

# 成功领导者的八项核心能力



## KNOW-HOW

THE 8 SKILLS THAT SEPARATE PEOPLE WHO  
PERFORM FROM THOSE WHO DON'T

# 成功领导者的 八项核心能力

〔美〕拉姆·查兰〔Ram Charan〕著  
徐中〇译



[成功领导者的八项核心能力 下载链接1](#)

著者:[美] 拉姆·查兰

出版者:机械工业出版社

出版时间:2014-3

装帧:平装

isbn:9787111459088

伟大的领导者是天生的吗？领导者仅仅依靠个人魅力和强硬个性，就足以应对如今数字

化时代的商业挑战吗？在全球领导力大师拉姆·查兰看来，伟大的领导者不是天生的，而是后天炼就的！他坚信，通过在实践中不断积累经验、学习和反思，任何人都可能成为卓越的领导者，缔造企业的辉煌。

在本书中，拉姆·查兰通过解析通用电气、惠普、杜邦、IBM、戴尔电脑、福特汽车等众多世界500强企业的经典案例，给未来的卓越领导者传授了八项必备的管理技能。只有拥有了这些技能，你才能让企业在新的竞争环境中立于不败之地。

八项核心能力：

准确定位业务

预见引领变革

管理团队合作

培养领导人才

打造核心团队

设定正确目标

专注工作重点

建立社会联盟

作者介绍：

拉姆·查兰(Ram Charan)

全球最具影响力的管理咨询大师，长期担任通用电气、杜邦公司、福特汽车、思科等数十家世界500强企业高管顾问，是杰克·韦尔奇最为推崇的管理咨询大师。

查兰博士已经出版18部畅销著作，其中包括《执行》《领导梯队》《成功领导者的八项核心能力》《CEO说：像企业家一样思考》《高管路径》《持续增长》等。《执行》一书更是在长达近三年的时间里，一直位列《纽约时报》畅销书排行榜，销量多达200万册。《领导梯队》被誉为“领导力发展的圣经”。

40多年来，查兰博士曾执教哈佛商学院、沃顿商学院、西北大学凯洛格商学院和通用电气“杰克·韦尔奇领导发展中心”，多次获得最佳教师荣誉称号。查兰拥有哈佛商学院的MBA和DBA学位，曾获得贝克学者奖。

目录: 译者序 变革时代的企业家胜任力模型

第1章	成功领导者的本质：八项核心能力	/ 1
第2章	核心能力之一：准确定位业务	/ 21
第3章	核心能力之二：预见引领变革	/ 47
第4章	核心能力之三：管理团队合作	/ 69
第5章	核心能力之四：培养领导人才	/ 99
第6章	核心能力之五：打造核心团队	/ 133
第7章	核心能力之六：设定正确目标	/ 157
第8章	核心能力之七：专注工作重点	/ 183
第9章	核心能力之八：建立社会联盟	/ 205

附录A 致一位未来领导者的信 / 223
成功领导者的八项核心能力 / 228
致谢 / 230
• • • • • (收起)

[成功领导者的八项核心能力](#) [下载链接1](#)

## 标签

管理

领导

商业

领导力

拉姆查兰

拉姆.查兰

企业管理

职场

## 评论

拉姆查兰的书读起来的感觉很独特！这本书应该收藏，反复阅读，真有武林秘籍的感觉。

---

尽管感觉一般但还是会推荐给年轻人 不同阶段需要不同的学习

成功学，通篇GE CEO的战绩。大道至简，管理源于实践。

言之无物

我在想，能力就是会熟练运用正确的方法

先说说本书的整体感觉——初中议论文式的一个论点配点似真似假的论据，放到高考作文中勉强及格分数。通篇是大道理和泛泛而谈，没有让人为之喝彩之处。后来看到，作者拉姆查兰是杰克韦尔奇首推的资讯大师，这让我有点惊讶，不过也难怪全书通篇都是通用电气的牛逼史。

《成功领导者的八项核心能力》 拉姆 · 查兰 拉姆 ·

查兰是世界著名管理学大师，做过四十年国际著名公司的管理咨询顾问，所以在书中有很多公司真实的案例，有成功的也有失败的。这本书基本上是站在对一个公司CEO的核心能力要求上来写的。

首先我们希望做到核心能力和个人特质的完美结合，核心能力是可以后天发展的。而个人特质中最重要的可能就是开放的心态了，可以听取和接受很多别人的意见和建议，促使大家坦诚相见、自由交流。

需要不断评估在公司的社会系统中，什么样的运营沟通机制是最有效的，并将其有效建立和运行起来。

另外，对人才的判断应该诚实中肯，关注点应该放在积极的方面。必须首先确定一个人的天赋和倾向，然后为其寻找相应的环境让他们的才能有用武之地。

想要知道精髓，其实只要记住目录的四十八字精髓即可，可作者有太多的所见所闻所历要分享，于是就有了这书中琳琅满目的生动例子，作为我管理学的入门书籍，例子会显得高大上，恰也可以激励着我向其看齐。

拜读大师作品。在现代社会，人们都很喜欢高智商的，有魅力的，讨人喜欢的，能言善辩的人，但往往我们深入研究不够，无法获悉是否真的具备胜任岗位的能力。有个观点很好，选拔和培养领导人才的一个确切信号是当离开时组织是否比接手时更强大。查兰写八个能力，归纳起来是做事，用人和结盟三个大的维度，核心能力也并不是每个都要强，有匹配就好，当然，核心能力要和个人特质，心理导向，认知结构等账户影响，才能找到最正确的人。有很多案例，虽然在如何实在培训能力上没讲，但也有很多启发，领导力的培养无外乎熔炉体验和标杆学习，案例也给了我们很好的借鉴，他山之石，让

我对另两个问题有了些新的想法，还是要感谢阅读。推荐指数：四星半。

---

[成功领导者的八项核心能力](#) [下载链接1](#)

## 书评

先说说本书的整体感觉——初中议论文式的一个论点配点似真似假的论据，放到高考作文中勉强及格分数。通篇是大道理和泛泛而谈，没有让人为之喝彩之处。后来看到，作者拉姆查兰是杰克韦尔奇首推的咨询大师，这让我有点惊讶，不过也难怪全书通篇都是通用电气的牛逼史，顺便同情一...

---

拜读大师作品。在现代社会，人们都很喜欢高智商的，有魅力的，讨人喜欢的，能言善辩的人，但往往我们深入研究不够，无法获悉是否真的具备胜任岗位的能力。有个观点很好，选拔和培养领导人才的一个确切信号是当离开时组织是否比接手时更强大。查兰写八个能力，归纳起来是做事， ...

---

[成功领导者的八项核心能力](#) [下载链接1](#)