<<CEO接班方略>>

图书基本信息

书名: <<CEO接班方略>>

13位ISBN编号:9787100065597

10位ISBN编号:7100065593

出版时间:2009-5

出版时间:商务印书馆

作者:鲍尔

页数:234

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

<<CEO接班方略>>

前言

这是一本关于CEO(首席执行官)接替的书,即CEO的岗位接替是如何进行的,怎样才能在接替后实 现公司的进一步发展。

在公司的内部运行过程中, CEO的接替相当于一个分水岭。

那些竞争CEO职位的人多年来都在玩"王者争霸"的游戏,每个人,甚至包括那些公司的竞争对手,都知道CEO的更换很可能会极大地改变自己的前途,并且公司的业绩也会受到重大的影响。

当一个叫杰克·韦尔奇(Jack Welch)的年轻人接管了通用电气(GE)公司,立刻颠覆了所有的规则

起初,这一变更让20万人丢了工作,但二十多年之后,通用电气创造了工,500亿美元的市场价值和10万个新岗位。

詹姆斯。

基尔茨 (james Kilts) 接管了吉列 (Gillette) 公司。

三年后,该公司便被宝洁(Procter&Gamble)收购了CEO就是能给公司带来如此不同的命运。

出于某些原因,在那些非政治组织中有一个规则——参与领导权交替的竞争就是搞政治,即使这对组织本身及其所属人员来说风险很大,而优良的管理是与政治分离的。

因此,关于CEO接替者的讨论通常是秘密的关门会议。

只有大公司CEO的接替才会被当做一个重大事件,可能还会被当地报纸当做新闻来报道。

<<CEO接班方略>>

内容概要

随着CEO离职率的上升,公司不断从外部寻找合格的CEO候选人。

的确,从外部招聘的CEO能带来新鲜的观念和人脉关系;但是,他们缺乏接班所必须的对公司文化和 历史的深刻了解,结果是:业绩不佳。

在《CEO接班方略》一书中,约瑟夫·L.鲍尔断言,今天的CEO行使着巨大的权力,对公司长期 的成败起着决定性的作用。

鲍尔揭示了公司应怎样筹划和实施CEO接班方略,以达致卓越的业绩。

凭借十年研究和在管理接替过程中所积累的个人经验,鲍尔阐述了公司怎样才能建立起内部候选人的选拔和培养机制,从而在这群人中锁定合适的人选,来担当人们对其要求越高的CEO角色。

这其中的关键点是,培养"内部的局外人"。

虽然这些领导者来自组织内部,但他们看待角色的眼光,却如同一位刚刚买下公司的人。 他们没有在公司核心部门长期工作所造成的认知和情感包袱,相反,他们可以充分利用他们积累起来 的关于公司人员、供应商和客户的知识,以及对未来方向的把握。

鲍尔提出了令人信服的观点,描述了切实可行的步骤,从而使你: 准确界定CEO职位所需要的能力和因素; 了解构成内部局外人的看似矛盾的技能组合及思维方式; 利用招聘环节、人才发展计划、选拔过程和交接过渡来培养管理者,输送好的CEO人选。

本书着眼于谋划接班人和培养领导者,描述了内部局外人的典型特征,并揭示了如何吸引、培育和提拔这一特殊类型的领导者。

有了一定数量的内部候选人,你的公司就能在需要领导者时适时获取。

<<CEO接班方略>>

作者简介

约瑟夫·L.鲍尔,哈佛商学院工商管理唐纳德.戴维教席教授,从事研究四十余年,是战略、组织、资源配置和领导力方面的专家。

他创办了哈佛商学院的"总经理项目",目前担任"公司领导项目"主席,同时还出任几家公司的董事。

<<CEO接班方略>>

书籍目录

序言第一章 为何需要内部局外人?

领导失误 外部人与内部人 做出正确的决策 本书的目标读者第二章 岗位描述 外部人士/正面例子:夏洛特·比尔斯在奥美 外部人士/负面例子:约翰·斯卡利在苹果电脑公司 内部人士/正面例子:布朗鞋业的罗恩·弗罗姆 内部人士/负面例子:马莎公司的彼得·萨斯伯里 橡树、橡果和接替第三章 内部的局外人 为什么要"打好基础"?

为什么要"知情在行"?

拥有领导才能和领导欲望 发现变革的需要第四章 塑造内部的局外人 招聘 利用组织的良机 用发展的眼光看待过程 考核与反馈 培训 区别 业绩第五章 CEO的接替程序 交棒式和赛马式 成为CEO需具备的关键特质 扑面而来的各种挑战 如何做到未雨绸缪 从一种方式到另一种方式的转变 顺利度过过渡期 董事会的角色:衡量公司的另一个标准

<<CEO接班方略>>

章节摘录

插图:第一章 为何需要内部局外人?

如今,多数公司面临的一大挑战就是挑选下一任CEO的人选。

即使一家公司的CEO刚刚上任,即使他或者她干得相当出色,包括现任CEO本人在内的公司持股人都

需要认真地思考一个重要的问题:谁会是我们公司的下任领导人?

也许这听起来有些夸张,但在本书中,我要证明此言并非夸大其词。

为什么这么说呢?

原因之一与权力有关。

即使在安然公司(Enron)、世通公司(WorldCom)、阿德菲亚传播公司(Adelphia)和其他一些公司的负面事件中惨遭折戟之后,CEO现在仍然掌握着无上的权力。

CEO的权力比政客要大得多。

政客的权力受到民主程序中权力制衡的限制,而CEO则是自己和公司命运的主宰者。

哈佛商学院一位著名教授曾经把公司称为"依照老板喜好运行的非民主集团"。

而CEO与古代船长的相似程度令人吃惊:他们都是自己领地的绝对统治者。

这样,他们在公司长远的成功或失败中起到了决定性作用。

这并不是说下属就无足重轻。

当然他们也发挥着自己的作用,管理好各个部门才能实现预期目标。

特别是在CEO及其领导团队试图确定公司发展方向时,正是他们为之创造了各种可供选择的机会。

而且,这些团队怎样来执行也非常重要。

但无论如何, CEO的决策才是公司成败的决定力量。

<<CEO接班方略>>

后记

《CEO接班方略——寻找具有外部眼光的内部人》是哈佛商学院资深教授约瑟夫·L.鲍尔集四十余年 教学和工作经验写成的一本关于对企业CEO(首席执行官)接替过程实施有效管理的好书。

这本书不但用实例论述了CEO接替工作对企业产生的巨大影响,而且提出了保证选好合格CEO的重要条件,即找到具有外部眼光的内部人。

本书所选取的案例多是世界著名企业;所讲述的CEO选拔和接替过程,很多是作者亲眼目睹或亲身参 与的;视野开阔、内容翔实、数据充分、文笔生动,是企业高层管理人员、学术研究人员和组织(干 部)管理人员必读的一本不可多得的书。

约瑟夫?L.鲍尔既是大学教授,又是很多著名企业的董事,他集四十余年教学和管理工作的经验,瞄准了企业CEO选拔和接替过程中的一个重要管理问题:合格CEO的标准是什么?

作者没有列出品德、专业、健康等空洞抽象的条件,而是用正反两方面的实例告诉读者,合格CEO的 具体要求是"内部局外人"。

"内部局外人"既不一定是土生土长的内部人,也不一定就是"外来的和尚"。

他们是具有开阔的外部视野,又深谙企业文化、内部情况、业务运作规律,且作风扎实的务实的领导 人。

由于书中很多案例是作者在哈佛商务学院讲课时的讲义,所以口语化倾向十分明显,这增加了书的可读性,使人感到亲切有趣。

在翻译过程中,我们注意保持了作者的语言风格,尽量原汁原味地展现书的内容。

由于译者水平有限,各种疏漏在所难免,敬请广大读者批评指正。

<<CEO接班方略>>

媒体关注与评论

商务印书馆一哈佛商学院出版公司携手引领经济管理新思维在《CEO接班方略》一书中,约瑟夫一鲍尔对于CEO的遴选过程进行了深刻的观察,并提供了极有价值和原创性的方案,以解决许多公司董事会所面临的问题,保证公司拥有杰出的领导者。

鲍尔曾与众多企业一起工作,培养当前和未来的领导者。

他将其丰富的经验提供给大家分享。

对于所有关注企业领导者的人士来说,这都是一本必读书。

——哈佛商学院管理实践教授、美敦力公司前董事长兼CEO比尔·乔治这是一本激动人心的书, 论述了一个被严重忽视的主题:CEO的接替。

该书来源于作者数十年积累的第一手经验,其基本观点是有力而令人信服的。

——英国财务报告委员会主席克里斯托弗·霍格爵士很少有比CEO接替更关键且更具挑战性的商业问题。

在《CEO接班方略》一书中,约瑟夫·鲍尔对高效培养领导者和管理接替过程提出了真知灼见。 这本书将久享盛誉。

- ——爱默生电气公司荣誉主席、《爱默生管理》一书作者查克·奈特本书就完善接替计划提出了卓越而丰富的见解,是所有参与高层接替工作人士的必读书。
- ——史赛克公司CEO史蒂夫·麦克米伦这是一本关于领导力、高层管理、复杂的组织,以及人们在组织中真实行为的杰作。

鲍尔具有与众不同的才能,能够用上种体察入微和身临其境的方式描述高层领导服中的世界,他告诉 我们如何在CEO的岗位上做到卓有成效。

——哈佛商学院荣誉院长约翰·麦克阿瑟

<<CEO接班方略>>

编辑推荐

《CEO接班方略:寻找具有外部眼光的内部人》所选取的案例多是世界著名企业;所讲述的CEO选拔和接替过程,很多是作者亲眼目睹或亲身参与的;视野开阔、内容翔实、数据充分、文笔生动,是企业高层管理人员、学术研究人员和组织(干部)管理人员必读的一本不可多得的书。

<<CEO接班方略>>

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