

<<领导变革实务>>

图书基本信息

书名：<<领导变革实务>>

13位ISBN编号：9787100055789

10位ISBN编号：7100055784

出版时间：2008-7

出版时间：商务印书馆

作者：丹·S.科恩

页数：289

译者：山风

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>

<<领导变革实务>>

内容概要

1996年，约翰·P.科特的《领导变革》提出了组织变革的八个步骤，这个方法在全世界受到了广泛地接受和欢迎。

此后科特和科恩共同写作了《变革之心》，提出了“目睹-感受-变革”的革命性方法，帮助各公司的执行人员理解情绪在成功的变革活动中所起到的关键性作用。

《领导变革》和《变革之心》都是全球畅销书，销量超过100万册，已被翻译成20种语言。

该书在前两本书的基础上，为组织领导和管理人员提供了工具、框架和建议，帮助他们在自己的组织中实施这些突破性的变革方法，为人们提供了在变革过程中实施每个步骤的实用的工作框架。

它是前两本书的升华，更适合不同企业在不同的情况下执行变革。

<<领导变革实务>>

作者简介

丹·S.科恩是德勤管理咨询的合伙人，主要负责组织变革的咨询。

他是德勤咨询公司的全球能量变地领导实践活动的领导人，创立发展了公司的“全球变革领导方法论”。

他曾为很多《财富》100强的公司提供过咨询，包括埃克森美孚公司、贝克休斯公司、戴尔公司、可口可乐公司和美国电力煤气公司等。

在成为咨询顾问之前，他曾在制造业、金融业和地产业中工作过。

目前，科恩还在底津大学、俄亥俄州立大学、迈阿密大学和南卫理公会大学主讲组织行为课程。

<<领导变革实务>>

书籍目录

推荐序 约翰·科特序 引言 领导组织变革 领导组织变革的系统方法 变革的本质与变革八步骤 两种变革方式 怎样使用这本实践指南 本书篇章结构 致谢

第一部分 创造变革的环境 第一步 增强紧迫感 目的 方法 结果 实施中的关键问题 评价效果 改进建议 本步骤中的沟通 《变革之心》第一步中的重要实例 第二步 建立指导团队 目的 方法 结果 实施中的关键问题 评价效果 改进建议 本步骤中的沟通 《变革之心》第二步中的重要实例 第三步 确立变革愿景 目的 方法 结果 实施中的关键问题 评价效果 改进建议 本步骤中的沟通 检测：前进还是重复前面的步骤 《变革之心》第三步中的重要实例

第二部分 发动并促成整个组织的变革行动 第四步 有效沟通变革愿景 目的 方法 结果 实施中的关键问题 评价效果 改进建议 检测：前进还是重复前面的步骤 《变革之心》第四步中的重要实例 第五步 促成变革行动 目的 方法 结果 实施中的关键问题 评价效果 改进建议 本步骤中的沟通 《变革之心》第五步中的重要实例 第六步 创造短期成效 目的 方法 结果 实施中的关键问题 评价效果 改进建议 本步骤中的沟通 《变革之心》第六步中的重要实例

第三部分 执行变革活动并保持变革成效 第七步 不要放松，再接再厉 目的 方法 结果 实施中的关键问题 评价效果 改进建议 本步骤中的沟通 最后一步之前的检测 《变革之心》第七步中的重要实例 第八步 巩固变革成果 目的 方法 结果 实施中的关键问题 评价效果 改进建议 本步骤中的沟通 《变革之心》第八步中的重要实例 第九步 附加单元——变革准备 目的 方法 结果 实施中的关键问题 变革准备情况评价 报告“变革准备评估”结果 最后的忠告 作者简介

<<领导变革实务>>

章节摘录

第一部分 创造变革的环境 一种常见的情况是：当一位组织领导者决定进行变革时，他会马上开始制订战术上的实施方案。

多数领导者都会很快就投入时间、精力和资源去重新设计新的工作流程，或准备应用新的技术。但是，很少有人（如果有的话）会把精力用于帮助组织成员做好变革的心理准备。

《变革之心》出版以后，我就开始与世界各地的顶尖企业领导讨论关于变革的问题。多数组织领导都认努，最经常导致变革行动失败的原因不是缺乏正确的过程或技术不够完备，而是他们没有及时处理并解决那些与人相关的问题。

既然组织领导都承认与人相关的问题会导致变革失败，那么他们为什么不从变革活动的开始就采取相应的措施呢？答案很简单：那样做要花很多时间和精力。

所以他们才会转而去集中精力处理技术层面的问题，同时期望人们能够自然而然地接受变革。

你很可能听到过组织领导这样说：“这就是我们未来的发展方向，大家就接受这个方向，朝着它走下去吧！”

可是按照这种方式，很少有人能实现持久的变革。

正因为这样，变革八步骤中的前三步才如此重要，它们结合在一起，在组织内部创造了变革的环境。

如果不能在组织各级成员中都激发强大的动力和紧迫感，人们就永远不会真心接受变革，那么持久的变革即使不是不可能，但也是非常难以实现的。

所以，应该打破通常的建立一个项目指导委员会的做法，改为在组织的各个级别建立多层变革指导团队。

最后，第三个步骤则提供了一个人们团结奋斗的核心愿景，帮助创造变革的环境。

.....

<<领导变革实务>>

编辑推荐

1996年出版的《领导变革》详细讨论了为什么组织变革经常无法获得人们期望的效果而是遭受失败，提出了变革的八步骤，进一步说明和阐释了有些企业能够变革成功却无法实现目标的原因。在不到三四年的时间里，这本书就获得了认可和成功，但是很多应用《领导变革》中的变革八步骤的人都希望获得更多建议和帮助。

于是，丹·科恩作为德勤管理咨询公司的负责人和我一起进行了深入调查研究。

2002年，我们将调查研究结果集结成书，出版了《变革之心》一书，书中不仅包括分析结果，而且还提供了各类组织中处理变革问题的真实案例。

在这第二个研究项目中最大的发现就是，人们对亲身体验到的变革印象深刻，而对一些资料或数据变革带来的变化却没那么敏感。

这种情感因素经常在成功的变革活动中出现，而在不太成功的变革中却几乎无法看到这个因素的作用。

太多变革领导人都只关注改变人们的思想，却不够注意改变人们的心灵。

两年以后，《领导变革》中的八步模型在组织中的应用多于其他任何一种方法。

有人也提出，如果我们能再提供一些具体的工具、技巧和建议，就会对他们更有帮助。

于是，丹和德勤公司开始了更多的调研，开发制定了很多实用的方法、评价工具和分析工具。

本书就包含了这些工具，成为了前两本书的实用手册。

它为读者提供了评估问题和风险的调查问卷，详尽具体地举出了变革小组需要解决的问题，提供了大量检查表，列出了比前两本书更加具体实用的工作方法。

从某些方面来说，这本书就像是读者的分类词典或参考手册，你不会随时随地利用其中的所有内容，但是它却是一个重要的好帮手。

目前的变革节奏只会不断加快，因此本书中提及的工具、方法在未来的五年中一定能起到越来越重要的作用。

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>