

<<敢说真话>>

图书基本信息

书名：<<敢说真话>>

13位ISBN编号：9787111196303

10位ISBN编号：7111196309

出版时间：2007-1

出版时间：机械工业

作者：[美]凯瑟琳D.瑞安

译者：王菲菲

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>

## <<敢说真话>>

### 内容概要

本书分为四个部分，这样的划分有助于读者理解恐惧的问题，然后再选择有效的措施来解决这些问题。

第一部分“恐惧的动力机制”通过比较以不信任循环圈为特征的职场的种种艰难现状与高度信任的组织构想，确定了大背景。

第二部分“恐惧如何在组织里运作”直接探讨了实地调查的结果，以便于更全面地描述恐惧的消极影响。

第三部分“建立高度信任的工作环境的策略”提供了七种领导层可采取的行动，帮助管理者及其团队向一个积极的、基于信任的构想努力。

第四部分“一个充满信任的未来”介绍了在快速的组织变革过程中处理恐惧的一些关键问题，最后通过鼓励所有领导者承担必要的责任促使他们的组织前进结束了本书的内容。

## <<敢说真话>>

### 作者简介

作者：(美)凯瑟琳D.瑞安 丹尼尔K.奥斯特莱克现为顾问公司猎户团队(The Orion Partnership)的负责人。  
她擅长将组织内部的恐惧转化为信任与合作，与客户协力营造出有利于组织提升的公司文化。

## <<敢说真话>>

### 书籍目录

推荐序前言第一部分 恐惧的动力机制 第1章 恐惧的经历 第2章 不信任循环圈 第3章 定义基于信任的工作环境第二部分 恐惧如何在组织里运作 第4章 威胁的模式、不信任的诱因 第5章 不可讨论事件：众所周知的秘密 第6章 畅所欲言的影响 第7章 恐惧的高昂代价第三部分 建立高度信任的工作环境的策略 第8章 承认恐惧的存在 第9章 注意与人交往中的行为 第10章 价值批判：奖励谏言者 第11章 减少意图不明的行为 第12章 讨论不可讨论事件 第13章 共同决策 第14章 挑战做最坏打算的想法第四部分 一个充满信任的未来 第15章 在变革的过程中 第16章 人们已经准备好迎接一个没有恐惧的职场参考文献

## &lt;&lt;敢说真话&gt;&gt;

## 章节摘录

书摘平衡的重要性 正如前面部分所介绍的，由于恐惧自我释放的方式，要识别任何一个公司与信任一恐惧连续体之间的联系是很困难的。

各种解释会导致人们把重心放在连续体中恐惧这一端，这样很容易使人感到混乱。

反过来，这样又会导致把注意力简单地集中在恐惧上，把它当做一个要解决的问题来处理。

这是一种补救办法，但要先找到一个缺陷，确定它的位置，然后再把它填补好。

理解连续体中的信任这一端是非常重要的，特别是要弄清楚一个基于信任的工作环境是怎么样的。形成一个对信任的构想可以帮助人们看到各种方案。

它会树立一个积极的目标，而且还能指导驱除恐惧的工作顺利进行。

事实上，建立一个高度信任、高工作效率的组织的工作，要求在发现并纠正恐惧的运作机制与持续集中于实现积极提议的充满活力的目标之间找到一个灵敏的平衡点，这是很现实的。

因为消灭所有的恐惧也许是不可能的，但是通过减少恐惧背后存在的破坏性而释放出惊人的潜能是完全可以做到的。

失去了平衡，减少恐惧的努力就会偏离目标，最后产生事与愿违的恶果。

因为恐惧是个令人害怕的话题，所以如果只是把它提出来，它会引起紧张。

没有一个表达清楚、明白有力的积极的目标，人们会迫不及待地揭露恐惧的情况，然后会有意无意地相互指责。

只关注这个问题的领导者，不是将自己的担忧与基于信任的看法相结合，而是通过努力将它驱除出去的同时又承担上把它带进来的风险，他们会停止承担所有的责任，为自己辩解或者将责任都转嫁到别人身上。

这种方法有一个极端的例子，包含在一句戏言里：“如果你不能驱赶走恐惧，天哪，我们将找到能够驱赶走恐惧的其他人。

”当然，这种情况与我们所期盼的正好相反。

要达到适合的平衡，要求对恐惧的运作机制和信任的运作机制都有所了解。

在我们的经历中，最先又要最好做到的就是，在这种培养意识的阶段把领导者和他们的团队解放出来，以集中于他们希望共同建造的东西上，而不是陷入错误的东西中。

这把他们从应急措施中和不知不觉陷入为恐惧的存在而责备他人中释放出来，否则这些因素都只会使恐惧一直存在下去。

因此，本书接下来的两章内容就是着重考察人们发现自己被困住的不信任循环圈和对一个高度信任、高效率工作环境的描述。

尽管这是研究工作，但我们知道把恐惧和不信任循环倒转过来以及开发每个公司未充分利用的潜能，这是完全有可能的。

就如同我们的许多策略所表明的那样，开始个人反省恐惧，然后再讨论恐惧，承认它的存在并且抱着理解的心态大声说出来，这就是前进的一条有效的道路。

这种行为是一种信号，标志着某些新事物即将到来，它们会抵消过去曾经有的消极的预期。

不敢大声说出来的恐惧一直存在于我们周围，而且长期以来还被一直忽视，以至于直接把它讲出来成为组织或领导者开辟新天地的一种立竿见影的方法。

在把你所在的组织提升成为一个高度信任、高工作效率的企业所需的潜能的过程中，我们希望你听得见呼唤你行动的声音，这是基于非常乐观地对人们以及我们大家能共同创造的东西的信任。

在驱除恐惧方面，领导者的任务包括：把思想从过去的束缚中——即从怀疑和批评指责中——解放出来并帮助人们去要求尽可能建立一种全新的工作环境。

<<敢说真话>>

媒体关注与评论

书评“我宁愿去挣钱少一点。  
但自己感觉舒服的地方!”

——一家世界100强企业的职业经理人 “上次我提出建议却没有得到任何回应。

自那以后，虽然我的工作质量没有下降。  
可我却不再是原来的我了。

” ——一家银行的内部顾问 “不允许我和任何人交谈!我觉得自己像个受虐待的家庭主妇。

” ——一家美国大型公司的人事部经理 “本书必能使你受益。

” ——斯蒂芬·柯维，著有《高效能人士的七个习惯》 “本书你一定要买三本，一本送给你公司的CEO，一本送给你最好的朋友，再留一本给自己。

” ——乔希·哈蒙德，文化动态公司的董事长

## <<敢说真话>>

### 编辑推荐

在一个相互指责、充满辩解、互不沟通、互相质疑、没有共同目标的组织，你能走多远？在现代商业竞争中，要克服全球性竞争挑战、资源减少，但却要确保长期成功同时却继续追求短期利润这些困难障碍中，你的恐惧的存在并不是很隐秘。你可以把恐惧看做一个逐渐清晰的背景环境，正是它一直在破坏人们工作中的奉献精神、干劲以及信心。面对这些，不要怕，我们需要做的就是营造一个信任、高生产率和创新繁荣的环境。

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>