

<<成事在人>>

图书基本信息

书名：<<成事在人>>

13位ISBN编号：9787111185529

10位ISBN编号：7111185528

出版时间：2006-4

出版时间：机械工业

作者：[美]罗杰·费希尔

页数：154

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>

## <<成事在人>>

### 前言

随着知识经济时代的到来，各种知识、技术不断推陈出新，竞争日趋紧张激烈，市场需求越来越多样化，现代企业更加强调发挥团队精神，建立群体共识，提升工作效率。

所有这些都要求组织成员之间进一步相互依赖、相互关联、共同合作。

对团队建设重要性的认识目前不可谓不深，团队精神已经成为企业抵达成功彼岸的基石。

但是团队成员之间何以才能相互信赖、协作和进步?作为团队中普通的一员，又如何才能发挥引导和带领作用使团队成员齐心协力地共同打造高绩效的团队?如果不解决这些问题，团队难免沦落成为一群在美好愿景指引下的乌合之众。

遗憾的是，市场上有关这些问题详尽实用、进入操作层面的论著还较为鲜见。

...

## <<成事在人>>

### 内容概要

无论你是公司经理、后勤人员、咨询人员，还是政府官员，都无法完全依靠自己来实现所有的目标。你需要有下属、同事、上级、供应商或客户的帮助，你天天都要依靠这些人。

所以，你必须要与他人合作。

如果你曾因不知道该如何与他人合作完成任务而感到灰心丧气，那么本书就是为你而作。

掌握和提高与人合作的技能。

无需对同事们施用权力就可以把大家组织起来，共同完成任务。

用合理的方式激励他人更加善于合作共事，使同事们团结在你的周围。

<<成事在人>>

作者简介

作者：(美)罗杰·费希尔 艾伦·夏普

<<成事在人>>

书籍目录

译者序致谢前言上篇 总论 第1章 成功合作 第2章 横向领导中篇 成功合作5要素 第3章 目标：旨在明确要实现的结果 第4章 系统思考：充分发挥系统思考的威力 第5章 学习：把思考与行动结合起来 第6章 全力以赴：为人人提供具有挑战性的角色 第7章 反馈：表示赞赏，提出建议下篇 综合运用 第8章 综合运用个人技能 第9章 如果你是管理者，该怎么办？ 第10章 该出手时就出手

## &lt;&lt;成事在人&gt;&gt;

## 章节摘录

书摘2.1问题：无法改变他人 每个人对参加毫无主题的会议的感觉都深有体会。

如果办公室的同事之间无法融洽合作，那么对每天早晨踏进办公室时的那种低落情绪想必你也不会陌生。

那么，有什么办法解决这个问题呢？身处内部合作出现问题的组织当中，人们通常有两种做法：一是事不关己，高高挂起；一是勇敢地担负起责任，告诉他人该怎么做。

但这两种做法通常都不奏效。

如果你逃避问题，自然是于事无补，一切都不会发生变化，决不会再使问题变得雪上加霜，但是问题产生的根源依然存在。

试图纠正他人也行不通。

你也许见过有的人试图改进相互合作的方式，但取得的效果却微乎其微，反倒因为此而付出的努力常受到大家的责难。

有时候提出的好建议会被粗暴地拒绝：“不要浪费我们的时间，我们有工作要做。”

”有时候则是指责提建议的人说：“你以为你是谁，是我的老板吗？”当遇到这两种情况时，很容易让你感到无可奈何，只能耸耸肩：“唉，我该怎么办？”这时候，你也可以认真地问问自己：“我能做些什么呢？”毕竟改变这种现状也不是毫无希望的。

我们都见过合作得非常好的团队；或许你曾经就工作在一个高效的团队中；你也很可能想起某些人，他们非常擅长于促进大家相互合作使团队工作得更好；你还可能会想起在你的办公室中就有一些人，你很愿意与他们合作来共同开展某个项目。

你有可能已总结出这些人采取了哪些有效的做法。

如果是这样，你也可以拿来仿效。

本书作者对此进行了分析，并给出了一些答案。

如果你还没有更好的办法，可以品味一下其中的道理，并加以采纳改进。

要想找到“我能做些什么”这个问题的答案，首先要了解为什么人们在企图改善合作关系时常常以失败而告终。

如果不采取任何措施就会于事无补，这很好理解，但为什么提出了好的建议也会不起作用呢？2.2诊断结果：发号施令并不能激励他人学习新的行为方式 一种诊断分析结果是，改善合作关系的努力遭受挫折，其责任在于合作伙伴。

也许是因为合作伙伴思想比较简单，不懂得观察团队中大家相互合作关系的重要性；也许是因为合作伙伴的控制欲望太强，容不得别人对他施加影响；也许是因为有人脾气太坏，根本无法与他人合作。

如此解释可能是正确的，但也可能是错误的。

为什么要对这种解释持怀疑态度呢？一个理由就是这些论断结果都将你自己排除在外了。

出现问题便将责任推脱给他人(有了成绩则归功于自己)是人类的通病之一，你宁愿相信是因为对方而不是自己才使得激励他们采取新的行为方式变得困难重重。

但是认识到自己的偏见之后，就应当对这种有利于自己的解释持怀疑态度了。

还有一个理由需要你眼界放远一些。

把所有的责任都推向合作伙伴是行不通的。

如果问题的症结在于与你合作的人不好，那么除了顺其自然或者干脆辞职另谋高就之外，你别无他法。

如果产生问题的部分原因在于你的某些做法不好，那么问题解决起来就要容易一些，因为你可以通过改变自己的做法来使情况得到改善。

在出现的问题中，你的责任越大，那么通过改变你自己而使这个问题得到解决的可能性就越大。

查找自己在出现的问题中应当承担的责任时，既不要有负罪感，也不要责备他人，而是应当将精力放在你自己应当采取的行动上，这样才能够更加增强自己解决问题的能力。

因此，假若同事们不能按照你所说的那样去做，那么首先要假定是因为你做事的方法有些不妥。

P11-13

<<成事在人>>

<<成事在人>>

媒体关注与评论

书评“它激发你发挥榜样的力量，使你拥有清晰的思路并掌握实用的工具，无论是否拥有正式权力，都能够促成成功而又持久的合作。

”  
——史蒂芬·柯维 《高效能人士的七个习惯》作者 “《成事在人》是谈判大师罗杰·费希尔的又一力作，是指导如何成功说服和影响他人的指南。

该书言简意赅，十分有效，理应成为各地管理人员、专家学者以及有抱负的劳动者最好的朋友。

”  
——罗莎贝思·莫斯·坎特 《世界级》以及《罗莎贝思·莫斯·坎特论管理前沿》作者 “要想在当今世界取得成功，必须能够与人合作。

罗杰和艾伦提供了我所见到的最好的行动路线图，使我们能够在不确定的和模糊的权力结构中把握合作，游刃有余。

”  
——菲利普·哈金斯 Linkage公总裁兼首席执行官 “改善与他人的合作方式，既要改变他人的习惯，也要改变自己的习惯。

《成事在人》展现出了如何共同努力，结出硕果。

”  
——罗伯特B·西奥迪尼 《影响力：你为什么会说“是”？》作者



## <<成事在人>>

### 编辑推荐

人们在合作中解决分歧的最好办法是什么？

我们向有分歧的双方提供什么样的建议才能帮助他们有效地解决分歧？

对于那些为了同一个目标而奋斗而且又希望合作取得成功的人们来说，我们又可以给他们提出什么最好的建议，既使他们能够取得最好的成果，又使他们感到各自的能力都得到了充分的发挥？

……《成事在人:关键时刻发挥领导和合作的效力》对此类问题进行了深入思考。

<<成事在人>>

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>