

<<变革为何这样难>>

图书基本信息

书名：<<变革为何这样难>>

13位ISBN编号：9787300117379

10位ISBN编号：7300117376

出版时间：2010-3

出版时间：中国人民大学出版社

作者：[美] 罗伯特·凯根 (Robert Kegan), 丽莎·拉斯考·拉海 (Lisa Laskow Lahey)

页数：251

译者：韩波

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>

<<变革为何这样难>>

前言

我们是在用整个职业生涯来写作本书。

之前评论家曾说过，你会在本书中发现全新的、彻底的、经过“实践检验”的方法，它是提升工作中的个体与集体能力的有效方法。

是的，我们的道路已经铺好：你在本书中了解到的思想和实例都是已经在实践中被多方证实有效的，其中包括欧洲的国家铁路公司、国际金融服务公司，美国最受瞩目的科技公司、国家范围内的儿童福利机构的领导层、几个校区的主管和校长，世界重要的国际战略咨询公司的高级合伙人，以及美国成长最快的工会等等。

但这条道路是曲折而现实的，我们最初研究的是那些目前不能够完全被解决的问题，即人们真正想做的与他们实际上能够做到的之间的差距问题。

25年前，对美国、欧洲、亚洲及非洲的公共与私人部门的领导及其团队来说，我们的用处不大，虽然那时我们就知道我们的尝试值得用一生去探索，但是我们并不知道也没有计划过这种尝试会给这些组织带来何种影响。

开始，我们只是以学术心理学家的身份研究成年期思维模式的发展和智力复杂程度。

随着我们其中一个人（凯根）带头研究一种新理论，另外一人（拉海）主导研究测试和改进这种新理论的研究方法和评估方式，我们在20世纪80年代继续前行，试图揭示一直以来最让我们着迷的事情——也是全世界的同行和实践者都为之着迷的事情。

<<变革为何这样难>>

内容概要

本书分为三个部分。

第一部分提出了一个理解变革的新方式；第二部分向读者展示了我们研究出的方法对个人、工作团队以及整个组织的价值；第三部分则邀请读者亲自体验这些方法。

第一部分的开篇快速浏览了我们30年来的研究心得，这期间我们主要研究成年期智力复杂度的发展及其工作生活的意义，第1章为随后的所有叙述和实践提供了理论和经验基础。

在第2章，我们引入了对之前一个隐藏现象的发现，正是该现象阻止人们做出急切想要的变革——我们将此动力称之为“变革免疫”。

在第3章，你将从两位领导者中了解到，他们如何以及为什么将此书引入他们的组织，还有他们亲眼目睹的由此带来的益处。

这两位领导者一位来自商界，一位来自政府。

在第二部分中，我们进一步描述我们所看到的组织和个人做出的各种变革的种类，这些变革是当他们确认并对付他们的变革免疫时做出的。

我们选择的人群来自各种行业，其中包含我们经常遇到的全面进步目标。

在第4章中，我们探索了当团队评估其集体变革免疫时将发生什么。

在第5和第6章中，我们倾听两个人讲述的个人变革免疫。

在第7章中，我们展示了最引以为豪的设计——团队成员间紧密合作，共同克服个人免疫的过程，并展示了成长中的工作团队如何寻求提高集体绩效的途径。

在第三部分中，我们邀请你直接体验本书最核心的现象，引导你经历个人和集体的变革免疫之旅。

第8章确认了支持这种变革程序所需要的要素。

在第9章和第10章中，我们引导你体验被诊断的每一步程序，然后设法克服你的个人变革免疫。

第11章提供给你各种工具和程序，帮助你将免疫工作带入你的团队或组织。

在结语部分，我们讨论了成功的领导者需要具备的七种品质，这些品质帮助他们将其工作环境改变为生机勃勃的场所，从而适合个人和集体能力的成长。

除非你具备下列特征，否则我们怀疑你是否会阅读此书：已经知道提高人们的工作能力至关重要；希望对能力提高的可能性再度确信；想知道如何才能提高这种能力。

我们希望本书成为你解决这些问题的有益伙伴——对你的头脑、心智、胆量和技巧都有所帮助，并能帮助你获得想要的结果。

<<变革为何这样难>>

作者简介

罗伯特·凯根，丽莎·拉斯考·拉海，凯根是哈佛大学成人学习与职业发展方面的“威廉和米利安·米汉”（William and Miriam Meehan）教授，其经典著作《发展的自我》自引进中国以来备受推崇。拉海是哈佛大学变革领导力小组研究主任。

20多年来，凯根和拉海一直共同从事研究和实践。他们共建了工作思维集团（Minds at Work），这是一家客户服务公司，旨在帮助高级领导者及其团队的个人和职业发展。由于对组织领导力研究的突出贡献，凯根和拉海被波士顿大学管理学院授予吉斯莱森奖（Gislason），之前这项殊荣的获得者还包括沃伦·本尼斯、彼得·圣吉和埃德加·沙因等。

<<变革为何这样难>>

书籍目录

前言第一部分 变革的困境 第1章 变革的必要条件 第2章 是什么在阻碍变革 第3章 揭示你的X光片第二部分 变革突围 第4章 从集体变革入手：国家森林局的脱胎换骨 第5章 循序渐进的变革：大卫学会了授权 第6章 机缘巧合的突变：凯西释放了10年的隐痛 第7章 从个人到团队的全面改变：化解新生药业的信任危机第三部分 学习变革 第8章 发现心灵的盲点 第9章 诊断变革肿瘤 第10章 逃脱“画地为牢” 第11章 复制变革DNA结论 不仅仅是个人的成长

<<变革为何这样难>>

章节摘录

插图：第一部分 变革的困境第1章 变革的必要条件工作几年之后，什么因素能使你的领导力从人群之中脱颖而出？

我们相信，这一因素是你自身、员工和团队的发展能力。

在全世界——不论是美国、欧洲，还是中国、印度，都是如此——人类潜能将是新世纪至关重要的变量。

然而，如果领导者认为能力是“现成的”、“固定的”资源，抱着这样的思路企图赢得人才之战，这只能给他们自己和所在的组织带来一系列的劣势。

相反，如果领导者反躬自问，“我怎样做才能将我的工作场所变为世界上最适合人才成长的地方？

”这将使他们占据成功的最佳优势。

这样的领导者能够理解每个想实现远大理想的人——抓住新机遇，迎接新挑战——必须变得成熟且有经验，以应对未来的各种可能性。

这样的领导者也明白，什么更有利于成长，什么会阻碍成长。

应对变革和进步的挑战，经常被误解为更好地“处理”或“应付”更复杂的世界，应付和处理是指增加新技术或者扩展我们的反应能力。

我们在学会应付之前还是老样子，我们只是增加了一些新的资源。

我们已经学习过了，但我们并没有必然地发展。

应付和处理是可贵的技能，但它们还不足以应对今天的各种挑战。

事实上，对复杂度的体验不仅仅是对世界的体验，同样关乎人。

在世界的要求与人或组织的能力之间有一个协调的度，对复杂度的体验正是这个度。

<<变革为何这样难>>

媒体关注与评论

这本书揭示了领导者必备的能力与其自身发展水平之间存在的差距，这些差距正是导致变革阻力的核心问题。

在帮助领导者理解变革，以及如何将变革付诸实践的系列书籍中，本书是我见过的最好的一本著作。

——彼得·圣吉学习型组织之父凯根和拉海利用开创性的研究和实践，描述了如何为个人和组织带来重大的改变，如何最有效地挖掘人类的潜力。

两位作者创造了一种实用、生动而有说服力的综合方法。

——霍华德·加德纳“多元智能理论”之父凯根和拉海研究了变革为何这样难的原因，并为克服内在和外部的障碍提出了独到而实用的策略以此来迎接变革的挑战。

——安妮·斯威尼迪士尼集团美国广播公司总裁本书用丰富的例证和有力的说明，向我们揭示了如何展现并克服那些囚禁我们的心理模式，这对我的律师生涯和顾问工作而言，其价值无法估量。

——尼尔·珍妮恩 麦肯锡公司董事凯根和拉海所著的这本书不仅仅是在谈理论，更涉及改变我们行为的实际挑战，本著作对于人们如何应对变革之路，提供了深刻的观点和明确的建议。

——埃里克·瑞克微软国际人员和组织能力主管

<<变革为何这样难>>

编辑推荐

《变革为何这样难》：彼得·圣吉，霍华德·加德纳联袂隆重推荐。
来自与微软、迪士尼、麦肯锡等全球知名企业合作的真实经验，成功破解克服变革阻力的密码。

<<变革为何这样难>>

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>