

<<勇敢去工作>>

图书基本信息

书名：<<勇敢去工作>>

13位ISBN编号：9787506035873

10位ISBN编号：7506035871

出版时间：2009-11

出版时间：东方出版社

作者：比尔·特雷热

页数：187

译者：王骁竞

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>

## &lt;&lt;勇敢去工作&gt;&gt;

## 前言

“我到底在做什么？”

！

”我的脑子在最为艰难的时刻飞速运转。

实际上那一刻我正处在1万英尺的高空，沿着吊在热气球上的绳梯不断向上攀登。

是的，我就是那个恐高的女孩，有时候飞机起飞也会让我害怕得哭出声来。

那么为什么我会在高空攀登绳梯呢？

原因有两个。

首先，那时我正在参加理查德·布兰森（Richard Branson）的电视真人秀节目《叛逆富豪》（The Rebel Billionaire），奖金高达100万美元；其次，从更长远来看，我的一生都在为这样的勇敢时刻做着准备。

很小的时候就有人告诉我勇气的价值。

在我的家庭里，勇气教育的重要性不亚于历史、算术。

父亲经常会在吃晚饭的时候问我们：“孩子们，这个星期你们有没有什么事没做成功？”

”如果我们无法回答，父亲就会感到失望。

如果我们的确经历了什么失败的事情，比如我们对他说“爸爸，我努力去做了，但还是差得远”，父亲就会祝贺我们，还会夸奖我们一番。

知道了父母总是会支持我们，希望我们去面对风险，因此我对失败无所畏惧。

关于勇气的最早记忆可以追溯到我的小学六年级。

那时我面临转校。

我讨厌改变，更重要的是，自5岁起我就和周围的伙伴在一起了。

重新交朋友是一件多么可怕的事啊！

在父亲的多年教育下，我作出了连我自己也吓了一跳的决定：竞选班长！

要知道我到新学校还不到一周呢！

我把这个决定告诉了母亲，她很温柔地告诉我：“亲爱的，你可能赢不了。”

”事实证明母亲说的没错，我肯定没戏，这是板上钉钉的事。

然而塞翁失马，焉知非福？

那次竞选不仅使我很快赢得了新同学的尊重，也让我交了几位新朋友。

几个月之后，已经没人记得我竞选失败的事了，他们都只认识这个崭新的我。

我慢慢融入了新的生活。

千万不要以为这是真实的我。

尽管我认为自己是一位勇敢的人，但是我几乎害怕所有的事。

多年以来，我在做某件事情前都会问自己：“萨拉，如果不是因为害怕的话，你会做这件事情吗？”

”如果答案是肯定的，我就会一鼓作气地完成这件事。

很久以前我就给自己定了个规矩，即不能让恐惧挡住我生活中前行的道路。

“勇气”不是没有恐惧，而是无论如何都要去做。

所有这些并不是说我无所畏惧或我很鲁莽。

我想说的是如果前进的道路充满了挑战，我就带着恐惧一同前行。

也就是说在我鼓起勇气做某件事情的时候，其实我是害怕的，即勇敢与害怕同在。

举例来说，在我拿5000美元存款白手起家创办SPANX的时候，我感到十分害怕。

在去敲纺织厂主的门，恳求他们生产我设计的连裤袜（我已为此申请了专利）时，我是害怕的。

## &lt;&lt;勇敢去工作&gt;&gt;

## 内容概要

我们是世界上唯一关注勇气构建的咨询顾问团队。

作为其中一员，我坚信并提倡为工作注入更多的勇气。

但需要承认的是，勇敢行为往往会带来一些“副作用”。

在面临挑战或者身处危险情况时，人们会变得勇敢起来。

但与此同时，勇敢行为也可能会带来新的挑战 and 风险，员工可能会因为犯错而被解雇。

员工若是盲目听从错误决定，或者出于坦诚而太过激烈地反对上级意见，他们同样可能会被辞退。

但这些并不能否认这样的事实：总体而言，勇敢的人更容易在事业上取得成功。

本书的目的不是让你鼓起勇气大摇大摆地走进老板的办公室，跷起二郎腿，滔滔不绝地讲出一大串为什么你的老板和公司都要作出改变的原因。

如果只是为了显示勇气而变得勇敢，一点意义也没有。

要让勇气充分发挥作用，就要有一定的原则和规则。

本书为此提供了一些建议、工具和技巧，帮助你发掘内心的勇气，从而助你事业腾飞。

在细读之前最好了解一下本书各个章节的内容。

第一部分分为五章，主要讨论给工作注入勇气的重要性和价值。

第一章提出了勇气基础模型，有助于激发你的勇敢行为。

第二章则教你“第一个完成跳跃”，也就是让你以身作则，通过自己的勇敢行为为周围的人带来勇气。

第三章告诉你如何构建安全网，帮助员工勇敢面对艰巨的挑战。

第四章讨论了如何利用恐惧感，使之成为有用、高效的管理工具。

第五章则提供了一些建议，帮助员工平衡工作中的闲适与不安。

本书第二部分讨论了三只勇气桶。

其中，第六章教你如何将这三只勇气桶融入工作。

本章还讨论了勇气补给型和勇气流失型两种截然不同的管理方式。

第七章讲“勇敢去试”，第八章讲“勇敢去信”，第九章讲“勇敢去说”。

通过案例，这三章详述了三只勇气桶是如何发挥作用的。

第三部分分为两章，首先为你展现了两种截然相反的工作场景，一个是被恐惧感左右的团队，另一个则是注入了勇气的团队。

这样一来，你就可以通过对比为自己今后的管理方式作参考。

第十章描述了两种相反的工作场景，并指出了将勇气注入工作的基本原理。

第十一章则从更广阔的视角来看待勇气。

这样除了工作，你也可以在生活中变得更加勇敢。

本书所有的案例都是真实的，包括人物和他们面临的挑战。

其中一些人勇敢地迎接挑战，有些人则没有。

在很多案例当中，我都冒昧地使用了人物和公司的真名。

但在某些案例中，出于保密或避免使客户难堪，我采用了化名。

一般来说，人名与姓氏同时出现的话则为真名；有名无姓则是化名。

## <<勇敢去工作>>

### 作者简介

比尔·特雷热，大跃步咨询公司的创始人兼首席勇气构建顾问。

曾获得西弗吉尼亚大学的全额体育奖学金（跳板跳水）及学士学位、威斯康星大学工商管理硕士学位。

作为美国前国家高台跳水队队员，比尔曾1500多次从100多英尺高的跳台上跳下完成跳水动作。

比尔曾任职于埃森哲咨询公司，担任公司的首席内部管理培训师。

2002年，比尔创建了大跃步咨询公司，该公司致力于勇气构建方面的咨询培训，旨在帮助个人、组织机构和企业变得更加勇敢。

比尔的客户包括CNN、星巴克、通用电气、克莱斯勒、丰田、美洲银行等。

## &lt;&lt;勇敢去工作&gt;&gt;

## 书籍目录

引言 太多闲适,太多恐惧 担惊受怕的员工 激活员工的勇气 三只勇气桶 勇敢去工作 本书导读 勇气是企业的生命第一部分 勇气基础模型 第一章 跃步前先看一看 工作中的“高台跳水” 勇敢面对恐惧 恐惧感是企业的毒药 不要威胁员工 勇气基础模型 第二章 第一个完成跳跃 管理者要以身作则 愿景要具体、清晰 管理者要成为员工的榜样 第三章 构建安全网 工作中的安全网 要关注成功而非失败 构建安全网的方法 第四章 掌控恐惧感 化恐惧为乐趣 克制恐惧感的方法 第五章 调节闲适感 过度的闲适产生惰性 帮助员工跳出闲适区域 调节闲适感的方法 第二部分 三只勇气桶 第六章 勇气的补给与流失 首先要弄清勇气桶里究竟装了什么 管理者该如何使用勇气桶 三种勇气的补给与流失 做勇气补给型管理者 补给勇气的一般方法 第七章 勇敢去试 勇气带来回报:案例——奥尔德里奇电气公司 谁说不能本土化:案例——埃森哲的尝试 爬起来,再接再厉:案例——琳恩-摩根的故事 第八章 勇敢去信 企业层面的信任机制 要坦诚,更要尊重:案例——粗鲁傲慢的安德烈 带领你的团队向前奔腾:案例——卡尤塞技术公司 打造互信团队 第九章 勇敢去说 勇敢去说的勇气:案例——跑道上的恶魔 勇敢者的对话:案例——公司里的敏感问题 第三部分 实现大跃步 第十章 勇敢的选择 第一幕:勇气是如何流失的 第二幕:勇气是如何注满的 管理者的选择 管理者的勇敢宣言 第十一章 勇敢的生活 为什么要勇敢 过你引以为豪的生活 请拿出勇气 我生命中的勇气致谢

## &lt;&lt;勇敢去工作&gt;&gt;

## 章节摘录

第一部分 勇气基础模型  
——本杰明·迪斯累里

第一章 跃步前先看一看 最危险的策略莫过于分两步跳进深渊。  
达斯汀·韦伯斯特 (Dustin Webster) 分明是感到害怕了, 这一点很明显。

显。

这种情况可不常见。

达斯汀是所有主管都梦寐以求的员工。

他总是不达目的不罢休, 上班也从不迟到。

无论西雅图的交通多么拥挤、天气多么恶劣都挡不住他去上班的念头。

达斯汀从不抱怨, 也不在意这些事情, 因为他有更重要的事要做: 参与工作, 解决问题, 完成任务。

所以当看到达斯汀害怕成这样时, 我觉得不可思议。

仔细回想一下, 达斯汀的恐惧感多少与任务本身的性质有关。

这项任务对他来说将是全新的挑战。

虽然达斯汀已经久经考验, 但是很显然这项新任务已经超出了他的能力范围, 使他没有把握可以像以前那样轻轻松松地完成。

“第一次”往往会带来恐惧。

我肯定, 达斯汀在第一天上学、第一次开车, 或者第一次吻女孩子的时候也会有类似的感觉。

同样的, 在第一次主持团队会议, 第一次因为我要负责另外一个项目而让他暂时掌管大局时, 达斯汀也会感到害怕。

作为达斯汀的上司, 我的工作就是帮助他控制自己的恐惧情绪, 从而专注于眼前的工作。

我必须把如何开发他的潜力放到我全部工作的重心。

也就是说, 我必须充分信任达斯汀的潜力, 甚至比他自己还要信任。

当他对自己的能力产生怀疑时, 我决不能显露出一点儿质疑的神色, 以防加重他对自己的怀疑, 因为这样做会导致他失败的概率增大。

就这个项目来说, 失败很可能会带来非常严重的后果。

但是, 事实却是达斯汀确实感到害怕了, 他也有权感到害怕。

达斯汀和我一样都曾是美国高台跳水队队员。

以前, 他能够从100多英尺高的狭窄跳台上跳下, 同时完成向后翻腾两周转体三周的动作。

他下跳的速度可以达到50英里/小时, 这个速度几乎可以将人的脖子扭断。

令人惊讶的是, 管理者和员工为摆脱“担惊受怕”的情绪所做的努力与达斯汀在跳跃前所做的准备工作以及我对他的辅导几乎是一样的。

达斯汀面临的高台跳水确实很了不起, 但这对他来说并不是不可能完成的任务。

随着技能的积累和能力的提高, 再加上之前在相对较低的跳台上所做的训练, 他可以自然而然地完成这一跳。

此外, 在这次跳跃之前我们也花了好几个星期的时间进行准备, 不断地鼓励他, 所有这一切其实已经在无形, 中降低了跳台的高度。

达斯汀先在泳池旁练习了起跳动作, 然后我们让他站到可调节高度的跳台上进行适应训练, 适应高度为10英尺。

当他对这个高度适应以后, 我们就把跳台高度调至30英尺。

这一过程就是有目的地训练他从适应到不安再到适应。

每当他适应了当前的高度, 我们就调高跳台使他再次感到不适应, 然后再不断训练直至他适应为止。

这一过程不断持续下去……达斯汀和我都明白, 总是呆在自己适应的高度上跳水是毫无进步可言的!

在整个训练过程中, 我的工作就是充当“鼓励者”的角色, 为达斯汀源源不断地带去勇气。

这就意味着我和达斯汀都要把注意力放在他已经适应的高度以及有能力适应的高度上。

我没有站在泳池旁大声地喊他做错了什么, 因为这对他一点儿帮助都没有。

总是告诉他需要纠正的地方只会分散他的注意力, 让他不断地关注自己做错的地方。

相反, 我的训练重心在于让他明白“应该怎样做”才能成功完成这一跳跃。

## &lt;&lt;勇敢去工作&gt;&gt;

要知道，那时我还是美国高台跳水队的队长，达斯汀的成功对我来说是大有好处的。那一年是我们跳水队在西雅图游乐园进行表演的第一年。如果达斯汀能够成功，那么他将成为这个世界上少数几个完成这一动作的跳水运动员。这无疑能够博得观众的喝彩，更会让游乐园投资方感到满意。如果投资方因此跟我们续签将要到期的价值几百万美元的合同的活，我的功劳肯定不小。达斯汀的成功就是我和团队的成功。

尽管我们做了全力的准备，也用尽了所有的鼓励手段，但是达斯汀仍然感到害怕。虽然在内心深处他也知道自己已经做好了准备，但要从如此高的跳台上跳下并完成这样一个复杂的动作委实不易。

有意思的是，在这一过程中我发现，如果在达斯汀身旁对他加油鼓劲，他一点儿反应都没有；但如果在泳池旁稍作鼓励就能使他完成起跳，跃入空中。

这就像你在自家附近的泳池里第一次因为别人的玩笑而从跳台上跳下来一样。

在泳池旁，我抬起头，双手捂在嘴边朝达斯汀大喊：“好了，达斯汀，现在可以跳了。

把你的手放到身体两侧，我数到三就跳。

你只要完成起跳，让动作自然完成就行。

准备好了吗？

一、二、三，跳！

” 随后，达斯汀纵身一跳跃入空中，完美地完成了向后翻腾两周转体三周的动作。

工作中的“高台跳水” 达斯汀七次获得世界悬崖跳水比赛的冠军，甚至还在墨西哥阿卡普尔（Acapulco）的悬崖上击败了本土选手。

乍一看，达斯汀在100多英尺高的跳台上训练向后翻腾两周转体三周的过程与你的工作毫无关系。

实际上，在工作当中，员工需要不断地完成各种各样的类似的“高台跳水”任务，有的带来了积极的结果，有的则产生了消极的影响。

比如，让员工承担新的责任或者加入新的团队，让员工负责一位重要客户，让员工向公司高层作报告，让员工在你休产假的时候掌管大局，让员工知道他已被列为接班人之一等等，这些都是需要他完成的“高台跳水”任务。

要求员工必须达成一笔交易，必须完成一个项目，必须成功不许失败等等，就是在要求他们完成向后翻腾两周转体三周的动作。

工作中面临的“高台跳水”的形式多种多样，比如从事技能要求很高的工作，承担关键任务，推进组织变革等等。

在每一种情形下，如果员工能够更加自信、更加勇敢地去面对挑战，就能带来好的结果，反之，则不然。

无论如何，一个好的结果对各方来说都是有利的，不仅仅对员工，也对管理者，更对公司。

总之，要想让员工敢于完成“高台跳水”，最好的办法就是帮助他们摆脱闲适感和恐惧感。

勇敢面对恐惧 作为美国高台跳水队的前队员，我亲身体会到了摆脱“担惊受怕”情绪的好处。

7年来，我坚持每天都爬到100英尺高的跳台上，这个高度足有10层楼高。

之后，我会作一个简短的祷告，接着像雄鹰展翅那样纵身跳入空中，尽管我不会像鹰一样飞往高处。

我向下俯冲，速度高达50英里/小时，最后跃入只有10英尺深的泳池。

我已经完成了1500次的高台跳水。

这不像高空跳伞，也不是蹦极，这项运动没有任何安保措施。

每次跳水前，我做的只是往身上抹一层薄薄的防晒油，穿上Speedo牌泳衣而已。

如果仅仅是一名高台跳水运动员，我就没什么资格写一本关于勇气的书。

但是作为一名有恐高症的高台跳水运动员，我想自己完全有资格这么做。

要想成为一名高台跳水运动员，我需要做一系列的准备工作：积极实践，努力学习，并最终战胜对高度的恐惧。

从这一经历中，我学到了很多，并将它们写入我的第一本书《正确面对风险：生活中迈出大跃步

## <<勇敢去工作>>

的10条黄金法则》(RightRisk: 10PowerfulPrinciplesforTakingGiantLeapswithYourLife)。

这本书的封面图片是我表演焰火特技跳水时的照片,这可绝对没有开玩笑!

我从掌控恐惧中获益匪浅,也真正了解了勇气的价值。

我算不上什么勇气大师,但我认为勇气比其他美德都要重要。

我把盖尔语(Gaelic)的“勇气”(misneach)一词作为纹身刺在后背上,用以提醒自己是勇敢的凯尔特人(Celtic)的后代。

在北卡罗来纳州,我是唯一一位拥有“勇气”车牌的人。

事实是,在我定做的车牌上写的就是COURAGE(勇气)一词。

所以你要是恰巧在那儿碰到我,记得和我打招呼!

三年前,我终于说服家人从佐治亚州的亚特兰大市搬到了北卡罗来纳州的阿什维尔市(Asheville),该市坐落在蓝岭山脉中。

尽管我的很多客户都在那里,但是为了远离亚特兰大的喧嚣,为了追求更加健康的生活环境,我们最后还是决定搬家。

就企业制胜这一点而言,勇气至关重要。

在担任企业变革管理咨询顾问几年后,我于2002年创办了大跃步咨询公司,致力于勇气的构建。

公司的使命与本书的宗旨一样,旨在帮助个人和企业变得更加勇敢,帮助他们勇于完成各种各样的“大跃步”。

自公司成立以来,我们已经为许多知名公司的几千名员工提供了咨询服务,并跟踪记录了我们如何帮助他们在工作中变得更加勇敢的过程。

需要注意的是,我们的客户并不是那些天生就有超凡勇气的人。

他们跟我们一样,都是普通人,然而他们决心要将我说的“日常勇气”付诸实践。

所谓的“日常勇气”是一种更为常见的、不太起眼的勇气,不同于我们平常所说“英勇行为”。

有些人认为勇气只是人在危机状况下的一时冲动,我坚决不同意这样的说法。

勇气并不是只存在于英勇的行为中。

从客户身上,我学到的最重要的知识就是:每个人都能鼓起勇气。

勇气不是大胆鲁莽之人的专利。

## <<勇敢去工作>>

### 媒体关注与评论

恐惧和疑心是工作效率的两大敌人。

这部神奇的作品将告诉每一位员工如何增强信心、变得勇敢，进而充分发挥意想不到的个人潜力。

——博恩·崔西，世界顶级演讲师 著有《时间力》、《魅力的力量》 本书为满怀抱负的

企业管理者提供了极为实用的勇气指导，帮助他们的企业成为赢家。

这本书使我们深信——普通人也能取得非凡成就。

——乔·福汉德 埃森哲咨询公司前董事长兼CEO

## <<勇敢去工作>>

### 编辑推荐

《勇敢去工作：如何打造信心、提升绩效、达到目标》是五星级教程。  
企业中层白皮书。  
如何打造信心、提升绩效、达到目标，害怕承担责任的员工没有前途，三只勇气桶锻造超级主管。

<<勇敢去工作>>

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>