

《第五力浪潮》

图书基本信息

书名：《第五力浪潮》

13位ISBN编号：9787121215799

出版时间：2013-10-1

作者：邓小芳,邓臻,查理·佩勒林

页数：296

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《第五力浪潮》

内容概要

中国企业不缺乏个人领导力很强的领导者，缺乏的是把个人领导力转换为团队领导力的领导者。但如何把个人领导力转化为团队领导力呢？本书既提供了理论的指导，又给出了实操的方案。我乐于向中国企业领导者引荐此书！——清华大学郑晓明博士

了解和运用无穷无尽的第五力，你会找到建设高效组织的秘诀和方法；让你的团队成员有意愿、有方向、有责任心；让你实现高能量、高价值感的人生境界！——Marsh大中华区副总裁

《第五力浪潮》

作者简介

邓小芳，北京博纳中美管理咨询有限公司创始人，国家自然科学基金项目《中国企业人力资源专业人员胜任特征研究》的高级研究员和中国区项目经理。她曾任职于世界五百强公司的美国太阳微电子有限公司，美国Scient Corp上市公司、清华大学经济管理学院EDP中心等。

查理·佩勒林 4D系统的创始人，前NASA天文物理学部门主任，曾负责哈勃太空望远镜等十项科学卫星发射计划。在1995年获得NASA最高荣誉的杰出服务奖章之后，转赴科罗拉多大学商学院教授领导学，研究第五力对团队绩效的影响，并发展出4D系统，即“四维度法”，为NASA及其他企业的团队提供服务。

书籍目录

第一章 聚焦绩效

第一节 环境是影响绩效的最重要因素

第二节 人力绩效改进

第三节 第五力专家需要具备人力绩效改进思维模式

小结

第二章 第五力和4D系统

引言

第一节 五种基本的力

第二节 第五力的作用

第三节 4D系统把不可见的第五力可见化

第四节 管理第五力

第五节 TDA和IDA测评

小结

第三章 4D系统的构成要素

第一节 认识你和你的团队

第二节 管理你和团队的台词

第三节 管理你和团队的情绪

第四节 管理你和团队的8项行为

第五节 团队的大象

小结

第四章 管理8项行为

第一节 表达真诚的感激和赞赏

第二节 关注共同利益

第三节 适度包融他人

第四节 信守所有协议

第五节 表达务实的乐观

第六节 100%投入

第七节 避免指责和抱怨

第八节 明确角色、当责和权力

小结

第五章 中国本土实践

第一节 个人操练

第二节 4D思维模式

第三节 4D系统实践

第四节 世界500强企业4D项目案例

小结

4D成长日记之小石头4D系列

附录A Q&A

附录B 学员心得

参考文献

章节试读

1、《第五力浪潮》的笔记-第124页

R：

如何打破大象

（注：集体对真相保持沉默，在西方社会里，称为房间里的大象。真相就在那里，但没有人说出来，大家彼此心照不宣，但却视而不见。）

指出大象就是直面现实、打破沉默、承认公开的秘密。

要承认大象的存在，需要主动注意到它。这就要求把大象从“背景”（Background）里拖出来推到前台的“图景”（Figure）。让人们关注这个曾经视而不见的事物。换句话说，要打破沉默的合谋，就要把房间里的大象推到前景来。

把大象推到前景，给它打上聚光灯，增加大象的可见度，人们就有机会睁大眼睛看。第二次世界大战后为了迫使德国人正视大屠杀的事实，同盟国展示了纳粹暴行的图片，大象被推到了前景。如果大象一直是藏在床底下的怪物，隐匿于黑暗中，它的力量就越大。一旦打开灯照耀它，它的力量就消失了。

20年来航空失事率逐渐升高。在惨痛教训的基础上，几乎所有航空公司的飞行员15年来都接受了所谓的“机组资源管理”的训练。这个训练的主要目的就是打破沉默，学习坦率、直接指出毛病。只有做到这一点，权威的力量才能消失，航空的安全才能保证。

把大象公开化，放在公众的视眼下，打开天窗说亮话，而非委婉地兜圈子，是解决大象的前提。例如，企业宴请长期以来一直是铺张浪费风气的根源，有些领导也很无奈，饭局从周一喝到周日，伤肝又伤肺。2013年1月6日，中国国土资源报社副社长徐侠客在腾讯微博上发起光盘行动：“有一种节约叫光盘，有一种公益叫光盘，有一种习惯叫光盘！所谓光盘，就是吃光你盘子里的东西！吃饭时间到了，让我们一起参加光盘行动吧！”徐侠客发起这一活动之后，迅速得到了社会各界的支持，并获得了中央的批示。

可见，打破沉默，不仅仅靠个人呼吁，还有赖于社会的权威力量提升意识。在社会集体力量的帮助下，大象走到了前台，人们开始正视它。大象，只有被看到了，才能在人们的视野中小时。

I 用自己的话重述原文片段：

指出大象就是直面现实、打破沉默、承认公开的秘密。

想起了《皇帝的新装》。

就是不要自欺欺人，最后到麻木不仁吧。

最后就是想到了《奇葩说》的口号：脱下虚伪假面，好好说话。

A1-描述自己的相关经验。最好是一个事例/一个故事/一个情境描述。：

想起了【读库】首页的文章《我们需要什么样的稿件》，其中有这么一段：

“

以上属于与我们无关的圈子，这些圈子之外的广阔空间，就是《读库》的选稿范围。

但是，即使已经立足于这些圈子之外，可能您的稿件依然不适合《读库》，因为我们还有自己的选稿标准。

与作者商讨稿件时，我经常说的两句话是，可劲儿写，不要有篇幅上的限制，不要有时间上的限制。我们希望能给作者一个尽情展示自己智慧和心血的平台，但最后的稿件总体一看，限制性依然很强。

如果您的文章中，经常出现“我感到……”“我想……”“我觉得……”这样的句式，则基本不符合我们的选稿标准。说得再严苛一些，一篇文章中如果三分之一以上的句子主语都是“我”，就不会出现在《读库》里。

如果您的文章中定语太多，或是结论评价类的形容词太多，则不符合我们的选稿标准。我们只希望你把你看到的记录下来，至于它在你心中泛起的涟漪，希望能通过你的记录和传递，荡漾到读者心中，而描述涟漪本身，是我们不需要的。

如果你的文章试图以小见大，或直接以大见大，以探讨人生终极问题和家国大计为己任，我们也要

《第五力浪潮》

对您敬而远之。我们要的不是高度的概括性，而是极度的细部展示。具体地说，如果一篇三万字的稿子，其第一段提到的某件事、某个人，有可能被写出三万字，那么这篇稿子就显得大而无当了。

如果你试图充分展示自己的写作才华，我们也要对您敬而远之。《读库》中受人好评的文章，基本没有读者会说“这个作者太有才了”。我们想展示的，是才华的另一面：老老实实把自己想写的东西交代清楚，认认真真把自己感兴趣的东西琢磨个底儿掉，切切实实尊重读者的习惯和判断。

“用写一本书的力气来写一篇文章”，我们最需要这样的稿件。希望您将投稿的目光投向《读库》时，想的不是“我要写一篇好文章”，而是“我要把一件事情搞清楚，并记下来”。当动笔的时候，你心里有着一定的谦卑和热忱。庶几可矣。

其实读库的编辑以“我们不需要“的那些个例子，很淡定很坚定告诉了我们什么的稿子是烂稿子。

A2--以后我怎么应用。最好是一个在短时间内有一定预期效果、有具体场景和步骤的行动计划。：明天的手册大纲汇报里不写”我想“，而写”基于blabla，方向可以是lablab“。

2、《第五力浪潮》的笔记-第92页

R:

李嘉诚说：“我要把愤怒转为对自己更高的要求 and 更专注解决问题的动力。只有能面对现实的人，才可以征服现实；只有更加勤奋，更具观察力和韧力的人，才可以改变困境，创造机会和缔造希望。”成功的人最擅长将红色台词转化为绿色，化压力为动力。

台词的红转绿背后的理论支持是什么？

先来探究一下大脑的运作规律。人脑由3个部分构成：爬行脑、情绪脑和大脑皮层，如图3-5所示。

<图片1>

爬行脑也称本能脑，位于大脑的核心，早在一亿年前就形成了。情绪脑，包裹了部分爬行脑，早在五千万年前形成。大脑皮层也成为视觉脑，位于大脑的最外层，包裹着爬行脑和情绪脑，它是200万年前形成。

最里面的本能脑，早在恐龙时代就存在了。本能脑对恐惧反应最为强烈，是为了保护人们的生存。假想房间突然跑出一只老虎，人们本能地寻找逃生的方式，或者从旁边的窗户跳出去，或者从侧门跑出去。这样的行为根本不过脑，是一种本能的条件反射。条件反射的行动在思考之前就发生了。例如，一个退伍的老兵当听到汽车或巨响时，本能地做出或战或逃的反应。之后，老兵才会意识到：“没事了，我已经回家了。”这时他的想法已经滞后于行动了。

包裹着本能脑的是情绪脑。情绪脑早在哺乳时代就形成了。人类和哺乳动物一样，都有情感，如爱、感激、愤怒、平和和恐惧等。猫和狗使人们非常喜爱的宠物，情绪脑使得哺乳动物拥有情感生活，它们和人的部分脑是一样的，因而和人们有情感交流。

是什么引发了情绪？假设你走出漆黑的丛林中，听到细微的树枝折断的声音，你顿时感觉到背后一股寒气，你的行动是什么？此时此刻，我一定拔腿就跑，为什么？我想这种声音可能是狼或什么危险的动物踩动树枝发出的，我可能处于危险之中。是什么引发了我的恐惧？是声音吗？不是！是人的想法。人的情感和行为很大程度上受想法的影响。根据大脑的原理，第一时间冒出来的，对不熟悉事物的想法往往是悲观的。这就是人遇到事情时，脑海中自动蹦出来的是悲观的负面想法的原因。研究发现：人们对事物的揣测的95%都是错误的。也就是说，人们的红色台词95%都是不对的。

大脑外层是大脑皮质层。大脑皮质层有视觉化的功能。视觉型大脑系统仅有200万-250万年的历史。虽然它比本能脑和情绪脑年轻，但却占据了大脑的绝大部分内容。大脑皮质层具有非同一般的逻辑思考和形象思维能力，能够辨识出消极的红色台词。红色台词往往具有以下特征：

- 1、不用任何努力，“红色”想法会闯入你的脑海里。
- 2、人们很容易相信红色想法，并表达出来使之成为红色”台词“。
- 3、它们往往不是真实的。
- 4、你很难阻止它。
- 5、它们没有任何好处，不利于完成绩效。

做记录是辨识红色台词的好办法，经常做一些练习，训练自己辨识红色台词的能力。

《第五力浪潮》

如何把红色台词转为绿色？人要改变看问题的角度。最佳的改变方式是由内向外的改变，一切从”自己“出发。

I:

一直想学提问，因为总是想知道别人是怎么想的。

看了阿尤提供的这个片段发现，其实对自己的提问一来为自己找了个“泄洪口“，二来在和自己不断对话的过程中找到真正的方向。刚才头痛欲裂的时候，看了两眼《大人的友情》里面河合先生提到，”一个好朋友就是要耐心倾听对方的话。在热心的倾听下，说的人会很起劲地说起每一件事，这样说的人一面说着一面注意到新的事实。或者谈话内容就改变了。”我想所谓内观，觉察或许也是和自己对话，看看自己的行为，琢磨琢磨各中缘由，有则改之无则加勉，也为自己的每一个小进步而惊喜。那我学到的点是当自己出现了一些不同时刻时，先不要急着得过且过，尝试停下来，问自己一个问题，哪怕只是一句。我想到的问题是：

”你感受的不同是什么？你觉得可能是什么促成的？你受到了什么影响？你接下来想做什么动作？这个会对你和他人造成怎样的影响？”

A1:

今天刚好遇到一个事情，在打开作业前，本想写在便签纸上私藏的~~

今天年后第一天上上班，昨晚花了3小时左右，整理了2万条微信。收集到了大量工作待办，其中很多涉及过程跟进。

虽然工作了五年，但是还是脱不掉上学时，抹不开面子，遇事没做好就觉得对不起对方的心理习惯。和他人跟进一个事时，总觉得是催促了对方，觉得特别不好意思，于是就特别谦卑，哦，不，已经到了卑微的程度，觉得自己是对不起对方，是我造成了对方的窘迫。可实际上对方并没有感受到窘迫，甚至觉得这是很正常的一件事，而我其实是把自己的过往被催觉得对不起对方的经验带入了。而真的卑微了，我又最内心觉得委屈，因为在对方催我的时候，对方并不是这么的卑微，甚至是不客气。这让我很不平衡。

而当我最近一段时间，开始正式自己的角色，了解到我其实和对方是平等的，我的催促并不是造成对方可能感到窘迫（请注意是可能窘迫）的原因，对方没有完成自己的承诺的事，他应该对我表示抱歉才对，那才是根源，我的催促只是这个动作的阶段结果之一。

于是，今天对方的交流中，我本能的又进入卑微模式，想说”对不起呀，来打扰你了“，也习惯性的想用可怜的那个表情。当我要点可怜表情的瞬间，我忽然想：”我又想点可怜的表情是么？如果点了，你的感受是什么？这次催促是我造成的么？”

当回答了自己这三个问题之后，我果断的换了话风，甚至尝试不加表情。后来发现很顺利，甚至我觉得对方会产生做错后的愧疚感的事实（请注意是事实），对方也很虚心的接受，甚至还向我道了歉，此刻我真的觉得我是在正常的和人对话，只因为我及时让自己”正常“了。

A2:

明天还会继续这个场景，并且对方是多次没有回复我催促的人。我决定给对方打一个电话，在打电话前，先问自己：“对方在这次的合作中，需要完成哪些工作？她目前完成了哪些？我是否是满意的？不满意的地方是具体哪些地方？正确的做法是怎样的？对方是否明确知道正确的做法？我可以通过什么方式再次告诉她？如果我不能，还有谁可以完成这次指导？”

PS:

我对如何确定该从哪些方面问问题，很感兴趣。

也特别渴望阿尤能帮忙找到”可以从哪些方面编写这些问题“的片段，做个甜点，哈哈。

《第五力浪潮》

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:www.tushu000.com