

<<领导力教练（原书第3版）>>

图书基本信息

<<领导力教练（原书第3版）>>

前言

<<领导力教练（原书第3版）>>

内容概要

<<领导力教练（原书第3版）>>

作者简介

<<领导力教练（原书第3版）>>

书籍目录

推荐序译者序 领导力教练——个性化领导力突破的新模式前言序言（第3版）序言（第2版）序言（第1版）第一部分 教练基础第1章 通过教练改变行为 3第2章 居于战略核心的教练 10第3章 情境领导与高管教练 24第4章 教练和咨询的异同 34第5章 揭开教练之谜 43第二部分 领导者的形象第6章 技艺娴熟的领导者 55第7章 领导力写作：写出你的领导声音 70第8章 在一个烦心的商业环境中寻找价值 78第9章 领导者的风范 90第10章 目的型领导 99第11章 教练型领导 105第三部分 行为改变所面临的挑战和阻力第12章 男性和女性的自我觉察教练 117第13章 授权教练 124第14章 跨国界领导 134第15章 公司治理教练 140第16章 领导力洞察：超越乏味的管理语言 150第四部分 识别和培养高潜力领导者第17章 提高敬业度和员工保留率的教练 167第18章 教练未来的律师领导者：案例研究 175第19章 高效的团队建设 182第20章 领导者培养领导者：微软的高潜力人才发展和高管教练 188第21章 高潜力领导者的培养 205第22章 导师的传承 211第五部分 付诸行动第23章 有效地影响决策者：确保你的知识产生影响 219第24章 快速成长的路径：成功转型为更重要的领导者 225第25章 团队的力量：卓越团队的优势 231第26章 倍增你的价值 240第27章 在职业竞赛中胜出：高管及教练需要知道的事情 246第六部分 教练模型及工具第28章 领导力之旅的教练工具 257第29章 用前馈代替反馈 268第30章 三类高潜力领导者及Realise2 4M模型 273第31章 教练高潜力女性领导者：使用六点影响力模型实现转型 282第七部分 领导力教练：高端网络内容第32章 成功实施同伴教练的十个建议第33章 教练继任高管：三段式方法第34章 为什么360度评估没有效果以及如何保证效果第35章 领导力与权力：职位带来什么不同第36章 教练高管：女性在全球的成功第37章 教练的教练致谢 295编者简介 296注释 298

<<领导力教练（原书第3版）>>

章节摘录

第2章居于战略核心的教练 教练的情境 想象一下，在一个宽敞明亮的大会议室里，一群人坐在一张擦得光亮的桃木桌子的一角，看起来像是同事，为了敲定一桩生意而聚在一起。旁观者可能觉得他们是朋友或者竞争对手，正在解决一些明显很复杂的问题。他们轮流在白板上写着什么，某个人详尽阐述了一个观点，其他人开始深思。一个新鲜的想法点燃了他们的灵感，他们非常愉快，从每一个可能的角度进行探讨，为最终达成一个深思熟虑的行动计划而努力。

对旁观者而言，高管教练的过程可能看起来只是一场愉快的交谈。

但是，在这种交流发生的“此时此刻”这个场景背后，其实有着复杂的背景。

有人把高管工作的作用描述为继往开来。

任何职业都是在一个工作环境中进行的，其基本规则一直处于变动之中。

围绕这一点，我们发现，当今世界，人们与不同的利益相关方合作——经理、直接下属、合伙人、供应商、顾客。

具体的关系结构包括政府、贸易联盟、银行、股民、股市，等等。

这些都显示，高管工作的环境，是一个竞争性和目的性很强的组织世界。

此外，还有另一个世界——一个经常完全被管理书籍忽略的世界，这是我们在教练过程中迫切需要知道的。

这是一个与商业、工作无关的社会化、个人化、家庭化的世界。

这是我们必须承认的，超出工作之外的“生活”世界。

为了更好地支持高管的自我发展，教练对话必须能够整合这些领域。

优秀的教练能够帮助高管或者团队在任何领域开发潜能和提高业绩。

更复杂的情境是，高管带领的团队（如项目团队、工作组或者委员会）中的成员往往是流动的，有人来，有人走。

团队、个人和组织的目标也会随着时间而改变。

而且，组织本身也会不断地更新它的定位、使命和组织结构。

教练对话就是在这样的背景下发生的。

，我们的研究显示，教练对话只要实施得当，几乎总能获得成功。

看似简单的教练对话居然能够直面所有的混乱和不确定性，不断地创造辉煌的成果，这是令人吃惊的。

对于那些偏颇地认为教练只是一次平等的对话的从业者来说，教练技术无疑难以获得持久的成功。

但其实，教练技术不仅能够能够在战略意义上获得成功，而且能够在日常的结构对话中获得成功。

对话 优秀的教练过程很不容易。

最大的挑战是如何将高管带人一场针对当前目的的对话。

这个打消他人疑虑的简单问题——“我们应该谈什么”，竟然很难回答好。

因此，教练与高管常常像侦查员一样工作，双方一起选择一条合适的路径。

教练技术具有潜在的高影响度和高风险性。

向错误的方向出发可能导致糟糕的结果，让高管和公司都感到失望。

相反，找到正确的路径将获得极高的回报。

对话是教练技术的核心。

对话中的两个人，一个是大型企业的高管，负责一项很重要的业务；另一个是高管教练——不是那家企业的员工或顾问。

高管有决定百万美元支出的权限，而教练没有任何企业权限。

但是，仅仅通过对话，这个外来的教练就能产生重要的影响。

他既没有正式的权力，也没有直接的管理责任，但他最大的愿望是深刻影响这位高管的思想和行为方式。

融洽的关系对于确保对话取得进展非常重要。

<<领导力教练（原书第3版）>>

双方之间的“化学反应”必须迅速促进信任和信誉的建立；高管必须相信教练不是在浪费他的时间。教练良好的倾听技巧以及表达真诚反馈的能力十分关键，可以让对话建立在真实的基础上。

教练和高管需要探讨如何将短暂的、情境性的因素和与生俱来的、需要注意的那些因素区分开来。当公司处于动荡的环境时，这个筛选过程往往需要精心的判断。

从原始信息中梳理出事实的每一分努力都很有意义：经过仔细验证的信息，能够决定整个教练项目所取得成果的质量。

任何教练式对话的直接或者战略性力量主要取决于它的问题的性质。

问题可以用来挖掘潜在的话题，或者帮助高管重新考虑一些工作或者计划行动过程。

高管的态度或观点可能要么被加固，要么受到挑战：也就是说，这个人当前的道路要么被确认，要么被探查。

即便对话只是确认了一个人当前行动计划的有效性，它也是有价值的——价值在于增加高管的信心，同时将商业风险保持在可控范围内。

教练技术将重新对实际情况起作用，如果好的问题后面紧跟着有启发意义的分析、详细的行动计划，并不断地回到工作环境中检验。

与高管一起工作，教练会从他们的谈话中最终形成一个行动计划。

一场教练式面谈的终点，一定包括高管计划尝试某种新的行为。

最重要的是，任何教练活动的完整价值只有当一种新的行为真正在现实世界中实施时，才会显现出来。

在这个舞台上——在教练式面谈结束以后——教练鼓励高管跟随并执行这个计划。

在某种意义上，教练现在扮演了记忆和良心的角色。

因此，教练技术最好被看成一个持续的过程，或者一个持久的系统，而不只是一次面谈。

一位好的教练不需要是高管所做工作和所在行业的专家。

一位好的教练甚至不必掌握像高管那么范围广大的社会技能。

带着对商业的合理欣赏和人际的活力，一位好的教练只是一个能建立融洽关系的过程型的人。

他了解高管当下的环境；他在提供反馈时诚实而勇敢；他是一位好的倾听者；他会问好的问题；他既善于畅想又善于分析；他是一位好的计划者，会考虑接下来做什么，以及最终会怎么样。

在教练过程中释放出来的强大力量必然会迫使高管和教练去考虑几个严肃的问题，比如：在这场谈话中，构成成功的因素有哪些？

具体而言，谁是我的客户？

隐私问题应该如何对待？

哪些话题超出了教练范围？

那些影响工作绩效的问题在多大程度上被认可？

面对这些伦理难题，教练必须通过努力使谈话与目标保持一致。

教练必须足够勇敢地推动高管前进——往往通过面对某位高管忌讳的话题，或至今一直被有意忽视的。

对话总是能够帮助高管追求他选择的目标，而不是完全被教练牵着鼻子走。

总之，教练技术是一种助长，而不是提建议。

虽然高管坚持目前所能确定的最成功的路线是必要的，但是没有人能保证这条路会很容易找到，或者很容易走。

这让我们看到好的教练技术的两个关键见解：首先，观察谈话背后的问题是必要的，这能让人意识到，没有背景，这场谈话不会简单地发生。

最强健的教练技术依赖于广泛告知的对话。

在教练活动开始之前，要在搜集、验证、分析信息方面做大量的工作。

这些信息包括高管工作所处环境的市场、技术、政治现状。

同事、合伙人、直接下属的印象提供了高管人际互动方面的重要信息。

有时，前进的唯一道路就是从高管自己的一件轶事谈起，但是真空中的教练活动是一场危险的游戏。

第二个见解是让我们超越一对一的面谈。

<<领导力教练（原书第3版）>>

通过在教练式对话中融入组织的气质，个人行为改变与组织的有计划的变化可以联系起来。

当整个组织都参与时，教练活动就变成了战略性的。

而且，在一个现代学习型组织中，团队教练活动和战略思维的发展可以变成同一件事情。

对教练来说，战略不仅仅存在于季度利润目标中。

那些从事战略教练的人丰富了战略的含义，使之至少包含个人、团队和组织因素。

战略高管教练活动是一个包含其中的实用方法，其中融入了仪表盘或者平衡计分卡的理念，能够很好地适应一个连基础原则都不断变化的复杂世界。

P10 - 13

<<领导力教练（原书第3版）>>

媒体关注与评论

多好的一本书！

在《领导力教练》一书中，世界上最好的教练们聚在一起，提供了教练艺术方面的卓越指导。

任何对成为一名高管教练感兴趣的人，不管是个体教练还是组织中的教练，都应该立刻购买并阅读这本好书。

——莎丽·赫格森《女性优势》和《无所不包的网路》作者 这本杰出的著作是组织所有层级人的必读书。

教练、HR经理、想要成为教练的高管都将从这本《领导力教练》中的概念、经验、方法中获益匪浅。

——维杰·戈文达拉扬达特茅斯大学塔克商学院教授。

畅销书《创新的另一面：解决高管面临的挑战》的作者 本书对即将退休并转入另一个重要领域——教练他人成为更有效的高管的人非常重要和有价值。

对于越来越多地负责为公司领导者管理教练活动的HR高管也非常重要。

——D·奎因·米尔斯哈佛商学院教授 《领导力教练》探讨了很多激活整个组织的强有力的新方法。

组织每个层级的人都将从本书的思想中获益。

——肯·布兰查《更高层面的领导》和《一分钟经理人》的作者

<<领导力教练（原书第3版）>>

编辑推荐

马歇尔·戈德史密斯、劳伦斯S.

莱昂斯、莎拉·麦克阿瑟编著的《领导力教练（世界著名企业教练们的实践心得原书第3版）》是高管教练领域的权威著作，领导力大师沃伦·本尼斯称之为高管教练领域的最佳文集。

第3版主要针对聪明的年轻领导者和高潜力的新一代教练，反映了教练技术、心理学和领导力等领域的最新成果和前沿实践。

包括教练基础、领导者的形象、行为改变所面临的挑战和阻力、识别和培养高潜力领导者、付诸行动、教练模型及工具和领导力教练等七部分内容，是了解高管教练前沿理论与最佳实践的必读佳作。

本书还从多个角度回答了戴维·尤里奇教授在本书中提出的教练的三个基本问题：教练活动的成果是什么？

一名合适的教练对象的要求是什么？

一名卓越教练需要具备哪些技能？

<<领导力教练（原书第3版）>>

名人推荐

<<领导力教练（原书第3版）>>

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>