大师，他是作家、演说家和商业咨询顾问，被誉为当今商界最具洞察力和思想深度的人之一。他曾写作多部畅销书，包括《一分钟经理人》《顾客也疯狂》《共好》等。发行了超过 25 种语言的译本，缔造了总销量逾 180075 册的佳绩。2005 年，作为史上著名的 25 个畅销书作家之一，他被列入亚马逊名人堂。肯是布兰佳集团的精神领袖，他也是 Lead Like Jesus Ministries 的创始人。

**萨德·拉辛纳克（Thad Lacinak）**拥有超过二十九年的海洋哺乳动物训练和管理经验。目前，他在全美最顶尖的海洋动物园担任副主席兼馆长。他是 Behavior International 的创建人之一，这家公司致力于让公众学会积极的心理强化技巧。他生活在佛罗里达州的奥兰多。

**查克·汤普金斯（Chuck Tompkins）**是 Busch Entertainment Corporation 动物运营部门的企业馆长。他是一个充满活力与鼓动性的演讲人，很喜欢和大家分享自己二十五年培训虎鲸的经历，并且告诉大家如何将技巧运用到人的激励活动中。他生活在佛罗里达州的奥兰多。



## 《妈妈，请把我当虎鲸养》

### 前言

#### 引言 重新审视你的育儿观念

- 第一章 令人兴奋的新工作与家庭中的挑战
- 第二章 湖畔华尔兹：训练孩子按时睡觉
- 第三章 A-B-C 通行法则
- 第四章 重发指令策略：纠正孩子的负面行为
- 第五章 口味是可以培养的：孩子挑食怎么办
- 第六章 断奶的故事：如何消除孩子对舒适物品的依赖
- 第七章 不只是你自己的：教你的孩子学会分享
- 第八章 “不可以”：一个过度使用的词语
- 第九章 分享心得：不同年龄段的鲸鱼教育法
- 第十章 养宠物：教孩子关心宠物
- 第十一章 让他独处一段时间：孩子闹脾气时怎么办
- 第十二章 马桶风波：怎样训练孩子用马桶
- 第十三章 “请”和“谢谢”：关于孩子的道德成长

湖畔谈话：如何将鲸鱼哲学用于实践

致谢

关于作者

肯·布兰佳集团服务项目

\*\*\*\*\*

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 Wu

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：职场励志

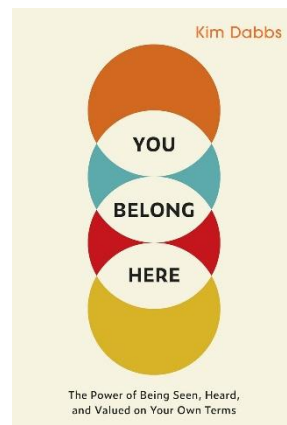
**The Financial Times: “a top book to read”**

**亚马逊畅销书排名：**

**#1 in new release**

**#1 in Diversity and Inclusion Categories**

**#120 in Human Resources & Personnel Management (Books)**





#135 in Workplace Culture (Books)

内容简介：

“达布斯自始至终提供指导，用问题提示读者。她认为，更好地了解过去的经历以及社会如何建立起系统性的准入门槛，可以帮助人们设计自己的未来。”——《金融时报》

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。

营销亮点：

- 本书讨论了当下热点话题，能够引起读者共鸣，收到了广大读者的积极反馈。
- 英文原版于 2024 年 3 月 5 日正式发售，目前已进入亚马逊销量总榜前 10 万名。
- 作者金·达布斯（Kim Dabbs）已在香港、慕尼黑、伦敦、底特律、赫尔辛基等城市举行演讲活动，配合新书发售宣传。



## 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。

## 媒体评价:

“精辟、深刻、博大精深。《你属于这里》教会了我如何与人而不是为人建立一种归属文化。作为一个在 20 个国家开展工作的大型人道主义组织的首席执行官,这本书为如何建立更强大、更具包容性的文化提供了宝贵的指导。”

----乔斯林·怀亚特 (Jocelyn Wyatt), Alight 首席执行官

“《你属于这里》是任何希望培养归属文化的领导者的必读书;这应该是每个有幸领导组织或团队之人的必读书。金·达布斯的探索极具感染力和个人特色,而且实用可行。我对建立归属感文化的意义有了更深刻的理解,也更有能力做到这一点。达布斯为这一领域做出了非常有意义的贡献,她的读者和我们的世界将因此而变得更加美好”

----格雷格·贝尔曼 (Greg Behrman), NationSwell 创始人兼首席执行官

“金抓住了局外人经历的集体斗争的本质,并将其转化为一个可操作的框架,让每个人都学会用同理心和善意去领导。这本书适合任何希望创造影响力的人,也适合世界上的变革者。我们属于这里。”

----兰妮·陶 (Lani Tao), 开云集团地区包容性和多样性高级经理

## 《你属于这里：以自己的方式被看到、听到和重视的力量》

引言：归属之旅

- 1 我们都是局外人
- 2 属于自己
- 3 你的四种身份
- 4 生活中的身份
- 5 起源故事
- 6 习得的身份
- 7 指导原则



- 8 挥之不去的身份
- 9 夕阳旧事
- 10 被爱的身份
- 11 建立自己的空间
- 结论：保持本色

讨论指南  
注释  
推荐阅读  
致谢  
索引  
关于作者  
关于归属感

#### 营销信息：

The Financial Times: <https://www.ft.com/content/517e5e1c-5f0b-4ad1-8437-7e81326e92d9>

In which the book is named as a top book to read.

The Daily  
Brew: <https://www.hr-brew.com/stories/2024/04/03/employee-identity-is-important-here-s-how-hr-can-honor-it>

You can watch the author speaking here at the Global Innovation Forum in May 2024: <https://www.youtube.com/watch?v=PY-kTaIBHX4>

And listen to her here: <https://www.wearehumanleaders.com/podcast/you-belong-here-kim-dabbs> on the Human Leaders podcast from June 2024.

\*\*\*\*\*

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

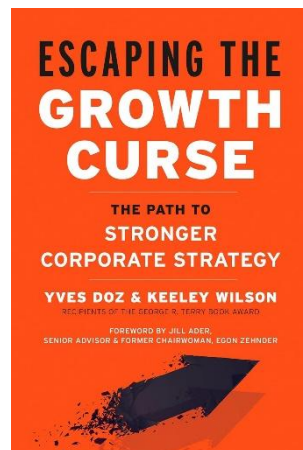
页数：280 页

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

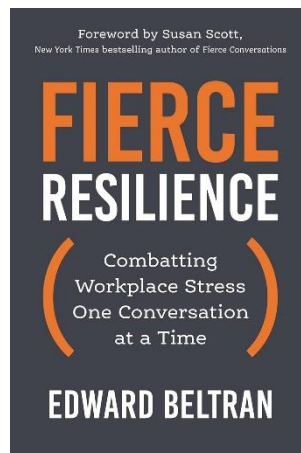
代理地区：中国大陆、台湾

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水平的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，《丰盈人生》(*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

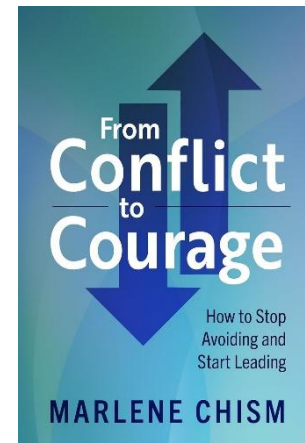
出版时间：2022 年 5 月

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性、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·纳塞爾 (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：《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

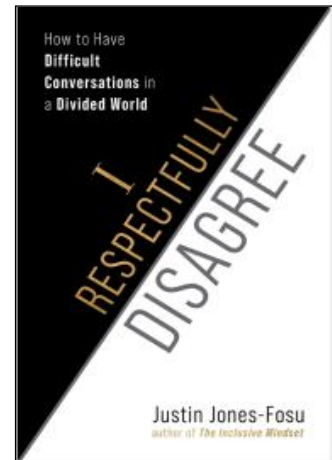
页数：240 页

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。我们正在失去在不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

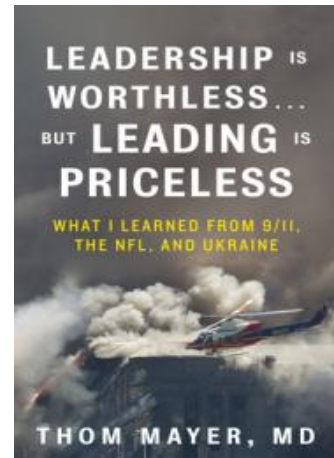
页数: 216 页

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历(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

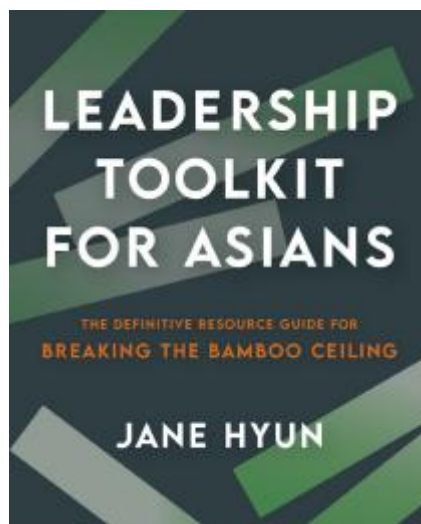
代理地区：中国大陆、台湾

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

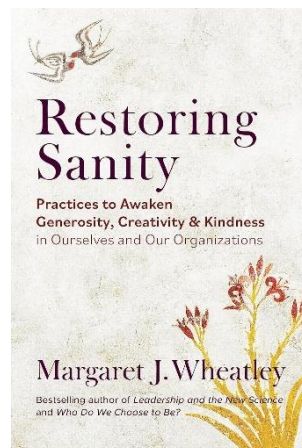
页数：168 页

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

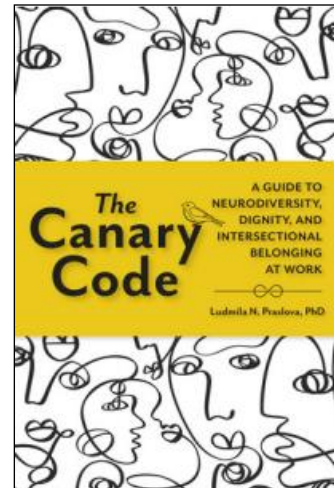
页 数: 288 页

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、学习差异和相关团体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”



英国安德鲁·纳伯格联合国际有限公司北京代表处

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：《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

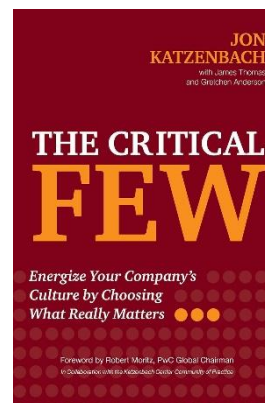
出版时间：2019 年 1 月

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

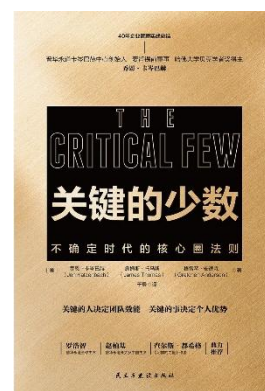
译 者：于晨

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 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 DEI 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

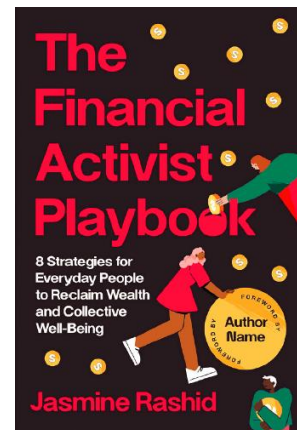
页数：288 页

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：《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

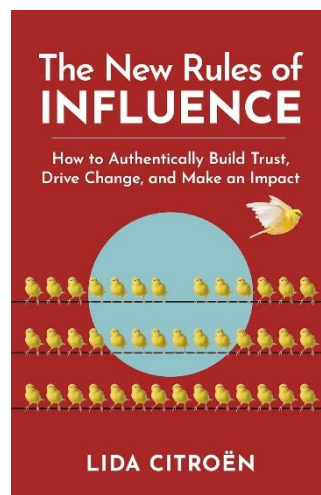
页数：240 页

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](http://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：《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

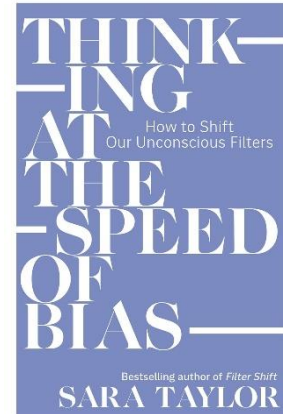
页数：192 页

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的！”

——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

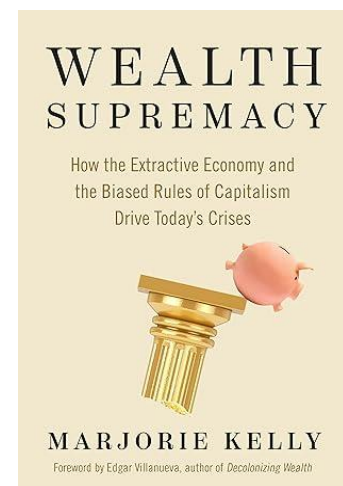
类 型： 经管

**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，并创建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：《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

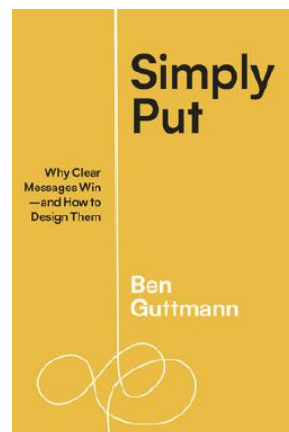
页数：176 页

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 Guttmann)** 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

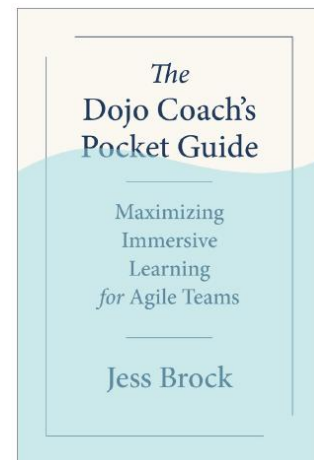
页数：168 页

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。

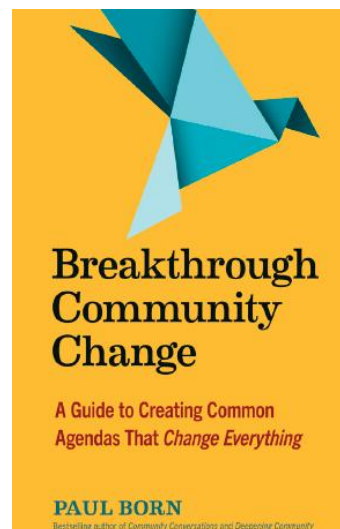
截至 2022 年春季，杰斯已经在实体和虚拟环境中领导了超过 17 个柔道活动，跨越三个国家。



\*\*\*\*\*

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我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

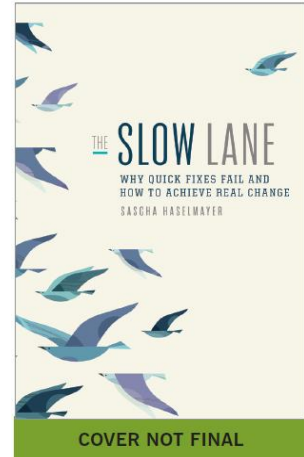
页 数：240 页

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

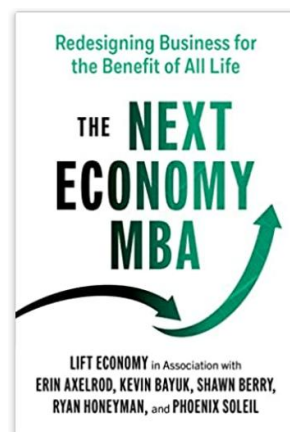
页数：256 页

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

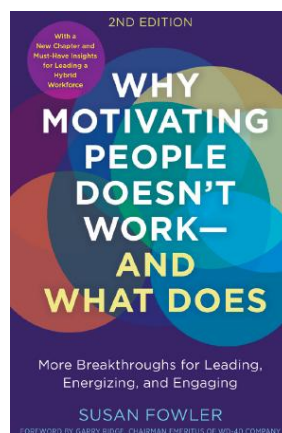
页数: 240 页

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

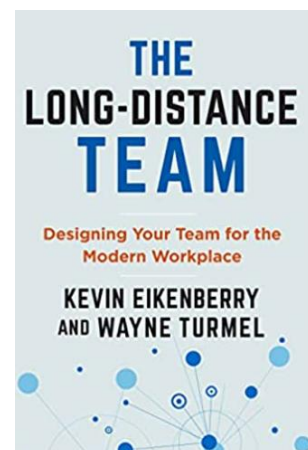
页数: 224 页

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：《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

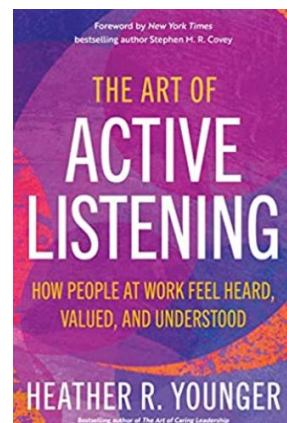
页数：192 页

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

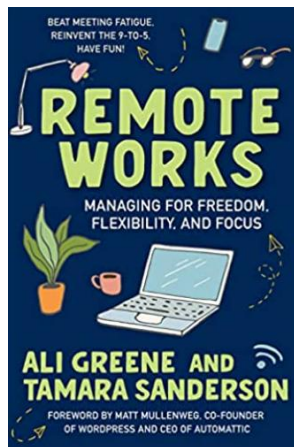
页数：264 页

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远程公司 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

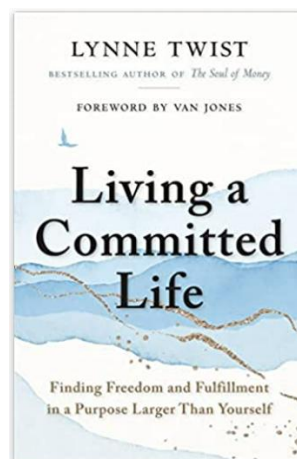
页数: 240 页

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

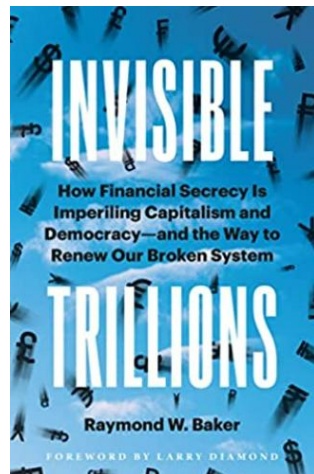
页数：288 页

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

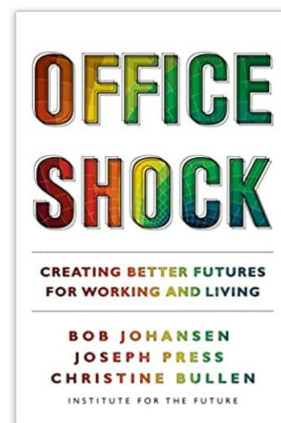
页数：296 页

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》(IDeas) (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。”

——弗雷西亚·普雷尔 (Felecia Pryor)，约翰迪尔公司首席执行官

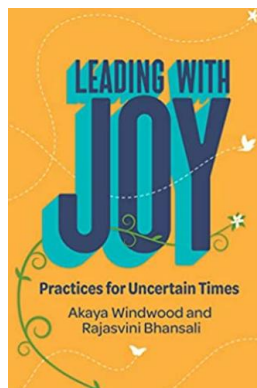
“这是一本清晰的指南，指导我们创造出未来所需要的超级思维。”

——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

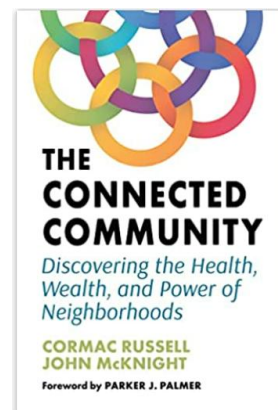
页数：192 页

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）共同创立了迦玛列基金会（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

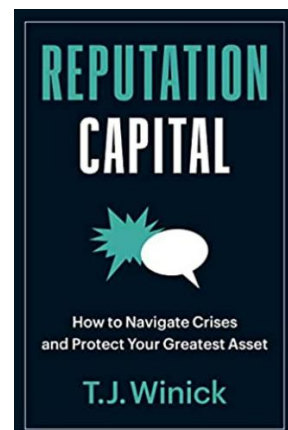
页 数：240 页

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**

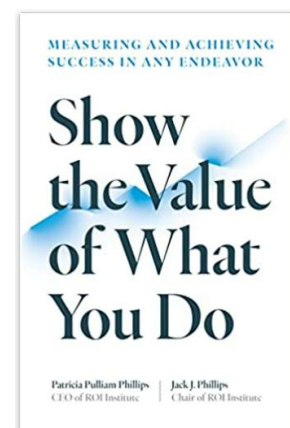
页数: **168 页**

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

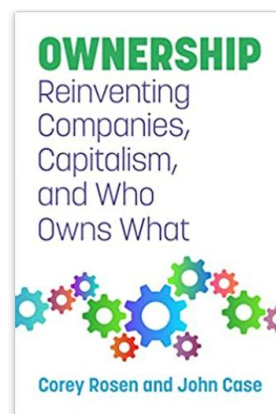
页数：240 页

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。他被普遍认为是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

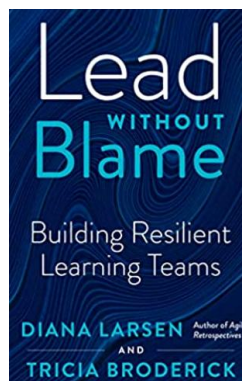
页数：192 页

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，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

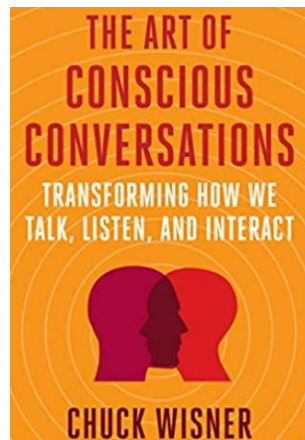
页数：240 页

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 Wiser）**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

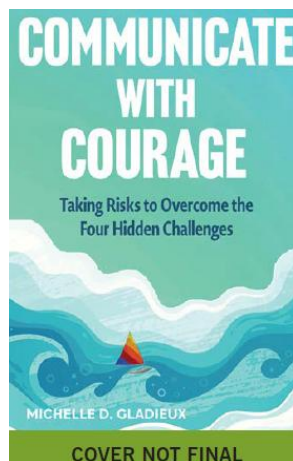
页 数：240 页

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

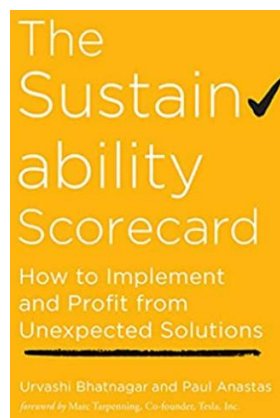
页数：256 页

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

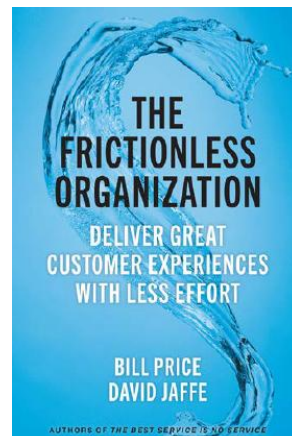
页数：304 页

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 and 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

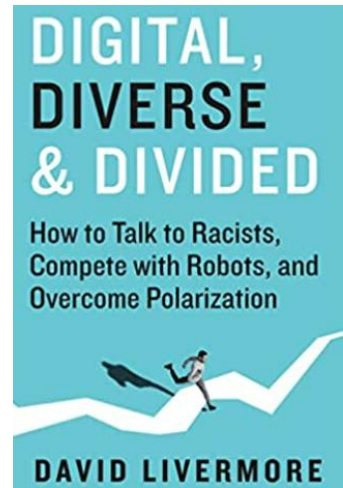
页数: 264 页

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。