

<<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

出版单位：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1000个新岗位，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轻重。

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—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·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>