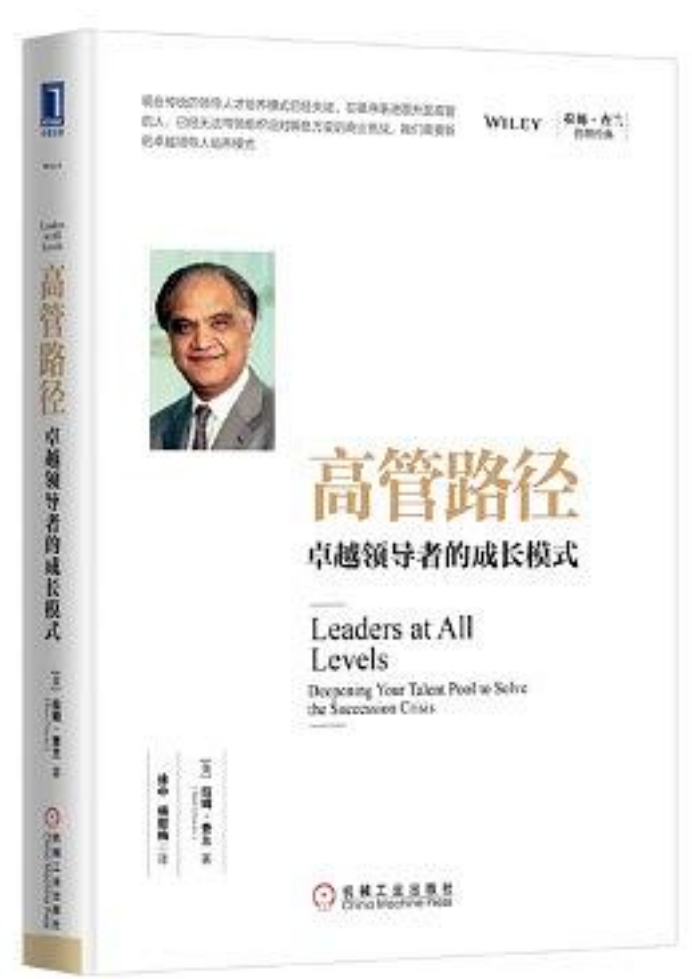


高管路径：卓越领导者的成长模式



[高管路径：卓越领导者的成长模式_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:2016-8

装帧:精装

isbn:9787111544357

互联网时代高管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。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、诺华集团等世界500强企业的观察，作者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。

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。成为高管人员需要二三十年，平均在5个不同岗位上工作过。

领导力不同于财务指标，财务指标只能反映企业的历史业绩，强大的领导力才能决定企业的未来。

作者介绍:

作者

拉姆·查兰（Ram Charan）

全球著名的管理咨询大师、畅销书作家。在过去35年中，他为全球企业及其领导人提供常年的管理咨询服务，其中包括通用电气、KLM、美洲银行、杜邦、诺华制药、EMC、3M及Verizon等。他的独到见解源于其过人的商业智慧：他能在飞速变化的市场环境下，透过企业的复杂表面，直指问题的核心，还能针对核心问题，提出精妙的解决方案，不仅切中要害，还切实可行，即刻就可付诸实施。拉姆·查兰与拉里·博西迪合著的《执行》曾在《纽约时报》畅销书排行榜上高居榜首。

译者

徐中，领导力学者、创业教练，学堂在线中国创业学院频道主任、北京创一教育科技有限公司总裁，清华大学经管学院管理学博士、MBA，领越？

领导力高级认证导师（Certified Master），兼任清华MBA领导力开发课程导师（2011~2016年），清华经管学院领导力研究中心研究员，中国银行业协会特聘专家，北京团市委、清华大学等大学生创业导师。领衔翻译《领导梯队》《领导力》《领导力教练》等20余部领导力著作。

杨懿梅，哈佛大学工商管理硕士（MBA），清华大学经济学硕士、管理学学士及英国文学学士。曾在麦肯锡咨询公司及贝恩资本私募股权投资基金就职。现任拉姆·查兰中国合作伙伴，与查兰先生一起服务中国企业。

目录: 译者序

前言

第1章 培养高层领导人才需要新方法 // 001

领导人才培养问题突出 // 006

如何培养领导人才：一个成功案例的启示 // 011

培养领导人才不能听天由命 // 021

领导人才培养模式需要彻底改变 // 024

第2章 高层领导的轮岗培养新模式 // 028

尽早发掘“千里马” // 031

轮岗培养模式加速领导人才成长 // 033

上级领导担任导师 // 034
实施轮岗模式的挑战 // 036
选择首席执行官接班人 // 041
轮岗培养模式为何有效：同心圆学习模式与持续强化练习 // 043
第3章 如何选拔高层领导 // 051
关注两项重要的领导潜质 // 057
打造公司独特的“DNA”：领导人才基因 // 069
培养领导人才不能凭运气 // 077
第4章 如何培养高层领导 // 079
要敢于破格提拔 // 082
量身定制成长路径 // 088
清除成长中的障碍 // 096
宽容失败 // 100
第5章 上级领导的关键作用 // 103
作为导师的上级领导：辅导关键点 // 105
精心反馈促成长 // 112
持续跟踪，反复评估 // 119
客观评估的方法：集体讨论 // 123
精简评估结果：一页人才评估表 // 127
绘制领导人才成长路径图 // 130
第6章 领导人才培养体系建设 // 135
“轮岗培养模式”流程与方法：高露洁案例 // 135
领导人才库建设要点 // 147
第7章 如何选拔首席执行官 // 149
选拔首席执行官的三项基本原则 // 149
选拔首席执行官的流程：美国蓝十字蓝盾医保联合会案例 // 155
确定首席执行官任职资格 // 164
及早识别出候选人 // 168
把握契合度：谁最合适 // 173
帮助新任首席执行官获得成功 // 178
落选者的归宿 // 180
第8章 领导人才培养最佳实践：德事隆集团 // 183
把领导力发展和接班人培养视为优先重点 // 185
让领导力发展和接班人培养无缝衔接 // 187
排除领导力发展的障碍 // 190
未来的工作 // 192
结语 有领导潜质的人才该如何把握机遇 // 195
附录 轮岗培养模式的重要基石：个人层面与公司层面 // 201
• • • • • [\(收起\)](#)

[高管路径：卓越领导者的成长模式 下载链接1](#)

标签

管理

领导力

高管路径

职场

拉姆·查兰

商业

提升

领导学

评论

管理人才是如何成长的，是如何一步一步成为高管的？其实路径是多样的，作者指出了一种成长模式：轮岗。但这种模式的适用性如何？这种模式是怎样的一种模式？轮岗为什么和如何有助于人才的成长？轮岗具体如何操作？作者并没有详细的论述，或者论述的不够。再扩大一点人才是如何成长起来的，不同的人才会有不同的成长路径吧。

参考过去的经验永远更不上时代变迁带来的新挑战。

因为最近在研究关于轮岗和干部管理的政策而特地研读的这本书，受益匪浅。本书的轮岗培养模式翻译为Apprenticeship Model，主要针对的是高管后备的培养，与传统的以岗选人的模式大不相同，关注的更多的是人才个人的特质来量身定制培养方案，以同心圆学习模式和持续强化学习方式（刻意练习）为理论基础设计的岗位轮换、领导反馈、自我修正和反复实践的培养方法来培养高管。全书分八个章节来讲述为什么选择这种培养方式？这种方式是什么？这种方式如何应用在高管和CEO的选拔培养上？同时以案例加以佐证。语言言简意赅，观点清晰，充分展现了拉姆查兰对领导力的深刻认知以及其在人才培养方式上具有成功实践经验的独到见解。

如果传统的领导人才培养模式已经不能满足企业对管理人员的需要，那么《高管路径》则可以带领组织应对瞬息万变的商业挑战，这种领导人培养模式正是我们所需要的。

[高管路径：卓越领导者的成长模式_下载链接1](#)

书评

[高管路径：卓越领导者的成长模式_下载链接1](#)