第一图书网, tushu007.com

<<高管路径>>

图书基本信息

书名：<<高管路径>>

13位ISBN编号：9787111327653

10位ISBN编号：7111327659

出版时间：2011-1-20

出版时间：机械工业出版社

作者：（美）拉姆·查兰（Ram Charan）

页数：162

译者：徐中,杨懿梅

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

第一图书网, tushu007.com

内容概要

当今组织最大的危机，就是领导力出了问题。
首席执行官失败的速度比以往快，跌得比以往重，使组织陷入混乱状态。
高素质领导人才不足，已是普遍的事实。
查兰在这本书中指出，传统的领导人才培养模式已经失效，在一个部门循序渐进晋升至高级管理人员，不能培养他担任首席执行官的领导才能，无法带领组织应对瞬息万变的商业挑战。
基于长期对通用电气、高露洁、诺华集团和德事隆等世界500强企业的观察，查兰提炼出一个解决领导力危机的方法：轮岗培养模式。

这种模式为有领导潜质的人才提供量身定制的培养方案，使领导人才培养制度化、流程化，通过岗位轮换、领导反馈、自我修正和重复实践来提升其领导力，帮助有领导潜质的人才“从干中学”和快速成长。

女并非人人都能成为领导者。
企业必须建立准确识别、选拔领导人才的标准，这是培养领导人才的关键一步。

领导力是通过岗位锻炼和自我修正发展出来的。
具有领导潜质的人才必须善于从每一个新职务中发展自己的核心能力、获得新的能力，若能得到直接上级领导及时正确的回馈，他们的成长就会加速。

食首席执行官职务要求他务必善于学习，在岗位轮换中获得领导能力的大跨越。
由于首席执行官职务是一位领导者的最后一项考验，必须在反复处理复杂问题的“持续强化练习”中，学会如何应对复杂性和不确定性。

成为高管人员大约需要20～30年，平均在5个不同岗位上工作过。

领导力是判断一家公司未来的头号指标。
领导力不同于财务指标，财务指标只能反映企业历史业绩，强大的领导力才能决定企业的未来。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

拉姆·查兰(Ram Charan)
世界排名第一的管理咨询大师，专为《财富》500强企业的CEP和董事会提供管理咨询服务，这些公司包括通用电气、福特汽车、杜邦等。
他的观点具有很强的实践操作性，而且在利润增长、领导力、公司治理、全球矩阵型组织、创新等领域均有深厚的功底。

第一图书网, tushu007.com

书籍目录

总序
前言
第1章　培养高层领导人才需要新方法
　领导人才培养问题突出
　如何培养领导人才：一个成功案例的启示
　培养领导人才不能听天由命
　领导人才培养模式需要彻底改变
第2章　高层领导的轮岗培养新模式
　尽早发掘“千里马”
　轮岗培养模式加速领导人才成长
　上级领导担任导师
　实施轮岗模式的挑战
　选择首席执行宫接班人
　轮岗培养模式为何有效：同心圆学习模式与持续强化练习
第3章　如何选拔高层领导
　关注两项重要的领导潜质
　打造公司独特的“DNA”：领导人才基因
　培养领导人才不能凭运气
第4章　如何培养高层领导
　要敢于破格提拔
　量身定制成长路径
　清除成长中的障碍
　宽容失败
第5章　上级领导的关键作用
　作为导师的上级领导：辅导关键点
　精心反馈促成长
　持续跟踪，反复评估
　客观评估的方法：集体讨论
　精简评估结果：一页人才评估表
　绘制领导人才成长路径图
第6章　领导人才培养体系建设
　“轮岗培养模式”流程与方法：高露洁案例
　领导人才库建设要点
第7章　如何选拔首席执行官
　选拔首席执行官的三项基本原则
　选拔首席执行官的流程：美国蓝十丰蓝盾医保联合会案例
　确定首席执行官任职资格
　及早识别出候选人
　把握契合度：谁最合适
　帮助新任首席执行官获得成功
　落选者的归宿
第8章　领导人才培养最佳实践：德事隆集团
　把领导力发展和接班人培养视为优先重点
　让领导力发展和接班人培养无缝衔接
　排除领导力发展的障碍

第一图书网, tushu007.com

未来的工作
结 语
有领导潜质的人才该如何把握机遇
附录
轮岗培养模式的重要基石：个人层面与公司层面
译者后记

章节摘录

版权页：插图：领导人才培养问题突出在大多数公司，高层领导培养和首席执行官接班人规划很不连贯，缺乏严肃性和一致性。
有的公司在这方面虽然有规章制度，但主旨却错了。
他们让员工循规蹈矩地填写表格，遵守程序，但识别和评估领导潜质的方法却很马虎、很官僚。
有些公司模仿在领导力培养方面堪称楷模的通用电气公司，但它们大多只是按图索骥，并没有学到通用电气在这方面的严谨态度和专业方法。
很多人认为，在过去几十年中，商学院已经培养出大量的可以立即上手的领导人才。
许多刚刚走出校门的学生聪明伶俐、才思敏捷、精通建模和数据分析，能够根据数据资料做出分析判断。
他们常常表现出对公司问题的敏锐洞察，雄心勃勃、干劲十足。
他们渴望成功，利用他们的分析技巧、表达能力和充沛精力，给上级留下深刻的印象。
于是他们的上级信心大增，给予这些雄心勃勃的年轻人进入领导岗位的机会。
但是，分析能力和表达能力只不过是领导力的一个方面，他们在领导力方面的缺陷迟早会暴露出来。
这些年轻领导者中，有些人在成长的过程中被淘汰，或者是跳槽到更好的公司，其他人(数量多得令人吃惊)则在继续晋升，直至高级领导岗位。
他们的晋升可能是因为自身专业能力出众，或是因为单兵作战时表现优异，或是因为其业绩出色而得到提拔奖励，但公司并没有评估出他们基本的领导才能。
尽管他们在专业领域取得了非凡的成功，却从未在历任的管理岗位上展现出必备的领导技巧、能力和经验。
但就这样，他们也常常被误认为领导能力出色，从而被提拔为高层领导。
当然，也有优秀的经理人在这些错误的流程中崭露头角，但这往往是靠运气。
最终，公司将因为没有能够识别和培养出真正优秀的领导人才而付出沉重的代价。

媒体关注与评论

拉姆．查兰的卓越智慧和丰富经验让他洞悉领导人才培养的精妙，创造出一套领导人才培养的最佳方法，任何一家有志于加速领导人才培养的公司都应该遵循这套新颖务实的方法。
——贺利得 杜邦公司董事长兼首席执行官过去20年·拉姆。
查兰辅导过无数企业领导人，在这一点上无人能及。
本书让我们每一个人受益匪浅，学习如何有效领导、如何建立领导人才库。
这是一本洞见、经验和智慧的璀璨合集，将改变未来企业的接班人培养模式。
——戴维·尤里奇 人力资源管理大师、密歇根大学商学院教授中粮集团高度重视各级领导者的领导力提升，积极探索后备领导人才队伍建设的思路和方法。
拉姆·查兰先生基于对世界卓越企业领导人才培养模式的长期研究，在本书中提出的“轮岗培养模式”、量身定制培养路径和上级领导精心反馈等方法非常实用有效，值得中粮集团和中国企业借鉴。
——迟京涛 中粮集团副总裁企业的持续发展需要充足的高端人才储备和领导人才齣培养，拉姆·查兰的这本著作为大家提供了完整的框架，其中生动的案例也让人感到身临其境。
——许正 通用电气(中国)副总裁著有《与大象共舞：向IBM学转型》大型企业培养造就高素质的管理人才队伍，一要深化制度改革，保证优秀人才脱颖而出；二要推进教育培训改革，全面提高人才队伍的综合素质能力。
要突破传统思维的束缚，探索多种有效的培养模式。
“轮岗培养模式”在理论和实践中被证明是行之有效的。
——曹亮 中国建设银行人力资源部培训管理中心主任有效的继任计划，关注继任人员的潜力与未来的发展，并不断地识别和准备新的关键人才，让他们在未来的职位上获得成功。
《高管路径：“轮岗培养”领导人才》为在不断摸索有效的继任计划的企业提供了一个新的思路，打开了一片新的视野。
“轮岗培养模式”一定会在大力资源领域掀起一股“继任变革”风潮，会让我们的企业更有活力。
相信这种尝试会推动我们向正确的实践又迈进一步。
——戴倩 李宁体育用品有限公司人力资源部总监

编辑推荐

《高管路径:"轮岗培训"领导人才》：如果您是企业家，《高管路径:"轮岗培训"领导人才》将为您提供自我完善和培养高管团队的新方法如果您是有领导潜质的人才。
《高管路径:"轮岗培训"领导人才》将为您指引一条成功迈向高管的捷径如果您是人力资源负责人，《高管路径:"轮岗培训"领导人才》为您提供有效的领导人才培养的解决方案轮岗培养模式帮助有领导潜质的人才“ 从干中学"岗位锻炼领导反馈自我修正重复实践全面提升领导力领导者的重要职责是发现和培养未来的领导人才全球排名第一的管理咨询大师全球畅销书《执行》作者拉姆·查兰

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com