

<<唱反调的是好员工>>

图书基本信息

## <<唱反调的是好员工>>

### 内容概要

全世界的领导者都认同创新是未来企业取胜的最重要的单一影响因素。

组织需要创新才能生存，对此他们都很清楚。

那么为什么又有这么多的公司会试图压制创造性的行为呢？

虽然为了在新经济中得以生存，他们渴望创新，但创新却与他们传统的组织文化不相适应。

组织经常叫嚷着说他们需要、他们想要创新，可当创新的出现的时候，他们却又把它拒之门外。

事实上，创新是被有些公司在不经意中扼杀的。

他们雇用了富有创造力的员工，却又阻止他们运用这些才能。

鼓励创新是艰难的，因为从定义上说，创新就是不同的思想，是对传统的假设和运作方式的质疑并且，在很多情况下，不同的观点都会被当作是可以引发冲突的异议。

任何类型的异议都不受欢迎的。

他们可以很难相处、执着固执、完全没有心机。

但是他们同样还会带来突破性的创意，动摇组织原有的动作方式，在整个公司中掀起波澜。

他们是组织中“狂热的野鸭子”，因为他们不会墨守成规、他们在玉皇阁上高飞。

虽然这可能是创新的源泉，但它却会为经理人管理其他员工和流程造成许多问题。

但是在这个信息经济时代中，持异议者仍是组织最宝贵的资源。

《唱反调的是好员工》为各级层的经理人提供实用的策略和建议，使经理人能鼓励和管理创新与异议的同时避免会异致组织瘫痪过多的冲突。

经理人只要识别四个需要鼓励创新与异议的主要方面，就能使创新在他们的组织中孕育生长。

《唱反调的是好员工》并不是讲如何消灭冲突，而是讲如何阐明、增加、并管理健康的异议。

本书是关于如何培育一种组织文化环境，使创新因为有了这样的环境才能以孕育生长。

## <<唱反调的是好员工>>

### 作者简介

弗朗西斯·赫瑞的著作有《管理知识员工》、《开启组织知本的新技巧和态度》，并且这两体英语著作均已被翻译成西班牙语、中文和挪威语。

她频繁地与国内和国际的多方客户进行广泛的交流、咨询，为他们提供实施知识和创新方面的策略。

她担任国际质量与客户服务公司的副总裁，该公司是一家管理咨询公司，其客户包括美国运用公司、百公司、加拿大国际航空公司和亚伯塔学院。

除此之外，她还担任加拿大运输部的战略计划和国际市场部的部长，其职责是变革管理、内部沟通，并为重振大型跨区域、多部门的企业出谋献策。

赫瑞女士不仅是加拿大优秀基金评委，同时也是IBM公司沃特森优秀研究奖的评委。赫瑞女士拥有麦吉尔大学的心理学学士学位及加拿大西安大略大学的心理学硕士学位。

## <<唱反调的是好员工>>

### 书籍目录

第1章 为什么异议对创新很重要 抵制创新 面对权威说实话 授予那些面对权威说实话的人以荣誉 冲突管理与异议管理 是不是所有的异议者都会不顾一切地横冲直撞 概要 要点第2章 为什么异议会被压制 介绍 压制异议的几个阶段 同意与异议 有益的异议与在家的异议 你在支持异议方面的任务 概要 要点第3章 那些压制异议的方式——你愿意避免吗 介绍 赶走信使 传递含混信息 从不道歉（从不犯错） 运用办公室政治 胁迫 概要 要点第4章 那些貌似鼓励异议的事情——你还在做吗 介绍 “最佳实践”的弊端 平等待人的曲解 价值观趋同带来的障碍 隐藏在“捕捉创意流程”中的陷阱 概要 要点第5章 谁是真正的异议者 异议者的角色 一揽子交易 急迫驯服狂热的野鸭子 发光的不都是金子：如何分辩异议和不尽如人意的行为 概要 要点第6章 做成功异议者的幕后支持 一个耐人寻味的故事 经理人充当“政治”斡旋者 获得支持 提供庇护 给予和收回荣誉 管理预期值 争取合作而不是同化 稳住创新者 概要 要点第7章 培训异议者 介绍 两个问题 培训准备 另一个例子 概要 要点第8章 识别潜在的异议 沉默表示默许吗 潜在异议的三个层面 为什么异议会演为潜在异议 概要 要点第9章 建设适合异议生存的组织 创新的催生机制 鼓励增强冒险能力 表明“你不可能永远都是正确的” 不要惩罚错误 概要 要点第10章 鼓励持续的异议 介绍 最后发言的人 找到异议 失控的争执 保护异议者 帮助可能的异议直言不讳 质疑组织现状 概要 要点第11章 不要让异议走得太远 管理的软硬面 你怎么才能知道什么时候该解聘异议者 让法律和人力资源部门参与 举报人——潜在的实际的 正确地处理解聘 其他员工的反应 概要 要点附录 高速成长公司的组织结构

## <<唱反调的是好员工>>

### 媒体关注与评论

书评北美企业家联合会评选“最佳创新图书奖”获奖作品 IBM“最佳创新奖”评委揭示组织创新的源泉和动力——识别、保护、鼓励“异见者”游戏规则已经改变，渐进式增长必须让位于创新，而创新的第一步就是对现有规则的颠覆与挑战，组织需要“唱反调的好员工”对任何一位鼓励创新的企业家来说，这本书就是一部必读之作，尤其是对网络经济中快速成长的企业。

创新推动着企业的成长，异议催生着创新的产生——一切由异议开始！

——新浪CEO兼总裁 汪延 肖伯纳曾说过：“不讲道理的人让世界适应自己，所以一切进步得靠不讲道理的人。

”创业企业、高速成长的企业，以及想基业长青的企业都需要“持不同见解的员工”，要让他们成为“轰炸机式的队员”，并以他们为中心建立企业的组织。

——当当网联合总裁 李国庆 “唱反调的员工”是不安于做企业中的大多数的员工，他们看似不合常想的思维往往就是企业创新的源泉，这本书提醒我们发现并管理好这些爱唱反调的员工，发掘他们身上蕴藏着的创新的可能，增强企业的核心竞争力。

——SOHO中有限公司董事长 潘石屹 创新是企业成功的法宝。

要想让自己的企业在激烈的竞争中永续发展就必须不断地创新。

《唱反调的是好员工》一书从一个前所未有崭新视角向我们展示了在组织中如何管理最具创造性的行为——异议。

它明智地指出卓越的领导者是不挖掘、鼓励那些对他们和他们所制定的规则提出异议的人，因为他们是激发创新的重要力量，读过此书可以引领导你成长为这种类型的领导者，帮帮创新在你的组织中孕育生长。

——万通集团董事局主席 冯仑 弗朗西斯·赫瑞用她敏锐的洞察力深究组织中的各种作用力，指出了我们的一些良好的意愿是如何践踏我们赖以生存的创新。

她为我们提供了注重实效的解决之道，教我们如何持续倾听异议、保持异议公开化、阐明潜在异议，以及为创新铺平道路。

对一直渴望创造创新环境的读者们来说，这绝对是一本不可不读的好书。

——可尔卡特公司美国地区质量客户关系部副总裁 戴维·卡瑞森 我们正处在危机的边缘，组织必须学习真正的思考，这本书朴实无华、简单明了、但又具有强震撼力的语言为我们敲响了警钟。

它提醒领导者们不仅应该鼓励多样性思维，而且支持组织中的“异议者”，使组织更具创新性，取得更大的成就。

德格鲁特商学院、麦克马斯特大学校长 明·巴萨德

<<唱反调的是好员工>>

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>