

<<站在CEO的高度看全球職場>>

图书基本信息

<<站在CEO的高度看全球職場>>

前言

公司領導人的角色和一般管理人員不同，成功的領導人必須要有領導人的高度和廣度。CEO的高度指的是，看到公司環境未來發展的變化；CEO的廣度指的是，CEO對廣泛業務的熟悉度。如果CEO站在陽明山上，看到的是台北市的變化；站在玉山上，看到的是台灣的變化。高度愈高，視界愈廣，對於影響企業未來發展的因素，掌握得就愈精準。高度不夠的CEO，所看到的是，眼前的問題，通常會被一時的成功所矇蔽，看不到未來五年、十年的發展，當策略轉折點到的時候，通常應變不及。例如：柯達在數位相機出現時，並沒有警覺到這是破壞性的創新，無法從生產化學品的公司，轉變成電子公司，現已被淘汰出道瓊指數成分股。高度不夠的筆記型電腦廠商，在電腦產業廝殺；高度夠的廠商，早在幾年前就布局數位匯流（digital convergence）產品。宏達電當年在歐美電信業者的合作下，成功發展出智慧型手機，外表看起來，公司銷售短期不會有問題，但也警覺到這些大型電信業者，一定會培養其他供應商，因此毅然決然決定自創品牌。若當年還是走代工的經營模式，不會有今天的局面。再以這次金融海嘯為例，短視的CEO只看到，目前的機會和威脅；有高度的CEO會看到，世界經濟的變化，金融業的重整，各國國際勢力的消長，最重要的是，海嘯過後國際競爭生態的變化，尤其是金融海嘯對競爭者競爭優勢的影響。筆者觀察到，有高度的CEO，在訂策略的時候，一定會考慮競爭者的反應。有了高度，才有策略。本書從CEO的高度出發，訪問、探討了英國乃至世界各國共逾一五〇位CEO，對於未來全球經濟趨勢，企業職場挑戰的議題，包括全球人才大戰、永續經營、企業社會責任等，都有深入的討論，這些重要議題，都是CEO要面對的艱難課題。CEO的高度，是對CEO的第一個試驗，沒有高度的CEO，會在劇變的環境中滅頂。CEO的下一個考驗是廣度，廣度指的是，管理知識和能力的廣度。企業經營需要生產、行銷、人事、研發、財務的知識；多角化公司還需要對於不同產業的知識。一般創業家，由於從小規模做起，產、銷、人、發、財一手掌握，因此管理的廣度夠，經歷完整。但隨著企業規模擴大，各項功能日趨專業化，CEO的廣度就跟不上企業的發展，而下一代的CEO又是從行銷、研發或生產部門副總升上來，只專精於其本身的部門，CEO的廣度就遭到限制。解決之道在於，公司及早建立在產銷人發財部門間的輪調制度，或是採用事業部（BU）單位式的組織，否則由功能部門晉升CEO的廣度是不夠的。藉由這本《站在CEO的高度看全球職場》，我們才人人有了同等的機會，可以用那麼近的距離，看見全球職場現正發生的變化，以及未來可能面對的新局。與所有在職場工作的人，最密切相關主題計有：第一次人才世界大戰與網路第三波，以及由五大類不同領導類型的CEO，包括業務執行者、財務價值推手、公司創業家、企業大使、全球傳教士，幫助讀者向全球頂尖CEO，學習五大職場即戰力。此外，最有趣的地方，是作者讓我們看見了CEO的真實生活，他們與一般人無異，同樣會面臨許多職場上的難題。你可能意想不到，天性害羞、不善於與人打交道的執行長，也得借助企業教練甚至演員，教導他如何呈現肢體語言、簡報台風和公開演講技巧，「表演好一場秀」。更不用說，CEO也會因為工作忙碌，無暇兼顧家庭，面臨心力交瘁、親子疏離、沒有個人生活的狀況。

偉大的公司，一定有偉大的CEO。偉大的CEO一定兼具高度、廣度、深度，國內能夠有像創立韓國三星、現代汽車這樣企業的CEO，屈指可數，而且大都是第一代的CEO，本書值得給有志成為CEO的讀者參考。當然，如果現在的你，離執行長還有好一段距離，那也沒關係，學會這一五〇位CEO在各領域的視野與雄才大略，人人都可以在自己的職務範圍內，扮演稱職的「執行長」。

<<站在CEO的高度看全球職場>>

(本文作者為台灣大學財務副校長、前台大EMBA第一任執行長)

<<站在CEO的高度看全球職場>>

內容概要

全球職場的人流、物流、金流、資訊流，已經幡然巨變，你看到了嗎？

未來10年：西方國家人口老化、東方國家技術不足，企業跨國挖角大戰一觸即發； 主權基金成為企業長期資金的定心丸、Web3.0將進化成三度空間…… 全球職場的成功標準展現在五種面向：執行人、價值推手、創業家、企業大使與全球傳教士。

這些觀察與經驗，是你進入全球第一華頓商學院，也學不到的寶貴知識！

透過全球150位頂尖CEO的眼睛，看見全球職場大浪潮 史上首度每一個人真正參與全球化競爭 浪潮1：世界上每個人，都和你競爭每件事情與資源，包括原物料、資本、知識、能力，和最重要的工作。

浪潮2：狹隘的國籍與地域觀念OUT，腦袋不能每天掛著國旗，須以地球公民的角度解決問題。

浪潮3：嬰兒潮世代退而不休，X世代蓄勢接棒，Y世代憧憬創業致富。

跨國、跨世代工作人力五代同堂、全球移動，是大勢所趨。

浪潮4：Web 3.0衝擊商業模式，帶來高度共享與個人化，成為內容消費的重要通路，真實與虛擬人生密不可分。

浪潮5：信用緊縮也是機會。

企業利用景氣下滑，資源重分配契機，併購可帶來綜效的品牌、客戶和技術資源，擺脫競爭對手。

職場大浪襲來，你準備好了嗎？

<<站在CEO的高度看全球職場>>

作者簡介

史帝夫·塔賓 Steve Tappin 海德思哲人力顧問公司 (Heidrick & Struggles) 全球執行長及合夥人。

史帝夫是公認有關執行長議題的專家，過去二十多年來，曾經擔任全球五百多家企業的顧問、教練和人才夥伴。

也是廣受歡迎的演說家，經常在CNBC、BBC和《每日電訊報》等知名新聞媒體，就執行長議題發表評論，也常在倫敦的《領袖》(Leader's)和《商業週刊歐洲五十大》(The BusinessWeek European 50)等重要節目中接受訪。

史帝夫是位成功的執行長，曾經創辦艾登吉恩 (Edengene) 和領導人充電 (Leaders Reloaded) 兩家顧問公司，他早年任職於ICI塗料公司，並擔任PA顧問公司，以及KPMG會計師事務所的合夥人。

安德魯·凱文 Andrew Cave 安德魯具有十八年財經記者的資歷。

自一九九六年起，為《每日電訊報》撰稿。

現為自由作家，每週為《星期日電訊報》撰寫財經專題，也是專欄執筆人，四年來，在每週發表城市生活 (City Life) 專欄，敘述英國金融區上班的生活點滴。

徐紹敏 台大經濟系畢業，現為兼職譯者。

主要譯作有：《另眼看經濟》、《企業十大惡習》、《財富第五波》、《領你預見未來》、《抱怨是最好的禮物》等書。

莊安祺 台灣大學外文系畢業，美國印第安那大學英美文學碩士，譯作豐富，包括：《感官之旅》、《愛之旅》、《Deep Play心靈深戲》、《艾克曼的花園》、《氣味、記憶與愛欲》、《AQ》、《A+的秘訣》、《億萬女富豪賺錢智慧》、《行星絮語》、《心智解構》、《園長夫人》等書。

<<站在CEO的高度看全球職場>>

書籍目錄

推薦序 站上CEO的高度,才看得廣遠 湯明哲推薦序 執行——真誠務實的實踐 楊建民推薦序 從今起找到自己在全球職場的位置 理察·布蘭森前言 執行長名單第一部 全球化職場五大浪潮第一章 第一次人才世界大戰第二章 三度空間的WEB 3.0第三章 資本危機優勢大洗牌第四章 在永續發展找到機會第五章 從「硬式全球化」獲利第二部 向CEO學習五大職場即戰力第六章 業務執行者第七章 財務價值推手第八章 公司創業家第九章 企業大使第十章 全球傳教士第三部 CEO教你怎麼做個領導人第十一章 塑造活力充沛的細胞型組織第十二章 學校學不到的領導藝術第四部 執行長怎麼在工作中生活第十三章 執行長的每一天第十四章 活出平衡的人生

<<站在CEO的高度看全球職場>>

章節摘錄

根據富時一百指數對上市公司執行長的調查，六八%的人認為，人才和人力資本是首要之務，二五%認為執行力是當務之急，而把策略列為最優先重點的只有九%。

不只英國才有這種看法。

二〇〇七年，美國六百位執行長接受《富比世》雜誌的調查，其中七四%表示，員工和人力資本議題是公司「非常艱鉅的挑戰」。

執行長的憂心不是沒有道理，因為人力流動率高，管理上日趨複雜。

根據海德思哲人力公司和經濟學人資訊社（Economist Intelligence Unit）的調查，英國大學畢業生在三十八歲以前，會更換十三個工作。

第一次人才世界大戰是企業的主戰場，因為妥善的全球人才布局，將影響往後十幾年的經營成敗。企業邁向全球化之際，將面臨四項人力難題：西方國家人口失衡，東方國家技術不足，缺乏全球性領導人，以及員工跳槽頻繁。

西方人口邁入高齡化。

根據BCG顧問公司統計，美國出生於戰後「嬰兒潮」世代的經理人和領導人，將有七千六百萬人在五年內退休，取而代之的是一九六〇年代和一九七〇年代出生，約三千萬人的「X世代」。

換句話說，二〇〇六年，美國每兩個人離開職場只有一個人遞補。

為了解決這種窘境，美國勞工統計局（US Bureau of Labor Statistics）公布，到了二〇一二年，五十五歲以上三分之二的人口還得繼續工作，將占全美勞動力的四分之一；這是很大的轉變，因為紐約在二〇〇六年的數字也只要一三%。

《哈佛商業評論》也指出，到了二〇一一年，德國RWE電力公司五〇%的人力超過五十歲，到了二〇一八年，八〇%的人超過五十歲。

由於勞動人口長期短缺，西方的跨國企業不得不挖空心思網羅人才，更積極延攬海外人才。目前全球約有兩億人口離鄉背井，離開土生土長的國家，在其他國家落地生根，這個數字未來將大幅成長。

這表示，未來企業內部的文化、種族和語言將更為多元豐富，但同時也埋下衝突的因子。

部分有遠見的企業未雨綢繆，擴大人才來源，包括老員工、二度就業的婦女、工作分攤和兼差員工。

一般西方企業都在東方國家設有營運據點。

雖然東方的人口老化問題不嚴重，但勞工技術相對不夠純熟。

由於中國和印度近幾年來才採取市場經濟，造成經營人才匱乏，現在面對複雜的企業體，欠缺足堪大任的領導人。

同時，因為這些國家經濟成長快速，造成具有國際競爭水準的年輕勞工供給不足。

印度每年有四十五萬名電機科系的大學畢業生，大約六十到七十萬名擁有電腦碩士學位和電腦應用學位畢業生，大約九萬人擁有商學碩士學位，而中國約有六十萬電機科系畢業生。

然而，只有少數的畢業生能夠勝任現代企業的要求。

納拉雅納莫西引用麥肯錫顧問公司人力資源專家的調查資料，印度大約二五%的工程師，和二〇%到二五%的商學碩士「足堪錄用」，但二〇〇六年大約每一百二十五名應徵者，只有一名有資格進入威普羅公司。

的確，中國宣稱往後五年，通訊和科技部門將短缺十萬名高級主管。

各階層普遍面臨人才短缺，因此引起東方對人才的激烈爭奪戰。

第三個難題是全球領導人才的真空。

近十幾年來，企業培養一批訓練有素的技術經理：在專業分工和階級分明的企業組織，徹底執行明確又嚴謹的計畫。

然而，對於布局全球和人力多元化的跨國企業，這種技能實在難堪大任；我們將在第十一章有詳細說明。

此外，全球很少高級主管曾經同時領導東方和西方的團隊，做得好的更是屈指可數。

<<站在CEO的高度看全球職場>>

海德思哲人力公司執行長凱文·葛莉，曾經領導過歐洲、遠東和美國的企業，她說：「多年來，網羅國家或區域人才以提升績效，一直都是執行長艱鉅的挑戰；二十一世紀的領導人當中，真正具有全球觀點，而且能夠提升全球損益到另一種層次的人才，可說是鳳毛麟角。

」 未來十年將呈現，西方人力失衡、東方熟練勞工短缺，以及全球爭奪，真正能夠領導跨國企業創造績效的頂尖人才。

目前為止，麥肯錫顧問公司所謂的「人才大戰」，還只是局限於在當地市場尋找最好的人才，這也反映多數企業過去偏重在區域、國家或是出口導向的國際化。

第一次人才世界大戰的戰場即將蔓延全世界。

頂尖企業將重金禮聘全球各地人才，並且處心積慮留住人才，以免被虎視眈眈的競爭對手挖角。

<<站在CEO的高度看全球職場>>

媒体关注与评论

維京集團創辦人 理察．布蘭森 愛不釋手推薦 台灣大學副校長、台大EMBA第一任執行長
湯明哲教授 政治大學EMBA執行長 楊建民教授 台灣兩大商學院 聯名推薦

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>