

<<释放激情>>

图书基本信息

<<释放激情>>

前言

“激情”这个词在企业里已经兴风作浪很多年了，在企业的人才标准里，在培训内容里，在我们日常工作沟通的电子邮件中，无处不见它的身影。

但是有几个人真正地看到过激情呢？尤其是在企业中，在我们日常的工作中，真正富有激情的人我们很少能看到，更不要提让自己成为一个充满激情的人。

在翻译这本书的过程中，常常感觉到有些地方似曾相识，想必是因为同样的情况在很多企业里都是屡见不鲜的。

本书看似是为企业的领导者出谋划策，但实际上讲述的完全是关乎自身成长的内容。

人类毕竟是群体动物，拥有良好的人际关系和沟通质量是幸福感，成就感和激情的根本来源。

而良好关系的建立和沟通质量的提高应该说是一个我们需要不断思考和不断发展的内容。

无论你是10岁还是90岁，这种成长对我们每个人来说都是必需的，甚至可以说是强制性的。

正是因为自身成长发展的快慢不同，在我们周围存在着各种各样的人和关系。

如何与这些人更好地进行合作，如何能够与他们达成一致，如何能够让大家为了共同的目标奋斗，正是本书所讲述的内容。

无论你是不是领导者，本书对你都十分有用，因为许多成年人，尤其是青年人和中年人，还仍然处在心理非常不成熟的阶段；换句话说，我们的自我发展之路还很长。

如果你在工作中、在你自己的家庭生活中，常常对某些人和某些事感到无法理解、难以释怀，甚至常常感到心里不舒服，或者你常常令他人感到不舒服，那么你可以试试这本书里提到的很多小方法和小技巧。

<<释放激情>>

内容概要

当我们谈论领导力时，有一个环节总是会被忽略，就是使领导力具有活力、适应性和毅力的根源：激情。

我们也许曾经提及它，但却从未真正抓住并掌握它。

据盖洛普公司估计，每10个员工中就有7个处于闲散状态，而由此带来的损失是难以估算的。

为什么会出现这种问题，所有人都承认激情的力量，但为何企业依然扮演了激情杀手的角色？

这正是《释放激情》一书要帮你发现并着手解决的问题。

本书作者奥马尔带领的SenSei公司团队，有着长期从事咨询和领导力发展的经验。

在此基础上，作者从沟通和构建关系出发，介绍了9个激情释放因子，并展示了将它们应用于实践的可行步骤。

<<释放激情>>

作者简介

奥马尔·汗

曾在牛津大学和斯坦福大学法学院就读，是神经语言程式与转变学习的先驱者之一。他是Sensei公司的创始人和高级合伙人，这是一家致力于全球领导力发展的公司，已经在美国、英国、新加坡、迪拜、南亚、澳大利亚等地区开展了业务，核心顾客包括3M公司、美国运通、联合利华、强生、雀巢、汇丰银行、新加坡航空公司、丽思卡尔顿、微软、摩托罗拉、惠普等。著有《协同效应》、《永恒领导力》等书。

<<释放激情>>

书籍目录

第1章 全球最优秀的领导者是如何取得成功的第2章 激情大盗第3章 沟通只是最后的补救方法吗?
第4章 激情释放因子之一：亲密关系第5章 激情释放因子之二：正确的目标第6章 激情释放因子之
三：根本性对话第7章 激情释放因子之四：保卫可能性第8章 激情释放因子之五：激发未来第9章
激情释放因子之六：承担责任第10章 激情释放因子之七：保持活力第11章 激情释放因子之八：重
视潜能第12章 激情释放因子之九：对激情的成长进行指导第13章 首先要求自己：建立成功的关系
第14章 实现目标编后记

<<释放激情>>

章节摘录

第1章 全球最优秀的领导者是如何取得成功的一个被忽略的环节当我们谈论领导力时，有一个环节总是会被忽略。

在我们获取各种与经营规则、执行力、创新、团队发展、情境领导理论、识别并培养人才、领导魅力、倾向与习惯有关的知识的同时，有一个贯穿于领导力实践核心的问题，需要被明确认识和引起注意。

这个总是被忽略的环节，就是使领导力具有活力、适应性和韧性的根源。

这就是激情。

我们也许曾经提及它，或是围绕着它翩翩起舞，但却从没有人真正地抓住并掌握它。

我们已经离激情越来越近了似乎是在几年前，经营管理与领导力世界里的每个人都意识到了“激情”的存在。

我们最喜欢引用一个客户所作的总结：“利润就是集中在最重要的事情上的团队的激情和才能。”

请注意，激情是才能的引导者——它是重要的推动力，是开启大门的咒语。

英国知名的管理学大师查尔斯·汉迪（Charles Handy）认为激情就是根本答案。

如果你知道前进的方向，激情会帮助你提高能量，令你勇于承担责任，并获得更大的想象空间。

如果你不知道该往哪里走，激情会引导你找到前进的方向——向其他人咨询、进行初步设计、承担风险，并坚持不懈地寻找具有建设性的途径。

CEO们对激情极力赞美的程度绝不亚于管理学大师们。

回顾赫布·凯莱赫（Herbert Kelleher，西南航空公司CEO）、杰克·韦尔奇（Jack Welch，通用电气前任CEO）、杰夫瑞·伊梅尔特（Jeffrey Immelt，通用电气CEO）、詹姆斯·迈克纳尼（James McNerney，3M前任CEO，现任波音公司CEO）、安妮塔·罗迪克（Anita Roddick，美体小铺（Body Shop）CEO）、霍华德·舒尔茨（Howard Schultz，星巴克CEO）、理查德·布兰森（Richard Branson，Virgin商业帝国CEO）、阿兰·雷顿（Allan Leighton，英国皇家邮局CEO）、拉斯·科林德（Lars Kolind，奥迪康助听器（Oticon）前任CEO）、卡洛斯·戈恩（Carlos Ghosn，日产/雷诺现任CEO）所发表的言论或著作，你会发现，激情从来都不曾远离我们。

激情是一种非凡的领导力软件，总是被以这样或那样的形式提到。

这告诉我们，人类有将潜能和可能性转变为实际结果的能量和内在信念。

对于这样一个关键的人类禀赋能够最终得到它的合理位置，我们感到十分宽慰与欣喜，并且我们最终认识到，激情是成功的关键组成部分。

但是也有不那么令人鼓舞的地方，那就是对于如何使激情在每一天的实际行动中成为必要的组成部分，我们一直感到十分困惑。

实际上，很多人甚至并不清楚应如何明确定义这个词。

激情可能有多种定义。

不过我们现在要这样描述它：完全自愿的参与，内在的能量，受到驱使并渴望发起行动，实现目标并获取胜利。

无数的文章和演讲似乎都在建议我们，必须以某种方式创造激情，我们必须持续地向他人灌输这种思想。

这实际上是一个错误。

事实上，激情本来就无处不在。

激情的缺乏才是反常的、不自然的。

孩子们出生时从不缺乏激情。

没有一位母亲会因为她的孩子对生活缺乏激情而感到悲伤。

她们也许会希望给孩子找点儿镇静剂，但绝不会是兴奋剂。

实际上当我们做任何事情时，激情都是自然存在的——从玩橄榄球到和朋友一起打扑克，或者与别人谈论政治或是喜欢的电影。

没有人在自己最中意的餐厅里准备享用一顿大餐时，或是在听自己喜爱的CD时，需要研究一下怎样

<<释放激情>>

才能充满激情。

激情在很多时候都是充足的。

但令人遗憾的是，工作的时候却不是这样。

这种情况的发生并不是必然的，它源自令人遗憾的策划和设计。

例如，我们曾经与之合作过的一家以金融服务为主要业务的企业要进行结构调整，以便能够直接作出全球性和区域性的关键决定，改变以往由地方机构进行操作的方式。

这次变革对它们来说意味着实现更高的“效率”。

但是一个全球性和区域性的组织机构对于地方市场的需求和期望是不甚了解的，并且对地方机构提出的需求的反馈是极其迟钝的，因此这种变革带来的唯一结果，就是扼杀了企业内部团队的工作激情。当地方团队看到竞争者们乘虚而入，迅速取得更多市场主动权时，他们只能感受到新组织结构带来的束缚，以及挫败感和获益的减少。

每当这种“改变游戏规则”的新组织架构在公司论坛上被隆重推出时，引发的都是冷嘲热讽和质疑，而绝不会得到那些最有能力的地方经理们的热情支持。

高级管理者把这种反应归因于对变革的抵抗。

可是他们并没有意识到新组织架构在机能上的无效和不合时宜才是真正的罪魁祸首。

因此，真正的问题并不在于应该如何创造激情，而在于应该了解我们如何扼杀了激情。

企业已经成为杰出的激情杀手，这真是令人不愉快的讽刺。

大多数处于全球领先地位的企业都雇用富有激情的员工（这也是他们被雇用的部分原因）。

但是往往在三个月之内，他们的激情就被消磨殆尽。

企业在许多时候就是充当了这种“激情阉割者”的角色。

让我们通过几个例子来看看这种情况是如何发生的：·我们通常没有给员工正确的引导。

员工不了解他们自己的角色是什么；不知道公司的目标是什么；不理解他们需要融入的企业文化为何；也不知道如何能够合理地取胜，并迈向新的领域。

他们就像在企业中漂流，一部分人在进行试探性的摸索，而另一部分人则依靠含糊其辞和使用一些交际手腕来生存。

这些都无法点燃我们潜在的激情。

·我们缺乏经验丰富的指导者。

在没有指导者的情况下，员工通常会使用他们在以前的工作岗位所掌握的知识和技巧，因此不会获得新的技能、挖掘出新的潜能，也不会学到从不同角度进行思考。

如果他们要设法完成任务，通常是以牺牲自己进一步的发展为代价的。

他们也许完成了任务，但过程和方法往往是十分不合理的。

可以说，这些员工并没有学习到如何充满求知欲地真正聆听的能力。

尽管如此，他们却很可能拥有很强的恢复能力，并可以迅速转变自己的方向。

如果在一开始面对问题的时候，就能够在较为自由和开放的环境中由富有经验的老员工进行指导，那么他们很有可能会提出更具前瞻性、效率更高的解决方法。

但事实往往是，当他们采取行动向前迈进的时候几乎什么都没有得到，知识分享受到阻碍，企业文化方面也是一片空白。

如果这些无人指导和培训的管理者们继续他们在企业中的发展，也许你日后会面临企业高层领导者不具备基本的管理技巧和领导能力的局面。

虽然他们也曾被培养用这样或那样的方法解决一些问题，但是这其中存在的机会成本、受到伤害的员工以及无法得到充分发挥的集体潜能是极具破坏性的。

·通常除了正式的工作评估之外，员工得到的反馈信息也是不足的。

而当反馈信息出现的时候，却总是趋于消极否定。

因此员工能够了解的只是他们现在有什么做得不好。

因为反馈总是与积极和肯定背道而驰的，所以大家都想逃避这种信息反馈，也就不足为奇了。

上述的最后一点对员工来说尤为可悲。

信息反馈必须是一种生活方式。

<<释放激情>>

否则除此之外，我们如何才能知道自己究竟表现得怎样？

我们还能通过怎样的方式提高自己的能力和改善自身？

但是有效的信息反馈必须是具有可信度的。

如果我们并不真正了解他人，怎么能让自己的观点在别人眼中具有可靠性和建设性呢？

我们可以通过自己在企业中所处的地位来迫使他人关注我们，但是我们却无法“掌控”可信度。

在团队中获得信任的最主要的方法，就是采取持续、实时的正面评价和质疑。

只有当这两点都具备的时候，我们才能够相互信任。

激情被扼杀可能源于不真诚的称赞，也可能源于心胸狭窄的压制。

激情的磨灭有时也是由企业只重视表面现象而不重视根本原因导致的。

例如，曾经与我们合作过的一家企业希望降低成本。

它们的第一反应就是要求高级管理人员控制差旅费以及其他一切不必要的开支。

结果是这家跨国网络公司打击了管理层与客户见面洽谈以及与跨国同事商讨统一全球战略的积极性。

不过话说回来，CEO和董事会召集的多方会议，通常只是将分散在世界各地的企业高层领导聚集到一起，参加带有幻灯片播放的报告会，并且这样的会议一旦开起来，往往会变得十分冗长。

其实这种内部的信息交换不过是一种形式而已，所有的报告内容在会议进行之前已经由高层领导们审查过了。

当然，40个企业高层领导在度假胜地开会，只解决一些通过电子邮件或电视会议就可以处理的问题，确实会导致数十万美元的浪费。

但是你必须问问自己，当这些高层领导者因为远离市场、远离客户、耗费大量的时间在形式上，每天无聊而沮丧地回到家中，却发现没有解决任何“实质性”的问题，没有真正地面对和解决任何矛盾，也没有对与客户的关系实现任何有价值的进展时，是否也有数以百万计的成本像被倒进排水沟一样浪费掉了？

不幸的是，类似这样压抑并消磨激情，或彻底扼杀激情的例子还是数不胜数。

对此有没有解决方法呢？

答案是肯定的，这种解决方法能够攻击贯穿于所有类似案例中的潜在萎靡不振，并消灭它们。

其中的一个潜在问题就是领导者之间关系的质量及真实性问题（或者说由此引起的质量不佳和真实性缺乏）。

这种关系问题实际上存在于整个企业中。

<<释放激情>>

后记

激情，一个多么令人兴奋的词！

可惜的是，很多时候，我们忘记了激情的存在。

换句话说，我们忘记了自己是可以激情四射的。

你是否有过这种情况：早上起床，不停地打着哈欠；上班的时候，没精打采地度过一天j回到家后，懒散地吃过晚饭，再无聊地打开电视机。

毫无激情的一天就这样过去了。

你肯定还有这种时候：要见心爱的人，突然就来了精神，或者去和朋友聚会、做喜欢的运动、打电子游戏，此时的你魅力四射，激情洋溢。

你不是没有激情，而是你的激情没有得到释放。

这在工作中表现得尤为突出。

我们在工作中，会遇到很多激情杀手，扼杀了我们的激情。

比如没完没了的会议，唠里唠唆的电子邮件，很少得到鼓励，出现人事矛盾等。

这些激情杀手，使我们对周遭反应迟钝，对工作没有热情，也就失去了创造力和进取心。

可是这样一个对工作缺乏激情的人，是我们想要成为的人吗？

我们经过多年的学校或社会教育，曾是怀有远大理想的有志青年，怎么到了现实工作中，却往往让激情得不到有效的释放呢？

<<释放激情>>

媒体关注与评论

人身上原有许多愿望和向往，高贵的冲动和善良的激情，可是这一切都被日常生活中的琐屑事情破坏，淹没在日常争吵的泥潭里了。

——歌德 当你工作和研究的时候，必须具有强烈的激情。

——巴甫洛夫 没有激情，人只不过是一种潜在的力量。

就像火石，在它能够发出火星之前等待着铁的撞击。

——阿米尔 在激昂的热情中，灵魂的火焰才有足够的力量把创造天才的各种材料熔于一炉。

——司汤达 人生，始终充满战斗激情。

——惠特曼 人应当具有激情，但是也应当具有驾驭激情的本领。

——玻尔 激情，是鼓满船帆的风。

风有时会把桅杆吹断；但没有风，帆船就不能航行。

——泰戈尔 智慧的最大成就，也许要归功于激情。

——沃韦纳戈 没有激情，就没有任何事业可言。

——爱默生

<<释放激情>>

编辑推荐

《释放激情:世界级领导者的制胜之道》由中国人民大学出版社出版。

<<释放激情>>

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>