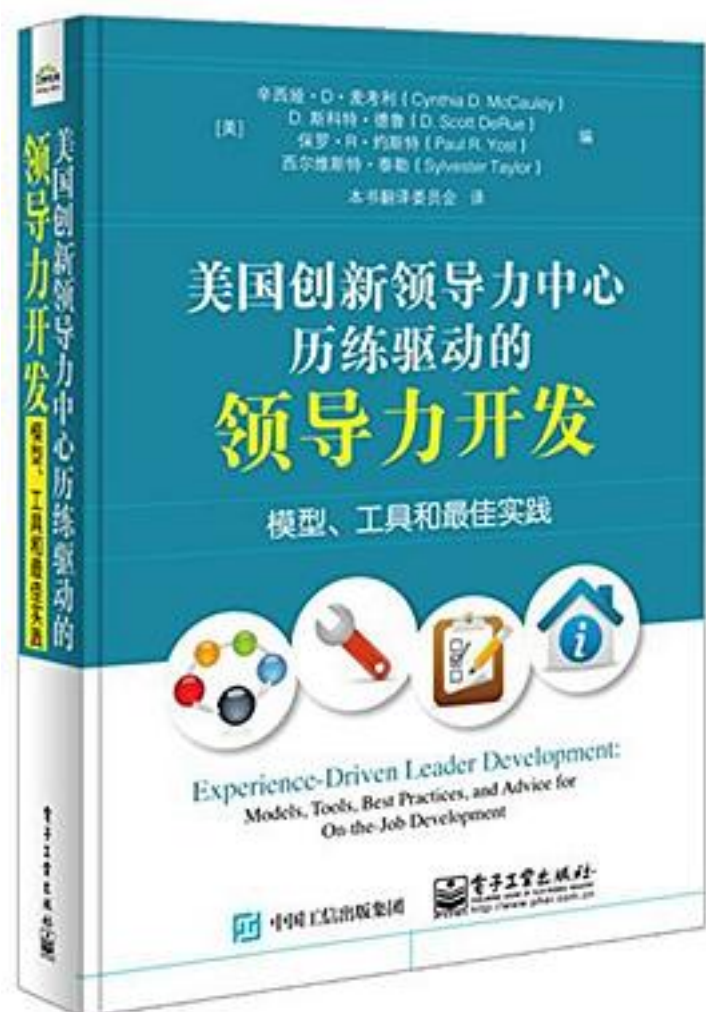


美国创新领导力中心历练驱动的领导力开发



[美国创新领导力中心历练驱动的领导力开发_下载链接1](#)

著者:辛西娅·D·麦考利 (Cynthia D McCauley)

出版者:电子工业出版社

出版时间:2015-7-1

装帧:平装

isbn:9787121265556

本书是美国非常权威的创新领导力中心（Center for Creative Leadership, CCL）汇集来自全球的著名大学、研究与咨询机构、培训公司及著名企业的84位权威专业人士的82篇经验之谈，包括领导力发展的模型、工具、最佳实践与建议，呈现近25年来全球领导力的发展现状及未来发展趋势。这些文章不是空泛的研究论文，均是来自实践，并在实践中加以提升，具有极高的参考价值。

作者介绍:

辛西娅.D.麦考利（Cynthia D. McCauley）是创新领导力中心的高级研究员。她在在岗领导者发展方面深耕多年，从事研究、出版、培训和产品开发等工作。D.斯科特.德鲁（D. Scott DeRue）是密歇根大学（University of Michigan）Stephen M. Ross商学院的管理学教授和领导力专业主任。曾被CNN报道为全国40岁以下的杰出40名商学院教授之一。DeRue在领导力和团队发展方面进行研究与教学。他专注于领导者和团队在复杂的动态环境中的学习及发展。保罗.R.约斯特（Paul R. Yost）是Seattle Pacific University工业组织心理学副教授，也是Yost & Associates Inc.（专注于战略型人才管理、领导力发展、转型管理的机构）的创始人兼负责人。他曾在微软、波音、GEICO和Battelle Research担任多种职务，涉及高管测评、领导力发展和人力资源研究等多方面。西尔维斯特.泰勒（Sylvester Taylor）是创新领导力中心研究、创新与产品开发部的总监。他在研究、设计和实施领导力发展项目方面拥有20余年的经验，帮助组织从组织内部的多级评价者反馈获得价值。

目录: 第1部分 发展经历：努力地为更多人提供机会 1

使员工具备寻求发展经历的能力 1

1 强度与延展度：在工作中发展的驱动因素 5

2 领导经历模型 13

3 识别当下的发展机会 19

4 领导力地图：识别组织中的发展机会 23

5 建立组织的关键发展经历知识库 35

6 表达职业兴趣：设立可实现的发展目标 42

7 跨职能兼职实践设计 46

8 创造项目市场平台 52

更好低从现有的经历中学习

9 影响来自核心组织工作的发展能力 54

10 通过活动策划学习通用技能 61

11 因人制宜：为员工匹配工作任务 65

12 从个人生活经历中学习 72

创造新的发展经历

13 通过企业战略任务发展新兴市场领导人 77

14 为高潜能人才开设全职战略项目 84

15 培养未来领导人的个性化轮岗项目 90

16 作为领导力发展途径之一的企业志愿者制度 96

17 通过服务类项目发展对社会负责的全球领导者 104

18 通过扩展任务发展第一时间主管 111

19 高管影子项目 117

20 领导力健身挑战：每天的领导力肌肉训练 121

21 运用视频案例教学法进行领导者培养 127

22 跨公司联盟：应对商业挑战共同培养领导人员 131

第2部分 领导者：做好准备，从实践中学习 139

组织架构

- 23 全情投入：学会从实践中学习 142
- 24 PARR：经理人员的一个学习模型 148
- 25 GPSR：评估学习准备度的工具 154
- 学习策略与战术
- 26 通过提问促进从实践中学习 161
- 27 利用培训教室，培养学习意愿 166
- 28 塑造学习思维模式 174
- 29 从经验中学习的策略战术 177
- 30 倾诉情感促进学习 183
- 31 积极寻求反馈：用他人看你的眼光看待自己是一种力量 191
- 32 反馈：问谁，何时问，如何问 199
- 33 微反馈：一种实时学习的工具 203
- 反思与收获
- 34 领导力之旅：刻意为之的反思体验 207
- 35 事后回顾：如何构建反思对话 215
- 36 结构化反思：发生了什么？结果如何？接下来如何行动？ 220
- 37 人生阅历：温故而知新 225
- 38 实战学习引导方式 229
- 39 教学中学习领导力 232
- 40 实施意向：领导力发展中目标设定的细化 239
- 学习型社区与支持
- 41 关于战略工作和学习的12个问题 244
- 42 建立个人的私人董事会 247
- 43 从反思与经验中建立学习社团 253
- 44 利用实践社群培养领导者诚信 262
- 45 一个P T O P的学习论坛 268
- 46 网络虚拟圆桌会议：利用科技建立学习社群 275
- 第3部分 人力资源系统：为经历驱动的人才发展而设计 281
- 47 一体化人才管理与基于经历的人才发展 285
- 人才选拔与入职管理
- 48 确定和评价学习能力 295
- 49 从第一天就开始的在岗培训发展 303
- 50 新任领导者的融合 307
- 51 虚拟入职管理 314
- 能力开发型经理人
- 52 领导培训领导：在组织范围内发展领导力梯队 320
- 53 管理者训练：通过项目任务提升能力 328
- 54 通过对话促进绩效发展 333
- 绩效管理
- 55 绩效管理和领导力发展：悖论还是潜能 341
- 56 绩效管理催生在岗学习开发 348
- 培训、发展以及更多 281
- 57 培训和经验驱动型的发展 356
- 58 将真实的世界带进课堂 360
- 59 培养学习敏捷性：从小额信贷行业学习经验 366
- 60 HOTSPOTS培训方案（HUBS OF TRAINING）：通过混合型学习方案拓展传统培训 373
- 61 将经验融入情境模拟 380
- 62 导师关系：在与下属建立的发展关系中提升自身领导力 388
- 行动学习
- 63 业务驱动型行动学习 396
- 64 社区非营利组织中的行动学习 405
- 65 共同提高：在组织间建立学习联盟 416
- 66 实践社区：创建并维持全球性的学习社区 425

继任管理
67 人员储备计划：通过实践经验培养总经理 430
68 通过经验增加能力的深度和广度 436
69 成功的属性：为内部转换建立一个框架 443
70 热门职位—热门人才：跨部门分享领导人才 448
71 人才管道中多文化背景的女性：寻找宝藏 458
第4部分 组织：基于经验开发的促进者 465
评估组织的框架
72 组织的发展氛围 468
73 创建“和”组织：将领导力发展视为关键战略问题 472
广泛使用的设计工具
74 在你的岗位上发挥领导力 477
75 我的需求，他们的需求：设计高价值发展工具 485
76 基业长青：整个组织的在职持续性发展项目 491
向组织领导者施加影响
77 为体验式发展建立支持 496
78 领导力发展中故事的力量 501
79 评估职业中学习的影响 505
80 引导高级领导者了解“出轨”的原因 511
解决特殊障碍
81 加强行政官的流动性 516
82 人才生态系统：使用战略伙伴关系培养人才 521
结束语 524
作者简介 530
• • • • • (收起)

[美国创新领导力中心历练驱动的领导力开发_下载链接1](#)

标签

领导力

学习型组织

管理

工作

商业

人才发展

Efficiency

评论

工具，实践，非常好。实用。

[美国创新领导力中心历练驱动的领导力开发_下载链接1](#)

书评

[美国创新领导力中心历练驱动的领导力开发_下载链接1](#)