

<<应变的真理>>

图书基本信息

书名：<<应变的真理>>

13位ISBN编号：9787115246868

10位ISBN编号：7115246866

出版时间：2011-1

出版时间：人民邮电出版社

作者：威廉·凯恩

页数：207

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>

## <<应变的真理>>

### 内容概要

有人说过，“唯一不变的就是永远有变化”。  
处在经济动荡背景下的企业，尤其需要有敏锐的觉知能力，并能适时引进变革。  
如果能够取得变革成功，就可以有效提升公司的竞争力，在商战中获得领先。

《应变的真理》作者威廉·凯恩根据自身的经验和多年咨询顾问工作中的认识，总结出49条如何应对快速变化的管理技巧。  
这些技巧都简单易行，切实有效，可以帮助管理者在短时间内提高其应变能力。

《应变的真理》可用于员工培训，也可供中高层管理者学习和参考。

## <<应变的真理>>

### 作者简介

威廉·凯恩(William S.Kane)是一位成就卓著的人力资源主管，在全球业务管理的方方面面有丰富经验。在领导、规划和执行企业成功转型及人力资源领域，他拥有特别突出的专业能力。

凯恩关于企业责任及人力资源等问题的观点曾经被《今日美国》、《金融时报》等广为报道。作为其学术领域的拓展，凯恩还与加利福尼亚州大学洛杉矶分校棒球队的名誉教练约翰·伍顿和安迪·西尔合作，创办领导力管理研讨班。

## &lt;&lt;应变的真理&gt;&gt;

## 书籍目录

作者简介

前言

第一编 是走还是留

真理1 生活中的变化有10%是必然要发生的，另有90%取决于你的反应 1

真理2 要让大家接受你的信念 5

真理3 如果你的价值观不被认同，可能是时候该离开了 9

真理4 家人和团队的支持 13

第二编 上路前，你的包袱里应该装些什么

真理5 不在于你拥有什么，关键在于你需要什么 16

真理6 要想掌控变化，必须引导变革 20

真理7 没有一种“我能”的态度，你将一事无成 24

真理8 如果不能坚持，你将注定失败 28

第三编 变革早期

真理9 旗开得胜的策略 32

真理10 让老板成为最支持你的“粉丝” 36

真理11 推行变革只有三种方式 39

真理12 接受挑战，抓住机会 43

真理13 明确对待团队成员的原则 47

第四编 计划

真理14 如果你不知道你正在去哪儿，肯定你也不会到达那里 51

真理15 要实现梦想，你必须首先在心中筑梦 55

真理16 变期望为邀请 59

真理17 高度重视组织的价值观 62

真理18 让变革议程进入每个人的日程表 67

第五编 沟通

真理19 人们是带着眼睛在听 71

真理20 不要完全依靠E-mail 75

真理21 谁也不会对着消防水龙头喝水 79

真理22 区别变革中的三类人 82

第六编 根据目标匹配人员

真理23 组织结构：旁观者清 86

真理24 以A类员工为核心构建团队 90

真理25 筛选候选人：让事实说话 94

真理26 避开10个圈套 98

真理27 不要只招聘与你“性情相近”的人 102

真理28 帮助新聘员工适应组织 106

真理29 如果你必须裁员，那么要裁得漂亮 109

第七编 绩效管理

真理30 风格要多样化 114

真理31 有效地运用权力 118

真理32 没有计划就不可能完成计划 122

真理33 反馈是一份礼物 126

真理34 要知道该按下哪个按钮 130

第八编 创建自己的文化

真理35 风平浪静时更易行舟 133

<<应变的真理>>

- 真理36 信任赢得不易，失去却不难 137  
真理37 走着管理着 141  
真理38 要掌握并熟练运用管理技能 145  
真理39 你的方法未必是最好的 149  
真理40 一加一大于二 153  
真理41 直面问题，不要逃避 156  
真理42 决策：欲速则不达 161  
真理43 例外：不能没有，但不能习以为常 165  
真理44 雇员守则：问些更有意义的问题 169  
第九编 认可与奖励  
真理45 让每位雇员感到，他是你唯一的雇员 172  
真理46 郑重的赞许将有助于管理 176  
第十编 永续发展  
真理47 收益最丰厚的投资是对自己的投资 180  
真理48 你的职位是管理者，而你的职责是教师 185  
真理49 一个人试图干完所有人的事是很危险的 189  
参考文献 193  
译后记 206

## &lt;&lt;应变的真理&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：马蒂·斯梅尔(MaltiSmye)在她所著的《逃开得是不是太晚了?》一书中提出过一种观点:让你与员工的信念体系协调起来远比技能的协调重要得多。

这种协调一致绝对是非常关键的。

而当组织在经历重大变革时,则更是如此——特别是在转型的初期,组织的集体价值观和代表性价值观都处在引人注目的焦点位置。

它主要体现在人们的行为方式、组织对待员工的方式以及作出的一系列决策上。

曾经有这么一位企业的领导人,他非常执著地降低成本、急速变革,但最终却失?了。

在外界看来,这个人拥有令人印象非常深刻的教育和从业背景,还有先前的成功记录。

他环游世界,在最优雅的饭店就餐,出席一系列展览和主题活动,而且享有一个显赫的头衔和丰厚的薪酬待遇。

但是,他几乎随时都是众矢之的。

企业内部的人都清楚他诡计多端的方法和态度。

他刻薄的暴君式做法随处可见,还有他那常常爆发的火山般的暴脾气。

他鲜有耐心,希望他的团队“一周7天,一天24小时”地奉献,他对待下属的态度仿佛他们是可以随时更换的零件一样。

他无情地关闭工厂、大幅度裁员,并把他认为较差的业务砍掉——所有这一切所秉承的原则和做法都与公司主张的价值观相悖。

他的确快速地帮助公司改善了资产负债状况,但是却势必威胁到企业真正的生存。

他无情地追求经济效益,导致了对他人的不尊重和不信任。

当遇到这种情况的时候,我们会有各种选择——从不予理睬到转身走人都有可能。

每种选择都会对个人及职业产生深远的影响。

而你的价值观将很有可能决定你选择哪条路。

价值观是你从内心希望坚持的原则或者理想状态,它帮助我们形成并解释自己所处的世界,帮助我们理解这个世界是如何运转的。

价值观源于我们成长和经历的过程——我们的家庭、朋友和非常亲近的人都会影响它的形成。

价值观会影响我们感知、思考、反应以及行为的方式。

它建立在社会、宗教、文化和伦理的基础之上,而当我们应对一系列人类情感(例如矛盾、悲伤、失望、嫉妒和成功)时,我们每个人都会形成一定的价值观。

所有的组织都有着显性或者隐性的价值观,构成企业文化的基础,不管我们说的是IBM,还是地方性的亲子教育机构,或是女童子军组织,都是如此。

对这些价值观的共同理解和诠释可帮助我们明确组织对职业行为的期望?而且还能帮助我们清楚地了解应该如何应对有可能出现的冲突。

对于我们每个人来说,问题和潜在的挑战都在于要确定和理解我们各自的价值观,并判断它是否顺应我们所处的组织。

这时就需要我们进行自我反省。

在我们的组织生活中,如果没有广泛的和谐,我们无论如何都是不会成功的。

换句话说,如果你对企业的产品或提供的服务、它的商业模式、企业文化或者领导决策都不信任的话,你真的会希望为它工作吗?你希望给看似与各种供应商都保持一种太过暧昧关系的公司打工吗?你希望身?的同事对企业的事情无动于衷吗?

<<应变的真理>>

媒体关注与评论

凯恩为我们驱动组织变革以及让我们成功地应对变革提供了有效的指导。  
——罗斯娜·拉乔皮(Rosna Racioppi)

## <<应变的真理>>

### 编辑推荐

《真理与方法译丛:应变的真理》：为驱动和取得成功的变革，您应该知道的一切！  
组织变革的真理。

驱动组织变革的真理。

创建长久成功的组织文化的真理。

《真理与方法译丛:应变的真理》呈现了49条有效的应变原则，它们不仅表述精炼，而且使用方便。  
生命的10%在于你的际遇，其余90%则在于你的应对。



<<应变的真理>>

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>