

<<蓝狮子职场正能量系列>>

图书基本信息

书名：<<蓝狮子职场正能量系列>>

13位ISBN编号：9787308112079

10位ISBN编号：7308112071

出版时间：2013-4

出版单位：浙江大学出版社

译者：陈颖

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>

<<蓝狮子职场正能量系列>>

前言

上班族的幸福要靠 上司下属一起打造 致被“絮烦上司”弄得斗志全无的你 你是否期望过：“如果我的上司既懂得如何鼓舞员工士气，又通情达理，该有多好啊！”

也有不少的人觉得，假如能够摆脱职场中烦琐复杂的上下级关系，在一个自由的环境里工作，自己的成就肯定比现在要大，因而将艳羡的目光投向了那些自由职业者。

可惜，现实可不是那么容易就能逃避得了的。就算你每天都觉得上司“絮烦”透顶，还是不得不待在公司这个组织里，和上司“苦战”一番。

“絮烦”是日语中“uzai”这个词的意译。“uzai”意为“唠唆杂沓得闹心，繁杂费事儿”。本书中的“絮烦上司”不仅指爱唠叨的上司，还包括对下属严厉却对上级唯唯诺诺的上司、彻底放弃管理职责的上司等。

诸如此类令下属生厌的上司，本书中统称为“絮烦上司”。本书将通过让你了解“絮烦上司”说话做事的真实意图，帮助你解决困扰多时的难题。

致被“没劲下属”弄得想喝静心口服液的你 你是否这样期望过：“如果我的下属能在工作中更多地发挥团队合作精神，又更有自律意识，该多好啊！”

但是你不得不承认，领悟力高到举一反三的下属简直就是稀有动物。所以，就算你每天都为这些家伙实在是“没劲”而愤愤不平，也不得不一边装腔作势地哄着这些下属，一边还得顶住上级的压力做出成绩来。

“没劲”是日语中“siketa”这个词的意译。“siketa”意为“扫兴，令人尴尬”，同时还包含了“不起眼”的意思。这本书中的“没劲下属”指无论教什么都没有一点儿反应的下属，对任何事情都提不起劲头、让人弄不清楚究竟想不想干的下属等。

此类下属统称为“没劲下属”。你真正的幸福取决于上司，取决于下属 的确，上司是一种让人很“絮烦”的“玩意儿”。

目前市面上面向下属的职场书基本上都是上司攻略书——教下属如何对付上司。书里强调，下属们“必须专注于自己的职业发展，把那些不体谅下属的上司和公司当作一块跳板”。这种书的泛滥也从侧面证实了“絮烦上司”之多。

而另一方面，你身边肯定也有不少“没劲”的下属吧？目前市面上面向上司的职场书籍基本上都是人心掌控书——教上司如何掌控人心。书里强调，“对上司而言下属和大脑一样，都是‘物在人用’，只要用人得当，哪怕最不顶用的下属也能派上用场，关键在于如何驾驭”。这也从侧面证实了“没劲下属”之多。

如此看来，市面上大多数的职场书都在提倡和上司（或下属）保持距离，依靠个人力量攻克难关。但本书的立场恰恰与此相反。

我们认为，上司和下属只有通过更多的交流拉近彼此的心灵距离，才能牢牢把握住各自真正的幸福。理由很简单。

对上司而言，动机论强调的“想方设法激发下属的工作热情”固然很重要，但是在下属斗志全无的情况下，上司一厢情愿的努力不仅效果有限，最后还难逃身心俱疲的结局。

而对下属而言，“想方设法提高自身技能”的潜能开发理论固然重要，但是无论你多么努力地锻炼自己的能力，不良的上下级关系还是会让你丧失上司的支援，以至于只能在有限的时间和空间里展现自己的才华。

对下属来说，这绝不是什么理想状态。所以，与其操控对方，让对方按照自己的意愿行动，不如尝试着去理解对方，拉近彼此的距离。后者的过程看似迂回复杂，却不失为解决问题的良方。

我们必须铭记在心的是，“上司和下属”本来就是有着相同的目标，携手从事某一项工作的命运共同体。

<<蓝狮子职场正能量系列>>

上司和下属共度的时光甚至比与家人在一起的时间还要长，照理来说能从彼此身上学习借鉴到不少东西。

对彼此而言，对方应该都是不可替代的存在，共享欢乐和悲伤。

在推崇“平衡工作和生活”之前要做的 近年来，越来越多的人觉得：“人生并非只有工作。因为工作而身心俱疲，甚至占用自己大量的业余时间，以至于无法好好发展自己的兴趣爱好，没时间陪伴家人，人生就太郁闷了。

”这种观念现在已经十分普遍。

本书并不反对这种观念，我们只是有些担心，现在社会上越来越多的人喜欢片面地解释事物，使结论有利于自己的情况。

要明白，无论家庭多么美满，只要上司仍然那么“絮烦”，真正的幸福就不会降临；无论业余生活如何充实，只要部下依旧“没劲”，就没有真正的幸福可言。

人们普遍认为，之所以最近“公司内忧郁症”会在以二三十岁人为主的人群中频繁发作，就是因为上司、同僚以及下属之间的人际关系处理不善。

症状进一步恶化或是慢性化的“忧郁症”会给人们的个人日常生活造成不良影响，甚至可能诱发自杀行为。

而事实上，通过对自杀原因的分析也可以看出，工作疲劳、职场人际关系恶化等职场诱因导致的自杀正在逐年递增。

从公司获取薪水，这就决定了你必须优先处理好上下级关系，才能真正获得幸福的人生。

家人和兴趣爱好固然重要，也只能屈居其次。

这点很重要，尤其当你非常重视（除工作之外的）生活并试图让它更加充实时。

举例来说，下属如果能在日常工作中和上司建立起良性的上下级关系，将非常有利于提高工作效率。

。想在有急事必须早退或请假时得到上司爽快的许可，光是平常拍拍马屁讨好上司是不够的，关键在于“透过上司把握组织的需求，尽量准确甚至超过预期地满足需求”。

只要认真地以此为目标，努力让自己成为最受上司信赖的人，那些小小的个人要求自然会很容易得到满足。

改善上下级关系是下属获取“幸福”的必要条件。

同样，上司要想把握住“真正的幸福”，除了和下属建立良好的关系以外，别无他法。

因为，下属的工作表现决定着上司的人生。

要坐稳上司的位置，本来就不是只确保自己的工作顺利开展就万事大吉的。

如果不能调动下属工作，取得重要的成果，就得不到公司的认可。

没有成果的支撑，上司就难以让自己的意见和主张在公司中获得通过。

所以，上司的幸福取决于下属的努力。

为了动员下属获取成果，上司在日常工作中必须重视指导下属，构建信赖关系。

但是，建立彼此信任的关系并不是要上司拍下属的马屁，讨好他们，而是要“在日常工作中为下属细心解说组织的需求以及造成这种需求的原因，在指导中贯彻以满足组织需求为目的”。

上司如果不愿付出这样的努力，公司便将驳回甚至忽视他的意见和要求。

这样一来，上司的个人生活方面当然不可能充实，距离幸福也将越来越遥远。

“忍耐”就能带来幸福吗？

你是否也曾和大多数人一样，想要为组织作出贡献，获得组织的认可，想要积极乐观地投入工作中去？

你是否幡然醒悟，原来事事随心所欲是不可能的？

多次被上司打击，在公司受挫之后，“无力感”正在逐渐吞没着你原先积极向上的热情。

慢慢的，你开始重视自己的生活，再也不会一天24个小时全身心地扑在工作上。

自然而然的，你形成这样的观念：“单纯把工作看作维持生活的手段也挺好的。

既然和上司合不来，就忍个几年，也许上司就换人了。

如果公司实在太垃圾，就干脆辞职跳槽。

<<蓝狮子职场正能量系列>>

” 假如你已经决定在公司只保证满足最低需要的上下级关系，而不愿展现必要之外的工作激情，没关系，这也是一种选择。

但是，我们还是想不厌其烦地再问你一句：“事事无须全力以赴，浑浑噩噩也能度日。这样的公司，这样的每一天，你真的满足吗？”

” 在职场中和下属发生争执时，上司可以用权力强行压制下属，暂时性地缓和事态，更准确地说是貌似暂时缓和了事态。

但与此同时产生的另一个问题是上司不能忽略的，那就是，你深深地伤害了下属。

这种伤害甚至远远超过你的想象，它夺走了下属心中“想和这位上司一起工作”以及“想为这个组织作出贡献”的念头。

用“反正不需要永远待在一块儿”这种想法来放弃更复杂的解决方法固然让人省去不少力气，但问题仍会像拳击比赛中打在胸腹部的拳头般慢慢地起效，一点一点地折腾人。

而且现在很多下属遇到这种情况，都会毫不犹豫地越级“上诉”到你的上司那里。

就算你的上司不会百分之百地轻信下属的告状，也难免会觉得你没能力妥善管理下属的情绪吧？

所以，无论是对公司还是对个人来说，最重要的都是上司和下属间的相互作用（上司为下属着想，下属为上司着想）。

缺乏这种相互作用不仅会阻碍组织的良性发展，还会让上司和下属与真正的幸福失之交臂。

就算偶尔有热销产品带来暂时性的业绩增长，这样的组织也不会长久。

要创造一个活跃的组织并让里面的员工们都真正地获得幸福，上司和下属间的互相作用是必不可少的。

。

在此，我们衷心希望大多数读完本书的上司和下属，能够通过上下级间的相互作用把握真正的幸福。

。

<<蓝狮子职场正能量系列>>

内容概要

《蓝狮子职场正能量系列:上司下属两人三脚向前冲》内容简介：玩过“两人三脚”吗？对，就是两个人把腿绑在一起齐心协力向前走的那个游戏。在占据我们每天大部分时间的职场上，上司和下属就像进行“两人三脚”游戏时一样，肩并肩，手挽手，互相扶持，向着幸福和成长的道路前进——上司与下属是相互作用的。

《蓝狮子职场正能量系列:上司下属两人三脚向前冲》以此为核心理念，针对职场上最先进的教练技术、目标管理、愿景、建导等管理方法，从部下和上司两种视角，对实践管理方法时出现的理解错位问题进行探讨，帮助上司以另一种视角发现管理中的问题。

《蓝狮子职场正能量系列:上司下属两人三脚向前冲》能消除上下级之间的隔阂，让双方共同成长，创造一个幸福和谐的职场。

<<蓝狮子职场正能量系列>>

作者简介

作者：（日本）鸟谷阳一（日本）石桥誉（日本）友森笃 译者：陈颖鸟谷阳一，普华永道会计师事务所（PwC）咨询师、董事。

金泽工业大学研究生院客座教授。

负责人事战略、组织战略、员工评价制度设计及相关管理培训的开发。

著有职场小说《愿景》、《新主管的行动学》、《好厉害的上司》等，并曾在多家专业杂志发表文章。

石桥誉，普华永道会计师事务所（PwC）咨询师、主管。

职业规划师（获得美国The Center for Credentialing & Education认证）、EQ评估师、信息处理推进机构IT技能标准中心项目管理者联盟项目管理资格认证工作小组成员。

负责人事制度构筑、领导力、管理能力提升方面的咨询。

友森笃，普华永道会计师事务所（PwC）咨询师、主管。

负责人事制度构筑、人才开发、组织开发方面的咨询。

在人力资源管理、人才开发领域有10多年的丰富经验。

<<蓝狮子职场正能量系列>>

书籍目录

前言——上班族的幸福要靠上司下属一起打造第一章 解密最近流行的“教练技术（coaching）”本质
“你能行的，交给你了！”
“我感觉你在瞎说我会告诉你吗！”
——皮格马利翁效应和权限移交“是你的话你会怎么办？”
“是我在问你好吗亲！”
——倾听和I Message“我很期待你哦！”
“那给我加薪水啊魂淡！”
——认知需求与反馈一位女员工的故事——令我毕生难忘的部长复习教练技术的基础之基础第二章 解密上司也头痛的评价体系“其实这个评价有深层次的含义，为什么这么说呢……”别罗嗦了，快点上结果！
——成长的课题和期中笔记“目标要你自己定！”
“我就算定了，最后还不是你说了算？”
——微观管理和目标管理（MBO）“评价不是跟着规矩走的。”
“是啊是啊，是跟着老大你的个人喜好走的嘛——两种说明责任某个复仇者的故事——你是这个组织不需要的人！”
复习评价的基础之基础第三章 解密上司也没有答案的难题——“领导力”“领导的职责是描绘愿景！”
“不好意思打断一下，这个月的具体目标数字是多少咧？”
——发现问题的能力和解决问题的能力“来，大家一起思考吧”又开会啊……——建导（facilitation）和GROW模式“我们公司以前啊……”够了，这话听得我耳朵都出茧子了……——组织承诺（organizational commitment）与主人公年轻领导诞生的故事——中村先生，请注意你的用词！
复习领导力的基础之基础尾声——小儿科医生温柔的一句话

<<蓝狮子职场正能量系列>>

章节摘录

（自以为）干得不错的上司的说辞 “是的，我非常重视把工作全权交给下属。

” “让下属全权负责工作不仅可以激发他们的斗志，更重要的是完成工作后的成就感会和以前有非常明显的不同。

” “特别是对那些有能力的年轻人才，就得不断给他们一些超出能力范围、需要比平常更努力才能胜任的工作，让他们在这个过程中得到锻炼。

” “把升职、晋级作为奖励毕竟是有限的。

但是不断把工作交给他们，他（她）们就会意气风发、干劲满满地投入其中。

正所谓工作的报酬就是下一个工作。

” “把工作交给下属之后，我只要鼓励他们就行了。

不要随便出手帮倒忙，只要经常在他们耳边鼓励‘你行的，交给你了’，下属们就会心甘情愿地工作。

关键在于你能否信任下属。

” “我当上主管之前一直觉得自己不适合做管理工作。

但学习了教练技术之后，我的观念改变了。

现在我明白了，其实是否能够指导别人、激励别人的斗志，完全无关天分。

” “刚开始管理新部门的时候我也有过不安。

多亏了有那些斗志满满的下属们，我才能坚持下来，连妻子都说我最近的脸色变好了。

今后，我管理的部门还会培养出更多更优秀的人才，敬请期待哦！

” 这位上司对教练技术的使用心得真是很到位。

可以看出，这位优秀的管理者应该已经掌握了教练技术的基础。

的确，他的“观念”似乎没错。

但是他的那些下属们却常常因为上司这种半吊子的方法吃尽了苦头。

下属A就有过这样的经历。

那么，究竟是什么导致了上司和下属间观念的巨大隔阂呢？

下属A的烦恼 “小A，你现在有时间吗？

” 这天，员工A突然被上司叫了出去。

这位上司今年4月才刚刚上任。

在这家竞争激烈的外资企业里，管理者上任半年内必须交出一定的成果已经是一条不成文的规定了。

这位上司当然也正急于出成果，现在正是新官上任三把火的关键时刻。

小A从上司说的话以及说话态度等细节中敏锐地觉察到了他的这种急切。

“唉，又来了！

” 小A在心里嘀咕。

在这个员工平均年龄25~30岁的部门里，年轻有为的小A是备受众人信赖和瞩目的希望之星，每每被上司委以重任。

最初，小A认为这是上司认可自己能力的证明，总是积极地接受任务。

但最近随着工作委托越来越频繁，小A难免有些为难和退缩。

我该不会被上司卖了还在帮他数钱吧？

但上司像是全然没有察觉小A的这种疑虑，继续着自己的话题：“是这样的，明年咱们公司不是要发售新产品吗？

我想这次发售要把代理商全都动员起来，来一场声势浩大的宣传活动！

我觉得这次这个产品本身是没话说的，就只差销售这个东风了！

然后呢，希望你务必要负责这个新产品的销售计划哦！

” 有那么一瞬间，小A真想拍桌子质问：“这不是身为上司的你该做的工作吗？

” 但是转念想到如果此时直接反驳上司，很可能会影响自己的人事评价。

而且在外资企业中，掌握员工生杀大权的不是人事部，而是自己的直属上司。

<<蓝狮子职场正能量系列>>

于是小A决定委婉地拒绝：“嗯……我非常感激你对我的信任，但是我觉得其他同事可能会比我更适合这项工作。

再说，我一个人干这件事没什么信心……”上司却一副根本没多想的样子就敲定了：“绝对没问题！

你肯定行的！

就这么定了，加油！

”这位上司上任不过才3个月。

小A实在很难相信他对自己能有多深的了解。

他凭什么说“你肯定行的！

”这种话呢？

小A愤愤地想着，无奈地回到了自己的座位。

这件事又一次加深了小A心中的烦恼。

上司那副自信满满的样子正是导致问题变得这么复杂的元凶。

那么，有什么方法能有效地解决两人间的问题呢？

怎么做，才能让这位上司和下属间的关系得到改善呢？

接下来，我们会首先给下属们提出一些建议。

希望各位身为下属的读者能够怀着谦虚的态度倾听以下内容。

P3 - 6

<<蓝狮子职场正能量系列>>

编辑推荐

“絮烦”是日语中“uzai”这个词的意译。

“uzai”意为“唠唆杂沓得闹心，繁杂费事儿”。

本书中的“絮烦上司”不仅指爱唠叨的上司，还包括对下属严厉但对上级唯唯诺诺的上司、彻底放弃管理职责的上司等。

诸如此类令下属生厌的上司，本书中统称为“絮烦上司”。

鸟谷阳一、石桥誉、友森笃所著的《蓝狮子职场正能量系列：上司下属两人三脚向前冲》将通过让你了解“絮烦上司”说话做事的真实意图，帮助你解决困扰多时的难题。

<<蓝狮子职场正能量系列>>

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>