

<<40岁成为公司里不可替代的人物>>

图书基本信息

书名：<<40岁成为公司里不可替代的人物>>

13位ISBN编号：9787501951819

10位ISBN编号：7501951810

出版时间：2006-1

出版时间：中国轻工业出版社

作者：柴田昌治

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>

<<40岁成为公司里不可替代的人物>>

内容概要

10年前一个公休日的下午，我在回家途中，出五反田电车站时，天空开始下起雨来。我没有带雨伞，准备搭出租车回家。

已经有10多人在出租车站排队等车了。

似乎越是下雨的时候，出租车来得越慢，好半天才来一辆。

正在这时候，有两个年轻人走过车道，径直地拦在好不容易才到的一辆出租车边，好像根本没有看到我们这些排队等车的人。

“喂！你们不知道这里还有等着的人吗？”站在我前面的一位上年纪的先生冲他们喊道：“请排队去！我们都在等车呢！”那两个年轻人根本没有在意其他等车人，就要往车里钻。

我以为他们会向这边说“哦，对不起”，然后排到队伍的最后。

可是，两人却没有这样做，“你喊什么！”他们转身向刚才说话的人走来。

一瞬间，周围的空气似乎凝固了，我从后面看到那位说话的先生也愣住了。

这时候我挺身而出，对站在那人面前的两个小伙子说：“你们做得不对，应该去后面排队！”现在回想起来，当时周围所有的人都退在一边做旁观者，每个人的意识当中只有一句话“千万别把自己卷进去”。

很自然地，我被孤立了。

大家都在远远地看着我，没有人想做点什么。

我瞪着那俩人，忽然发现，一开始说话的那位长者也不见了。

下面的故事是我最近在一个聚会上听说的。

给我讲这段故事的人在德国的时候也遇到过相似的情况。

人们排队等车，一个男子想插到队伍中乘巴士，忽然队伍中一个中学生模样的女孩子举起书包，狠狠地向那个加塞儿的男子砸过去。

结果是那男子没有上车，仓皇而逃了。

因为队伍中的所有人一起指责了那名男子。

两个相似的故事却有不同结局，原因何在呢？在日本的公共场合，尤其是城市里，无论发生什么事情，多数情况下其他人都会装得若无其事。

并不是因为分不清是非善恶，就好像所有的人都知道那些在等车队伍中加塞儿的行为是不对的，如果问问他们，警告那些错误行为的做法是对的，还是错的呢，所有的人都会说“是对的”。

但是，如果自己在那样的场合中，会出面警告吗？回答大多是“不会”，因为即便那样做了，结果也只能是自己遭到孤立。

况且，现在的社会稍不谨慎便有可能被袭击，甚至丢掉性命。

另一方面，在德国一个女中学生为什么就能做出那样的举动呢？用书包“哐”地砸过去，不能不说是个过激的举动，但结局是那个加塞者在众人的一致指责下仓皇逃掉。

对于那里的人来说，这样的结局是顺理成章的。

我年轻的时候曾经在德国住过，明白那里人的想法。

为什么两个国家会有这么大的差异，真值得深思。

对于我们来说，最重要的是现在相同的情况在“公司”这个小社会中发生了。

也就是说，我们认为“体制很好”的公司，一定是“可以让你说话”、“可以期待周围帮助”的公司，人们在其中相互可以信赖。

老板总会职员说：“有什么建议就说出来。

”的确，只有这样做才会把工作做得更好。

而实际上，关键不在于职员说还是不说，而在于能不能说。

周围有没有阻止说话的人，这才是职员选择说和不说的关键。

因为员工会担心，即使不当面说，过后也会遭到整治吧。

周围的人只做旁观者，而只有在没有旁观者的环境中才会畅所欲言，但是又有什么作用呢？畅所欲言者十分重要，但是他们并不能保证所说的完全正确，或者总是能射中目标。

<<40岁成为公司里不可替代的人物>>

有时候出现错误是自然的，但是他们的勇气在于，即使知道有可能是错的也会说出来！如果周围的人让他们说，并做出相应的反应，只有在这样的环境下才有可能出现畅所欲言的人。

也就是说，在这样的环境中可以畅所欲言的人不断出现，在这样“生机勃勃、充满活力的公司”里，周围人会鼓励想说的人把自己的想法说出来。

我把它称为“组织体制”。

在刚才的例子中可以看出，日本的“体制”和德国的“体制”存在很大差别。

而且，即便同在日本，公司和公司之间也存在巨大差别，有些公司的环境使人无论发生任何事也可以袖手旁观，而有些公司的环境则不是这样。

公司的体制如果向好的方向转化，就会出现下面的环境。

某汽车零部件制造商原来行动十分被动，而现在组织了“顾客信赖返还会”，将设计、经营等部门的界线打破，组合成一个新的团体。

这个团体以一位年轻的设计者为中心进行顾客访问，即直接进驻销售店，从顾客那里收集第一手情报。

一位参与此活动的中心成员说，自从开始做这项工作以来，不仅自身发生了变化，而且现在有种安心感，“自己提出任何方案的时候，肯定会被同伴接受”，信任感油然而生。

这就是“体制”的改变。

这种一定会被接纳的安心感，使人相信自己不会被突出或被孤立，所以对待工作也就不会感到疲倦、厌烦了。

为此，我认为“伙伴之间的信赖感”是目前最缺少的，也是必需的精神。

“给自己找到伙伴”，是本书的关键词。

“当某种事情要发生的时候，会得到周围人的帮助”这种安心感，是理想组织的标志。因此，“给自己找伙伴”是实现理想的第一步。

<<40岁成为公司里不可替代的人物>>

作者简介

柴田昌治, SCHOLAR CONSULT株式会社代表, 曾在NHK电视教学节目中担任讲师. 1983年创办商务教育公司, 致力于企业理念、作风、素质等问题的研究, 他在很多企业中实践了他倡导的作风改革, 拥有广泛的经验。

在研究生院教学研究科学期间创办了德语语言学院, 并兼顾经营管理。

<<40岁成为公司里不可替代的人物>>

书籍目录

绪言 公司的改变带来崭新的人生第一章 40岁的人如何运用头脑 最后一次正视自己的好机会 最大的敌人是“精神硬化” 让大脑出汗 持续保持独特的想法和活力 朋友的力量给了我敢于面对自己的勇气 没有“自己人” 将会迅速退化 40岁是易被“孤立的年龄” 巧妙地抓住上司的心理 对待下属，责骂不如“交谈” “手段头脑”向“目的头脑”的转变 克服思维的更年期第二章 怎样获得真正可以带动他人的能力 态度根据地位而改变 找出站在同一立场的人 免费公开专利，制造了TAKAKI BAKERY的成功 能带来持续成果的公司感召力 目前，“真正的知己”是什么？“利用地位支配人”是一剂毒品 一旦垮台，周围人就消失的真正原因 破坏了思考能力的“指示”、“命令”和“威胁” 有无调动他人力量的能力将左右你的后半生 有能力找到伙伴的人和找不到伙伴的人 独裁者为什么能支配人？加法 人生观能将潜在能力最大化 丰田和公务员的失败理论 北川正恭先生所实行的真正的“改革” 40岁是本质转变的最后机会第三章 恢复团队力量的“超级对话能力” 如何在队伍中培养勇往直前的部下 给他人以信赖 “一般化”的申诉否定了最差的存在 背后评论属于敌对行为 随着社会现代化的进行，“距离感”开始丧失 让问题显著化的技术争吵技巧 在“交换想法”之前要先“说明意思” 所谓的“顾客”到底是谁？故意制造面对面的“平台” 通过对话整理自己的大脑 “从结论入手”的上司只能获得最少限度的情报 不使用顾问惯用的“假设倾听” 如何让谈话认真而有趣味地进行 顺利传达本意的“三角通过”技巧 “换位思考”是超越部门界线找到伙伴的好方法 “人的网络”力量起到防患未然的作用第四章 40岁时建立起可以唤起潜在力的组织 为什么日本式的组织生产率低？只有在畅所欲言的环境中才能提高 判断一个组织好坏的前提是对组织领导的好恶 好的合作者产生使人有好感的组织领导 根据对人的姿态分类自治体领导 超越头衔和职位的工作能做到什么程度 新型会工作的人一眼前成绩+运用人的能力 发展良好的公司应该能在适当位置上有善于使用 知己力量的人才 打破不良制度，提高组织整体协调能力 为什么公司越职责分明越经营困难 环境转变的条件 大声嚷着改革的高层没有能力改变企业 “否定” 战略课题是蓝色巨人IBM重振雄风的关键 只有全体成员价值观统一的组织才能生存第五章 打破“40岁的孤独” 打破无意识规范 “改革意识”只能是雷声大雨点小 对问题达成共同认识的知己，是改革成功的保证 孤立将一事无成 对话能力中最重要的是“倾听技巧” 过分能干的上司会使组织垮掉 超能精英只关心个人成功 领导才能和职位才能 如何构筑知己相互支撑的关系 单方向不是沟通只是自言自语 叫苦、示弱，知己会增加吗？比自己年纪小的知己有多少？加倍返还从上司那里借到的力量 如何结识知己是每个人的私事 怎样度过职场生涯剩下的4万小时终篇 足球是凝聚团队活力的运动

<<40岁成为公司里不可替代的人物>>

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>