

500强CEO大学成绩仅60？PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022_500_E5_BC_BACEO_E5_c108_229743.htm 许多人都认为优秀的领导者一定是IQ极高，学习成绩优异。但香港科大商学院副院长、MBA及IEMBA项目主任戴启思教授研究发现，《财富》500强公司的CEO们大学平均成绩只有60多分，与人们的想像大不相同。在香港科技大学商学院日前主办的“亚洲领导艺术”论坛中，戴启思介绍了这一研究结果，他声称：EQ（情商）及IQ（智商）都很高的领导者当然最好，但此类人极少。“学业上的成就与领导艺术完全不同。正是这些成绩并不同突出的CEO们运作着世界上最大的公司。”转贴于学生大求职站<http://job.studa.com> 是EI而非EQ 戴启思教授表示，领导艺术受IQ及EQ的影响，但凭IQ并不能判断其领导艺术及能力的高低，而且学习能力并不等于应用知识的能力。对领导者来说，重要的其实应该是EI（EmotionIntelligence）而非EQ（EmotionQuotient）。因为情商、智商代表的是聪明程度，而非能力，不能说明人们在生活中遇到状况时的处理能力如何这恰恰是人们步入职场后能够上升的主要依靠。由此可见，领导者的能力是可以预见及测量的。所以有的招聘者会向被面试人员提出一些问题及一些案例，让其解决，观察其解决方式，从而判断此人是否可以留用。在商学院招生时，戴启思本人也很注意用这种办法来考核那些MBA及IEMBA的候选人。优秀领导者内部产生 接下来的问题是：MBA教育可以培养出领导者吗？领导者可以凭一两个项目造就吗？戴启思斩钉截铁地回答：“不可以！”他认为，优秀的领导者应

该在企业内部培养。只有这样，他们才能最了解公司状况，看到企业的发展与前途，从公司外部来的领导只能在员工的回馈意见中寻找方向。戴启思说，领导行为需要具备追随者、内部组织及外部环境三要素。领导者既要深刻了解自己的个性，更要了解其追随者有何需求。有效的领导艺术必须在企业现实、追随者与外部环境之间寻求平衡。谈到“亚洲的领导艺术”，戴启思说，相对于美国的企业领导者来说，亚洲的领导者通常都很谦逊，更善于支持自己的追随者，培养下一代领导者。“在亚洲，领导者最重要的工作之一就是从事从下属中寻找适合担任领导的人。成功的领导者都是上级领导者推荐而出，这是亚洲企业的显著特点之一。”未来女性更有优势区分“领导者”与“管理者”是管理学上一个老话题，未来二者的界限又在哪里？许多人认为领导者要“做对的事情”，而管理者应该是“把事情做对”；领导者的任务是确定企业战略方向，建立愿景；而管理者的任务是维持企业的稳定，负责日常管理，如制定预算、改善现状等。但在戴启思看来，二者不该如此泾渭分明地区分，而应合二为一。未来的领导者应该具有统领能力、团队领导力，能敏感地了解周围的状况；同时要有抱负及激情，能接受别人的意见，为别人着想。根据此标准，戴启思认为：女性更理解与接受他人的想法，在这些方面更具优势，因此未来肯定会出现更多优秀的女性领导者。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com