第一图书网, tushu007.com

<<谁能在变革中生存？ >>

图书基本信息

书名：<<谁能在变革中生存？ >>

13位ISBN编号：9787802491250

10位ISBN编号：7802491258

出版时间：2009-1

出版时间：中华工商联合出版社

作者：[美] 安娜·莎莲娜,李·布洛克

页数：158

字数：130000

译者：张长军,陈旻

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

前言

当你的工作或职业生涯面临着巨大的变革时，你的脑海里会浮现出一幅怎样的画面？
费尽心机去驱赶一群青蛙？
的确，面对变革，你可能会觉得无所适从，备受挫折，甚至于内心狂躁不安。
最糟糕的是，这种充满着挑战性，不期而至的变革往往会沉重地打击你的自信心，让你绝望透顶，就像驱赶一群青蛙那样令人无所适从。
帮助你顺利平稳地经历变革，就是我们写作本书的初衷。
我们的目标就是希望你能从容自如地面对变革，而不是像那群被赶到泥泞河边的青蛙一样，慌乱无措。
事实上，我们还有更高的追求：我们希望书中的经验教训不仅能指导你在变革中生存下来，更能帮助你通过变革茁壮成长起来，最终能游刃有余地应对工作中可能随时出现的变化。
经过15年的学习研究，我们终于归纳总结出了变革周期的模型：六阶进程。
你会欣喜地发现，在工作中，它是应对变革的最佳工具；在生活中，它是解决生活难题的一把万能钥匙。
日后，不管你在职业生涯还是个人生活中遇到怎样的变革，本书都能为你提供富有见地的指导意见。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

唯有变化是永恒不变的，目前的世界比以往任何时候都更加变化莫测。
面对一场竞争性的变革，如何快速调节心理情绪？
如何调整自己的行为特征以适应变革？
如f可在变革中脱颖而出？
让太书告诉份一切。
　通常。
面对变革，组织中的每个^瓤会经历六个阶段：失落、怀疑、不适、探索、理解、融合。
在这六个阶段中，人们分别有着不同的想法、感受和行为特征。
本书通过介绍应对变革的案例、工具及成功策略，告诉人们在心理和行为上如何面对变革、适应变革、掌控变革。
并最终超越变革。

作者简介

安娜·莎莲娜与李·布洛克是国际互换有限公司（CCMC）的创始人。
该公司致力于国际培训和发展。
其客户包括雀巢、美国中央情报局、美国国土安全部、通用汽车、联合利华、迪斯尼和索尼等跨国公司和机构。
国际互换有限公司的重大业绩之一是开发了改革周期模型。
在过去的15年

书籍目录

导言 安娜在“37，000英尺高空的对话笔录” 本书着力解决工作中的变革问题 变革为什么总是那么难？
曾经的困难会阻碍员工接受变革 尽力避免思维定势的消极影响 认清自我，理智应对变革 变革周期模型详解 变革六大阶段 变革周期阶段概况表关键一 最糟糕的情况会是什么？
第一阶段：从失落到安全 第一阶段的情感表现：恐惧 第一阶段的思维表现：谨慎 第一阶段的行为表现：迟钝 多听多看，充分了解员工心态 员工与管理层对待变革态度不同 典型案例：工作中的些微变化对员工个人生活的影响不可小觑 营造安全感为第一要务 准确认识变革，明了变革的关键点 典型案例：注意沟通方式，让员工逐步接受变革 管理层要注意与员工沟通的方式 第一阶段应避免的情况 第一阶段应采取的明智行为 前进的要点关键二 是事实，不是幻想 第二阶段：从怀疑到现实 第二阶段的情感表现：怨恨 第二阶段的思维表现：怀疑 第二阶段的行为表现：抵制 多听多看，充分了解员工心态 尽可能为员工提供切实可行的指导意见 典型案例：转换心情，掌握信息，寻找新的机会 找出抵制变革的根源 避免妄加揣测，努力寻求变革真相 典型案例：信息传达不及时，员工很受伤害 善于自我评价，控制好你的愤怒 典型案例：从员工的立场考虑问题有助于变革的顺利进行 第二阶段应避免的情况 第二阶段应采取的明智行为 前进的要点关键三 把握当下 第三阶段：从极端不适到产生动力 第三阶段的情感表现：焦虑 第三阶段的思维表现：困惑 第三阶段的行为表现：工作效率低下 多听多看，充分了解员工心态 典型案例：随着变革的逐步深入，良好的心理素质决定你的成败 集中精力，找到前进动力 抛开过往，积极解决新问题 转换心情，提高工作效率 典型案例：每天一杯柠檬水，轻松应对紧张日程 第三阶段应避免的情况 第三阶段应采取的明智行为 前进的要点关键四 决定!然后迈出你最重要的一步 第四阶段：从发现到探索的艰难跋涉 第四阶段的情感表现：期盼 第四阶段的思维表现：活跃 第四阶段的行为表现：精力旺盛 多听多看，充分了解员工心态 下定决心，果断行动 典型案例：下定正确的决心，采取正确的行动 综合多方信息，做出正确决策 典型案例：多沟通，多交流，多了解，难题自会迎刃而解 第四阶段应避免的情况 第四阶段应采取的明智行为 前进的要点关键五 终于明白：什么是过去，什么是现在 第五阶段：理解变革的益处 第五阶段的情感表现：自信 第五阶段的思维表现：务实 第五阶段的行为表现：高效 多听多看，充分了解员工心态 典型案例：工作中的变革也许会带给你意想不到的收获 常怀感恩之心，更充分地理解变革 典型案例：感恩让你拥抱变革 坚持不懈地学习 正面总结变革，积极改进薄弱环节 典型案例：变革无法预测，调适自我迅速恢复 第五阶段应避免的情况 第五阶段应采取的明智行为 前进的要点 进入心流状态关键六 我变革，我成长 第六阶段：体验融合 第六阶段的情感表现：满足 第六阶段的思维表现：清晰 第六阶段的行为表现：宽容 典型案例：抓住机会，在变革中不断发展 多听多看，充分了解员工心态 典型案例：骄兵必败 第六阶段应采取的明智行为 在变革中获得智慧 立足全局，体验融合 重建格式塔结论 变革的四大信念和五大原则致谢关于作者

章节摘录

第二阶段：从怀疑到现实到了变革的第二阶段，焦虑不安、麻木迟钝等变革之初的表现逐渐淡出，取而代之的是抵制、怀疑、怨恨，乃至愤怒之情。
很奇怪，我们似乎变成了一头倔犟的驴子、易怒的公牛，或是一只斜睨的猫儿，正被拖曳着往错误的方向走。
那么好吧，欢迎进入第二阶段：怀疑。
经历过第一阶段之后，你已经知道，天还不至于塌下来。
但是，你现在又面临着新的挑战：消除对变革的怀疑。
一切都是那么的陌生。
对变革本身、对变革的推动者，你满腹狐疑；对你自己到底为什么犹豫不决，你也不甚明了。
你的内心世界里正激烈地进行着一场拔河赛。
所有的组织变革都无法逃脱这个阶段，所以，处理好这个阶段至关重要。
进入第二阶段，人们的情绪开始高涨，嗓门儿变高，甚至可能曝粗口。
没关系，总有人会骂娘的。
此时，责备声此起彼伏，人们怒火难平，公司上下的分歧进一步加剧。
这种情形和第一阶段没有什么区别。
在公司变革期间，工作场所变成了谣言的加工厂。
当然，如果工作间原本就是个谣言加工厂的话，现在则会变本加厉，此时马达会在涡轮发动机的驱动下加速运转。
一旦有变革的蛛丝马迹，流言飞语便立刻不胫而走，这种情况在变革的整个实施过程中都不会改变。
而变革的第二阶段，正是员工们满腹狐疑，充满抵触情绪的时候，于是，诸如阴谋论、道听途说、抗议、谴责、争论、历史引证、预言，等等，都会爆发出来。

编辑推荐

《谁能在变革中生存?员工应对变革的6个关键》特点：■第一阶段：失落无论变革可能带来的后果是好是坏，在变革的序幕拉开的时候。
你最强烈的感觉就是深深的失落。
■第二阶段：怀疑你对一切充满着疑问，同时竭尽全力去寻找变革的种种蛛丝马迹。
怀疑、指责甚至对抗充塞着你的思维。
■第三阶段：不适变革的种种形式和举措已开始充分显现，并被变革者逐步落实到工作中。
你可能会有严重的挫折感，并伴生消极、懒散的负面情绪与行为。
■第四阶段：探索象征着隧道尽头的光亮，它可能还不那么明显。
但已弥足珍贵。
你已开始对变革怀有期盼，并开始为那个最好的判断与选择做准备。
■第五阶段：理解你对变革已经有了充分的理解与认同。
你的心态越来越自信，你的思维越来越务实，所以，你的工作也就越来越高效。
■第六阶段：融合你的能力与自信已经凤凰涅槃、焕然一新，对于变革的过去、现在、未来，你有了百感交集的理解；对于变革的结果、付出、收获，你有了最深刻的认识。

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