

<<管理关键时刻>>

图书基本信息

书名：<<管理关键时刻>>

13位ISBN编号：9787506029018

10位ISBN编号：7506029014

出版时间：2007-9

出版时间：东方音像

作者：Bruce Bodaken

页数：169

译者：戴建平

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>

## <<管理关键时刻>>

### 内容概要

布鲁斯的音乐模式有固定的结构，棒球也有其固定的规则，音乐和体育中的其他形式也有其固定的结构和规则。

形式仅仅是一个独特和重要经历的框架，而人们用该框架制成了形式。

在本书中我们所讲的形式也是如此。

我们的目的并不是想把它变成一种不考虑实际对象和现实情况而使用的刻板工具，相反，本书所提倡的方法的应用需要加入你个人的东西——你的智慧、专业精神、良好的状态和人性化的东西。

也许本书中冰冷的文字不能形成美妙的音调来帮助我们完全理解书中所讲事情的真谛，我们需要聆听作者讲话的基调，去理解他真正的意思。

本书中包含有一些对话，讲述了一些残酷的事实，真相往往含有残酷的事实，瞬间的失败、失望和迷惘。

文字可以是冰冷的，但对于书中的基调，我们希望你能用一种积极、有益、客观和支持的心态去听。

如果你不能带着人性化的感觉去看本书的话，那么这本书有时看起来很严肃。

我们不赞成以真相为借口来加害于人，我们主张的是将赤裸裸的真相用一种可行的、善意的和可接受的方法告诉别人，同样我们并不支持管理者歪曲事实以避免人们对当前形势感到难过。

我们没有取得成功，当然会感到伤心，但是只有当一个作为某一领域的专业人士在试图完成目标时，由于其掌握的方法不够，他才会感到伤心。

在有些情况上我们感到很难过，这是很正常的，但是我们想获得提高的初衷并不是仅仅为了恢复感情上的平静。

反，正是因为我们想将工作做得更好，想为自己、团队以及组织取得成功，我们才愿意面对真相，才愿意承受我们的一切感受并且从中吸取经验，使下次可以有所改善。

本书的范围包括个人、团队、混合团队、上层管理以及与经销商问的各种关系和战略联盟。

我们如何利用关键时刻去提高绩效、生产率和创造性呢？

我们如何更好地合作呢？

在该过程中管理者的角色是什么呢？

管理者又是如何能让别人走上正轨呢？

这些令人深思的问题都是本书所要讲的。

## <<管理关键时刻>>

### 作者简介

布鲁斯·伯达科恩（Bruce Bodakerl）美国加州蓝盾公司主席兼CEO。蓝盾公司是一家专门为企业、政府及个人提供保健服务的非盈利公司。公司注册会员已达到3300多万。在伯达科恩先生五年的CEO任职期间，蓝盾公司成为了加州成长最快的保健公司之一。公司人数翻了一番。收入也由五年前的30亿美元增加到了70多亿美元。在未进入保健行业以前，伯达科恩先生曾在一所大学任教。除为蓝盾公司工作以外，他还在其他领域或服务机构任职，成为美国医疗保险公司、加州大学、伯克莱保健服务管理项目等机构董事会的成员。现居住在美国加州的米尔谷。

## &lt;&lt;管理关键时刻&gt;&gt;

## 书籍目录

序 做一个MMOT真相的体验者吧前言 MMOT——说出管理中的真相引入管理关键时刻——对企业内部管理技能的总体了解第一章 基本方法：掌握管理中讲真话的基本形式——什么是MMOT以及它的作用 真正的关键时刻 （一）第一步：承认事实 （二）第二步：分析情况是如何出现的 （三）第三步：创建行动计划 （四）第四步：创建反馈系统 （五）不仅仅是行为上的改变第二章 如何认识和改变绩效模式——两种绩效模式：不稳定模式和高级模式 一、问题的解决 （一）完成工作的时间有限 （二）人们不可能改变，即便可以，也要花费太长的时间 （三）根据目前的条件，我只能尽量按时完成工作 二、真实而持久的改变 （一）应对冲突 （二）“天要塌下来了”类型管理者 （三）情感冲突 （四）过去的经验 三、整体策略 四、顾问关系 五、绩效模式第三章 案例分析：MMOT在团队中的应用——在处理误期等常见情况时，特蕾丝使用了MMOT （一）第一步：承认事实 （二）第二步：分析情况是如何出现的 （三）第三步：创建行动计划 （四）第三步（续） （五）第四步：创建反馈系统第四章 培养具体技能——掌握MMOT。 所需的关键技能 一、对整体结果的期望 二、结构张力的原理 有关张力解决系统的一个术语 ……第五章 积极的关键时刻第六章 案例分析：在一个多功能团队中工作第七章 提问的艺术：探索事实第八章 案例分析：屡教不改第九章 团队内的真相第十章 不相匹配情况的处理第十一章 战略联盟中MMOT的应用 第十二章 经验之谈后序致谢

## <<管理关键时刻>>

### 编辑推荐

通过本书的学习，你可以为企业培养一种讲真话和相互信任的企业文化。因此使你更受员工尊重。

同时你的员工也因此更受顾客欢迎。

——Customers . corn~J站和《顾客革命》一书的作者派崔西亚·席柏 帮助我们和我们的团队取得改变提供了一次对话，并且为我们在面对关键时刻的过程中建立一种真诚的关系提供了有效的框架。

另外，本书给我们讲述了一种用学习和行动代替相互指责的方法，一定可以让你受益匪浅。

——《管理工作》一书的作者彼特·布罗格 本书是对你处理与上司、同事和下属之间关系的方法的一次革命。

通过了解事实真相，可以减少我们在企业中的压力。

最为重要的是，它可以给我们的绩效和效率带来意想不到的提高。

——《时代》一书的作者凯蒂斯·卡彭特 伯达科恩和弗利兹为我们提供了一种简单有效的加强企业学习效果的方法。

MMOT是你和你的团队最值得的一种投资——它的回报是长期的。

——企业学习协会总裁和执行董事雪瑞·伊梅迪亚托 这本书是奉献给每一位管理者的。

本书作者为我们提供了一种简单而有效的方法，如果你能在实践中认真执行它，你一定能提高你的团队的绩效。

但这不仅仅是一种提高绩效的方法，它还向你展示了培养、应用和维持你团队的能力所必需做的一切。

——职业系统跨国公司的创始人和首席执行官此佛利·科耶 MMOT是一种关于管理者如何帮助员工讲真话和面对事实的简单方法。

在人们对企业失去基本信任的今天。

本书将会让管理者和员工在企业内相互坦诚。

——潘纳塔公共政策研究院院长、克林顿执政时期总参谋洪·李恩·潘纳塔

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>