

<<赢在共识>>

图书基本信息

书名：<<赢在共识>>

13位ISBN编号：9787302279822

10位ISBN编号：7302279829

出版时间：2012-4

出版时间：清华大学出版社

作者：江河

页数：206

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>

<<赢在共识>>

前言

江河，毕业于北京师范大学中文系，在大学时代就出版了激情飞扬的诗集《风翻过我的手》，毕业后怀抱着青春的梦想到珠海发展，先供职于《珠海劳动报》，集编辑与记者于一身，年轻的身影出现在珠海各行各业的劳动者面前。

那时他的信念里就有“尊重所有的劳动者，尊重所有劳动者的劳动”，并以此作为他的座右铭悬挂在办公室里。

后来这家小报社关张，江河到了另一个为劳动者服务的平台——珠海市人力资源中心，任策划部总监。

任职期内江河策划并实施了“英才珠海”活动。

该活动现已发展成珠海乃至中国南部城市大型品牌招聘会。

后因政府职能调整，珠海市人力资源中心被并到隶属于政府的珠海市综合培训中心，江河任公关策划及企业培训工作。

这些历练，让他从一个普通的“劳动者”成长为一名“让劳动者成长”的劳动者。

这本书的写作凝聚着江河作为诗人的真诚，他具备真诚表达自己的勇气和能力，他同时又是劳动者中的一员。

因此在相当程度上他真诚表达企业员工的需求和企盼；作为媒体人，他敏锐地捕捉到劳动者结构的变化，企业人力资源管理的不适及急需变革现行管理的要求。

他接触当地企业的老板、管理层和员工，能读懂三个层次的需求，从不同视角理解他们，抓住三个层面需求的交集——共识，把寻找“共识”作为企业人力资源管理的必经之路。

《赢在共识》这本书，没有冗长枯燥的理论阐述，而是将理论与实践紧密结合，教的都是干货，读者学了就能用，用了就有效果。

全书通篇讲的是管理学，但不是采用通常的理论论述形式，也非近来较流行的案例分析方法，而是引进了培训和教练手册的编排格式，颇有“课堂”轻松活泼、娓娓道来的韵味。

管理学枯燥的理论被融入轻松的讲述中，在字里行间隐藏着哲理，像一部面对成人的管理学“动画片”，看着不累、有趣、有益。

例如，在分析企业如何建立共识时，作者强调以目标的建立、认同的达成、动力的激发、合作的基本来构建企业与员工的认同模式，调动个人工作的积极性和创造性；企业发展兼顾员工发展，改变现有管理观念，通过帮助员工制定职业生涯规划及“互帮式管理”等方式，以实现企业发展与员工发展“双赢”的格局。

难能可贵的是，作者在本书的每一章中，都给予企业及管理者“方法解难”及“培训模式”进行实操。

《赢在共识》打破了惯常的从企业需求角度谈人力资源管理的套路，从企业和员工的双向需求中找“共识”的角度。

让企业人力资源管理符合企业发展的现状和人力资源发展的实际。

作者通过大量的调查，意识到企业与员工建立共识的重要性。

员工的抱怨，管理者的抱怨，这是两方面需求导向的碰撞。

人们通常习惯于站在自己的角度看问题，自认为自己是正确的，总是觉得别人不能理解自己。

对于管理者来说，重要的是要明白：要想管人，先要研究人；要想管好人，先要把人研究透彻；要尊重人，同时善加引导。

作者认为，企业与员工达成共识的方法是共识的观念与态度：假设不能合作，作为企业管理者，当好员工离开你的时候，除了反思机制、流程、规则、待遇方面的问题以外，还要思考好员工的愿景是否与公司愿景一致；好员工的职业生涯规划是不是与公司的战略匹配；员工是不是在团队中缺少成就感和归属感——这才是解决员工与管理者合作的关键问题所在。

《赢在共识》告诉我们：要具有双赢意识。

合作的目的，就是要通过大家的共同努力，取得共同的成功。

如果一个人只是自私地想自己成功，而不顾其他人，就没有人愿意合作。

<<赢在共识>>

建立共识最好的方法是员工参与模式。

由老板和第一内圈的高层人士、一线管理者以及员工代表互动来建立共识。

这样集思广益，减少相互间的疑虑，就会获得大众的认同和动力，就能双赢。

本书以“与九岁的儿子如何达成共识”为引子，以“三封信”的格式构架全书。

从“致企业老板的一封信”入手，点明当前企业员工大量流失是管理出了问题，问题的关键就在管理者身上。

在“致企业管理者的一封信”中，作者提出，“后80、90后”——当前企业用工主体的出现，表露出企业在新队伍面前的管理还是一片空白——甚至是束手无策，这是现状与事实。

为此，作者给出了具有针对性的“后80、90后”的管理办法。

在写给“后80、90后”的一封信中，作者提出了打工者的出路究竟在哪里——个人职业发展与企业发展相融之路。

作者认为，如果说当前“心态失衡”是组织成员的最大问题，那么。

“方向迷失”则可以说是组织建设的最大问题。

《赢在共识》为我们提供了企业管理者和员工进行修炼的思路和方法，以及管理顾问公司培训师的实战技巧，寓道理于案例之中，娓娓道来，生动活泼，是管理者、员工等实际操作者不可多得的读物，对于广大学习管理的大学生也有较好的参考作用。

唐任伍 北京师范大学管理学院院长 2011年9月于北京

<<赢在共识>>

内容概要

《赢在共识》为我们提供企业管理者和员工进行修炼的思路和方法，以及管理顾问公司培训师的实战技巧，寓道理于案例之中，娓娓道来，生动活泼，是管理者、员工等不可多得的读物，《赢在共识》对于广大学习管理的大学生也有较好的参考作用。

<<赢在共识>>

书籍目录

第1篇 建立共识第1章 引言——共识认知一、引二、言三、题第2章 写给企业老板的一封信——员工大量流失是共识出了问题第3章 共识模式——如何达成共识一、因与果二、什么是认同三、动力与合作四、共识第4章 如何定位目标——定位目标的六步方法第5章 认同才有价值——企业选择同道者的方法第6章 动力是一切力量的源头——激发员工产生动力的工作方法第7章 合作是共识的基本——与员工达成共识的策略与方法第2篇 共识法则第8章 写给企业管理者的一封信——“后80、90后”的管理方法一、“后80、90后”的求职心态二、“后80、90后”的工作现状三、如何管理“后80、90后”第9章 AB理论——达成共识的法则一、A理论：1

<<赢在共识>>

章节摘录

我儿子九岁的时候。
由于做事拖拉，每天写作业时总是边写边玩，弄得玩也没玩好，写也写不好。
甚至经常晚上十点多了，他的作业还没完成。
我决定为他安排一份作息时间表：如下午5点钟放学回家，写作业时间为一个半小时，接下来玩半小时电脑游戏。
再去广场踢1小时足球，回来阅读睡觉（玩游戏、踢足球、阅读都是他非常喜欢做的事）。
经与儿子“协商”，他同意并在作息安排表上签了名字。
谁知道刚实行了两天，他就开始违规，又恢复他拖拉的习惯……这次经历，让我对共识的理解发生了根本的转变。

在这个共识达成之前，我们曾为儿子的“坏习惯”感到一筹莫展，也曾经“打”过他。
当我这位培训师发现通过“作息安排”这个方法，并以共识的达成来解决问题时，尤其是当儿子主动签字的时候，我一直很兴奋，以为终于解决了这个问题。
但是我不知道，他为什么会违背这份已达成的共识。

如我所愿的是第一天，儿子放学回家立刻就写作业，等我们下班吃晚饭时，六点半，他的作业已经写完了。

饭后玩过半小时电脑游戏，我带他到广场踢球，父子俩玩得大汗淋漓。
才回家洗澡……总的来说全部按照时间表来完成的，儿子也很高兴。

这是我第一天的感觉。

记得当时我还表扬了他。

第二天，他放学回家，并没有如我期盼那样马上写作业，而是打开电视开始看动画片。
一直到我打开门锁时，他才开始紧张，在我忍无可忍的目光“鞭打”下，他关了电视去写作业。
最终这个晚上，因为时间错过的原因，他再也没有看成电视，因为他没有守时，也没有守约。

我努力地告诉自己，这只是暂时的，小孩都贪玩，过两天就好了。
可是在接下来的日子里，他开始更加“放肆”地违约，违背我们达成的共识，一而再，再而三地错过作息时间。

我的信心被他的现实表现步步击溃。

我感到在对儿子的教育面前，我这位企业培训师完全不知所措。

由此，我开始重新反思我和儿子达成的这份共识，也更加深刻地去思索，如何达成真正的共识。

为了解决问题，我决定找儿子谈话。

当我问起我们共同制订的这份作息表，他在上面签了字，为什么不能遵守时，他说是他的错。

我问是不是就想挑战我，跟我对着干，他一边喝我给他泡的茶，一边说不是。

我问是不是安排的作息时间表他不喜欢？

他说也不是。

那是什么呢？

是一种习惯，比如回到家习惯性地打开电视就看，反正家长都不在家没人监管，是不是？

我问他，他说都不是。

最终他说不出是为什么，并一次次表态，下次不会这么干了，如果再有违约，就让我打他手板。

结果是下次他又不写作业，回家就打开电视看动画片。

我问他是不是所有的孩子都喜欢玩电脑游戏？

喜欢看动画片？

喜欢到楼下广场与小伙伴们玩游戏？

他的回答：都喜欢。

我忽然明白，所有的孩子都喜欢玩，没人喜欢做作业。

如果有孩子告诉你喜欢写作业，那就是骗你的。

……

<<赢在共识>>

媒体关注与评论

这是一本相见恨晚的书，其中不仅有详实的案例，科学的分析，更有巧妙的应对及人性化的思考，对于在社会转型期开展管理工作的我们，既是不可多得的教科书，更是昭示未来的指南针。

强烈建议从事人事行政工作的朋友人手一本。

——佳能公司人事部部长 乔书志 多年的人力资源管理工作让我体会到，人力资源就是要
把合适的人聚拢到一起，并让他们持续保持激情，这样企业自然会得到长足的发展。

而其核心就是让员工形成共识，《赢在共识》一书就解决了这一难题。

强烈推荐！

——原珠海格力电器股份有限公司人力资源部部长 梁志军 在网络环境成长起来的一代，
更喜欢平等交互式的对话。

《赢在共识》一书恰恰从人力资源管理方面反映了这一时代变化。

它让管理者与被管理者相互打量，换位思考，最终在共识下实现共赢。

从这个角度说，这是一本实用、有效的书。

——珠海华发文化传播有限公司执行董事 郭云飞 《赢在共识》是一本求真、务实的好书，
是人力资源市场的晴雨表，是求职者的必备手册，是企业人力资源工作的指南。

——广东天章集团董事长 言登峰

<<赢在共识>>

编辑推荐

《赢在共识》通篇讲的是管理学，但不是采用通常的理论论述形式，也非近来较流行的案例分析方法，而是引进了培训和教练手册的编排格式，颇有“课堂”轻松活泼、娓娓道来的韵味。管理学枯燥的理论被融入轻松的讲述中，在字里行间隐藏着哲理，像一部面对成人的管理学“动画片”，看着不累、有趣、有益。

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>