

<<勇敢地面对上司>>

图书基本信息

## <<勇敢地面对上司>>

### 内容概要

“让勇敢的概念重新焕发生机的時候到了，因为它与对自我价值和自身力量的认可度休戚相关。

” “只是为了勇敢而勇敢是无意义的，是属于漫画主人公巨人国的事情，是不现实的。

我们需要的是‘智慧的勇敢’。

我们指的是，您应该仔细地、切合实际地权衡一下，您在最坏的情况下该把勇敢用到什么地方”。

“如果您一旦认识到，上司的哪一种行为在您那里获得一种‘情绪上的命中’，您就已经作出了摆脱无能的第一步，你就能有针对性地考虑对策，而在您的上司初露‘转弯抹角’的推托时，您便不会如同一只四脚朝天的无助的金龟子一样束手无策。

”

<<勇敢地面对上司>>

作者简介

作者：（德国）哈斯（德国）迈尔 译者：李莉娜 管柳

## <<勇敢地面对上司>>

### 书籍目录

序言 勇敢意味着什么第一章 自我诊断您个人的勇敢训练第二章 “戴维德对戈利亚特” - - 员工  
对上司第三章 员工、同事、顾客以及其他的“君王”第四章 以更大的能动性和开放性面对变化第  
五章 如何鼓起勇气第六章 勇气疗法

## &lt;&lt;勇敢地面对上司&gt;&gt;

## 章节摘录

书摘 教您发现自己的缺点 “你们可曾注意到我胆小害羞吗?你们一定毫无察觉!所以我要悄悄地告诉你们,我甚至胆小到了极点。

但我是一个聪明人,不会让人看出来。

”您在阅读本书的过程中还会清楚地看到,尽管我们是变化与革新热忱的捍卫者,我们还是想当然地认同,经证明的公理也是有其合理性的。

例如这条历来适用的格言:“认识自己是走向进步的第一步。

”众所周知,这起先的几步,特别是涉足新领域时,显得并不那么容易。

我们的勇敢课程肯定也是这样,这有两个原因:认识自己,即诊断您的个人弱点,是无比艰难的工作。

思考您个人的工作境况,考察三个涉及广泛的检验表及其评定,联系有利的或者不利的环境因素分析您的勇敢潜力——这一切都需要下功夫钻研,且尽可能地针对某部分(自己的薄弱环节)进行,以便您能带着头脑中完备的自我诊断结果开始“对症下药”。

毫无保留的诚实是上乘的品质,这已成为向勇敢的方向(面向自己)迈进的第一步。

最后,我们将各种弱点确定下来,心里很快有了底。

因为:说漂亮话干什么,主要的是要谴责一种现象并使它得到显著的抑制,只是由于我们实在认为这种现象害人不浅——既害了我们每个人,也害了我们整个的国蒙。

为使我们的观点最终令人信服,还要提出您应当实施自我诊断的三条理由:第一,您在本章结尾便清楚,您必须从哪里着手改变,以及不从哪里着手改变。

众所周知,没有谁可以“脱胎换骨”,在14天之内就更不会如此。

而在经过成功的自我认识之后,本书的效果,即帮助您完善会给您带来麻烦的个性,便大有可能会发挥出来。

第二,这一测试是您必须克服的第一个困难。

谁在这里就胆怯躲闪,我们就宁愿收回本书而推荐他看一位古典作家的作品。

这样做大概会有同样的效果,也就是一切照旧,但至少对文学教育是不无裨益的。

第三,——这终于好消息了——测试结果由我们保留。

勇敢测试是“绝密”的!所有记录在做完测试后请立即清除,不留痕迹。

这本含有自我分析的书切不可外借!不可有人目睹,不可泄露到外面。

勿将测试结果给旁人看,即使是您的知己密友或是伴侣!这样才不会有人对您“拆招”暗算。

对于自己,您可以放心地信赖已经证实的压抑的心理原则;测试结果若是令人失望,沮丧至极,我们提供的“配方”又对您收效甚微,那么您会差不多一夜之间将您的弱点“忘得一干二净”。

还有一点:您在分析时会相当有把握地断定,这一切都不是您的过错。

错的是您(权威的,软弱的,难以捉摸的——不管什么样的)上司、您公司里的领导文化、打上等级烙印的组织结构,当然还有个人主义及糟糕的风言风语。

我们不会怀疑您的这些看法,因为我们作为管理培训人员和人力资源开发人员都明白,这一切在企业公司内部是经常出现的。

由于这是一本培养胆量的书,我们对你表示同情则是多此一举,正如您在这些方面的牢骚满腹也同样令人生厌一样。

您是我们的读者,我们对您从勇敢训练开始做起。

从前……在办公室里 我们把1994年记人上上上代word文本文档中。

我们要把我们的旧计算机扔掉吗?它们还挺好的嘛。

我们的学士毕业论文就是上面写出来的。

此外,又重新学别的来耗时间——好像我们没别的事做似的!秘书处的转型也耗时间,但至少不花我们自己的诱惑要是人们能自己制作这些精美的表格与装饰,该多棒……把写好的东西立即发到传真上…

…把修改好的文章从秘书处取回……但这样也行,随便怎样口巴。

一个阴谋? 年轻的女秘书用她那黄莺般动听的声音柔声说:“您难道没有兴趣一起玩游戏?这

## &lt;&lt;勇敢地面对上司&gt;&gt;

样也能同时熟悉鼠标操作。

”实习生带着傲慢的嘲笑交给我们一份研讨会记录：“这是您们要给领导班子介绍的现代管理方法，灵活性和新技术……”女企业经济学家毫不客气地教训我们说：“你们一定还要进行一次投资，你们难道想让财政部抓我们作典型吗？我考虑安装现代的电脑网络系统……”——我们认输。

**宽限时间** 一条铺设电脑网络的电缆横贯在我们漂亮的设计师办公室。扔掉它吧，因为我们宁愿还是用我们的旧机器继续干活，而不要忍受这个丑陋畸形的东西！他们下周没时间将电缆按专业要求铺设在地下？没关系，真的，没关系。

**技术进步来临了** 我们没有预感到，没有担心、估计到……连加减乘除都不灵了。我怎么才能把这些整个储存起来？我的文章在哪里？这东西为什么没法打印出来？见鬼去吧！当心实习生、女秘书、电脑专家会取代你——调整阶段中的两位女商务领导就能叫你们一直忙个不停。你们现在可是自作自受！（搞技术进步）到底是谁的主意！第一道希望的曙光 好，我们牺牲了两个上午的时间培训进修。

**钻研网络精神方面深层次的东西？请别用这些来打扰我们！**

尽管如此我们做得很棒，我们能做到有做的一切。

我们心里骂骂咧咧地坐到屏幕前。

现在您可别认为我们完全是孤陋寡闻的了，但请您还是能再次慢慢地指点和示范一下吧…… **勇敢地** 地进行结构重组 来自客户的两个例子——建议您效仿以下项目只是因为上级共同分担才在实际中能够运作。

某些情况下有时是受人事部领导的启发，有时是受某个女员工的启发……您一提出异议就有人先发制人“这听起来不错，只可惜我不是董事！” **例1：内部交流** 为了改善内部交流及实现公司道德的勇敢项目事由：部门间尤其是内勤外勤间的摩擦不再是不可调和。

**目标：**改善正式交流，加强非正式交流，制订我们打交道的规则。

**过程：**首先和公司最高层领导一同开创公司理念：例如“行为坦诚、有透明度、公平”，“毫不犹豫地传递重要信息”，“每个员工都有权直接向业务领导提出改良建议”。

**项目小组应该尽全力实现这些目标。**

在日常实践中，这些对于领导人、员工、部门X和部门Y意味着什么勇敢地地进行结构重组来自客户的两个例子——建议您效仿 以下项目只是因为上级共同分担才在实际中能够运作。

某些情况下有时是受人事部领导的启发，有时是受某个女员工的启发……您一提出异议就有人先发制人“这听起来不错，只可惜我不是董事！” **例1：内部交流** 为了改善内部交流及实现公司道德的勇敢项目事由：部门间尤其是内勤外勤间的摩擦不再是不可调和。

**目标：**改善正式交流，加强非正式交流，制订我们打交道的规则。

**过程：**首先和公司最高层领导一同开创公司理念：例如“行为坦诚、有透明度、公平”，“毫不犹豫地传递重要信息”，“每个员工都有权直接向业务领导提出改良建议”。

**项目小组应该尽全力实现这些目标。**

在日常实践中，这些对于领导人、员工、部门X和部门Y意味着什么呢？

由这些内容构成的小册子印发给大家讨论学习，工改善公司的愿望也被补写小进小册子。

讨论小组（由各部门和公司各层面代表组成）会仔细研究这本《交际手册》。

此外，小组鼓励每个成员都必须勇敢地提出自己的观点！

），然后小组会对这些意见建议进行评论。

严重的问题将由更高层领导反复讨论研究，每一部门领导都有义务和本部门其他领导一起限期打到解决问题的方案。

所有员工都必须通过公司刊物获得关于本方案实施情况的反馈信息。

讨论小组成员必须人手一本《交流手册》。

**持续时间：**总共一半 **成效衡量标准：**关于公司氛围所进行的员工民意调查结果与上次（两年前）调查结果相比平均上升1.8个百分点（处于标准数字1到6中的某一点。

） 公司决定，不能满足于这一次取得的成就，而是要定期检测，这本小册子的内容也必须不断调整，以便能持续适应公司、客户以及员工不断变化的需求。

<<勇敢地面对上司>>

.....

## <<勇敢地面对上司>>

### 媒体关注与评论

序言 勇敢意味着什么 “勇敢”是我们要谈及的中心概念。

它是指勇气、骨气及深入发展个性的乐趣这些东西。

勇敢的概念在第三帝国时被滥用，战后只有它那最蹩脚可怜的表层含义，如“在牙医那里表现出的勇敢”或类似的“忍耐情形”，才被保留下来继续使用。

让“勇敢”的概念重新焕发生机的时候到了，因为它与对自我价值和自身力量的认可度休戚相关。

我们将“勇敢”这个概念介绍到了各种职业情形中。

通过近十年做企业顾问和培训管理人员的工作经验，我们熟知许多在德国企业工作的员工(也有上司)胆小怯懦的情形，即：与上司意见有分歧时…… 对自己的同事公开地提出批评时……

与难对付的顾客进行愈加艰难的谈判时…… 以及面临接踵而来的变化(如企业重组，技术革新)时畏首畏尾，守旧拒变，不敢以开放而灵活的态度迎接它。

就此而言，标题“勇敢地面对上司”只是反映了勇敢这一五光十色的主题的一部分，我们这本书正是要论述到这一部分。

无论是面对大权在握的上司想要加强挺直腰杆做人的能力的员工，还是纯粹由于“想做个好人”而不好意思对一件糟糕的工作直截了当地、坦率而就事论事的提出批评的上司，都会从本书获得满意的答案。

在上述的所有情形(及许多其他情况)下，胆怯是缘何而来，又该如何战而胜之，这就是我们这本书“勇敢地面对上司”的主题。

愿您阅读本书，乐在其中! 克罗地娅·哈斯 博士 卡琳·迈尔 博士

<<勇敢地面对上司>>

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>