

# 《迭变：突破释放，赢在共创》

## 图书基本信息

书名：《迭变：突破释放，赢在共创》

13位ISBN编号：9787121270234

出版时间：2015-8

作者：周昱

页数：312

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](http://www.tushu000.com)

# 《迭变：突破释放，赢在共创》

## 内容概要

《迭变：突破释放，赢在共创》讲述一位白领女性从HR（人力资源）办公室换岗到变革中的营销部后，如何破冰融入新部门的经历。在“战略—组织—体系—体验—评估—激励”的过程中，她与团队发现哪些组织障碍？如何打破局限、跨界合作？如何建立共同愿望、共享知识、团队共话和集体共创面向未来的组织学习？自己又如何打开思维、打开心灵、打开意志，不断自我超越，改变对同事、家人、世界以及自己的认知和连接？你会发现，这个“我”和“我们”在迭变中创业且卓越的故事就在身边！

《迭变：突破释放，赢在共创》适合学习和发展负责人、组织的管理者以及寻求改变的个人。

# 《迭变：突破释放，赢在共创》

## 作者简介

周昱拥有十多年丰富的市场营销、客户服务、学习和发展等经验，并在多次创建新公司、新部门和新业务中，进行组织学习等工作；同时她热心公益事业，积极投入公众演讲、父母共修等活动。获得美国休斯顿大学MBA，复旦大学理学学士。

# 《迭变：突破释放，赢在共创》

## 书籍目录

### 第一部分 破冰

#### 第1章 变化

2

“计利以听，乃为之势，以佐其外。势者，因利而制权也。”——《孙子兵法始计篇》

#### 转型

2

#### 变革

3

#### HRBP

7

#### 换脑

9

#### 年会

10

#### 第2章 冰山

13

“冰山运动之雄伟壮观，是因为他只有八分之一在水面上。”——海明威

#### 普洱茶

13

#### 腹黑男

15

#### 三合一

18

#### 冰山

21

#### 傲慢

23

#### 第3章 角色

25

“天时不如地利，地利不如人和。”——《先秦孟子》

#### HR是谁？

25

#### 教练和裁判

27

#### 平衡计分卡

29

#### 经销商培训

33

#### 合伙人和创业者

36

### 第二部分 破局

#### 第4章 局限

42

“一个组织的潜在能力也决定了它的缺陷所在。”——克莱顿克里斯坦森《创新者的窘境》

#### 完美

42

#### 资源

45

老板

47

HRM

50

3C

53

第5章 世界

56

“如果你向自然环境、周围的人们和无限的原则敞开胸怀，你就会为自己所面临的领导艺术上的挑战和机遇找到适合个人的、具体的解决方案。”——史蒂芬柯维等著《圣丹斯诺言》

iLEAD

56

闷骚男

59

同一个世界

62

加入

65

倒置的组织

67

服务领导

70

第6章 麦田

73

“组织的愿景、使命和价值观，既需要来自组织中的个人再分享和影响到他人；也必须落地，根植于行动中，才能有生命力和影响力！”——彼得圣吉《第五项修炼》

大自然

73

启导

75

麦种和麦田

79

愿景

82

星座

84

第7章 践行

87

“组织机构的学习，即管理团队看待本公司、竞争对手和市场的集体心智模式的转变过程。”——彼得圣吉《第五项修炼》

妇女之友

87

共同愿景

91

思维导图

93

关联

96

实践	
99	
第三部分 破界	
第8章 界限	
104	
“你不能通过把同一个洞越挖越深，来实现在不同的地方挖出不同的洞。”	——爱德华德博诺《水平思考》
不说Yes	
104	
无为	
107	
一起看	
111	
规划即学习	
115	
第9章 共享	
119	
“凡诸子百家，……蜂出并作，各引一端，崇其所善，以此驰说，联合诸侯。”	——班固《汉书艺文志》
小鸡和母鸡	
119	
知识转化	
121	
提问	
124	
人人时代	
129	
博弈和共享	
134	
第10章 共助	
136	
“如切如磋，如琢如磨。”	——《诗经卫风淇奥》
导师制	
136	
全攻全守	
140	
没有裁判	
142	
过程咨询	
145	
受伤	
149	
第11章 共话	
151	
“除非有不同的见解，否则就不可能有决策。”	——彼得德鲁克
HOLD住	
151	
争论	
153	

# 《迭变：突破释放，赢在共创》

有多疯

157

焦急

161

害怕

164

第12章 共创

167

“任何能提高我们分享、协调或行动能力的事情，都会增加我们和他人一起共同追寻某些目标的自由。”——克莱舍基《人人时代》

PaaS平台

167

MOOC

171

O2O平台

173

U & Me

175

WE

177

升职？

181

第四部分 破晓

第13章 困境

186

“如果你想改变他人（其他利益相关者），就必须愿意先改变自己。”——奥托在夏莫《U型变革》

老虎和猫头鹰

186

水的逻辑

190

接纳

193

转身，打开心灵

196

谁来推动？

199

第14章 比赛

202

“永不放弃，永不放弃，你并不孤单。”——奥托夏莫《U型变革》

集训

202

准备

204

汇报工作

207

午餐

209

我们的路

213

杀手	
216	
第15章 绩效	
218	
“上善若水，水善利万物而不争。因其无有，故能入于无之间，由此可知不言之教、无为之益也。”	
——《老子》	
论坛	
218	
地图	
222	
认可	
227	
阴谋	
230	
第16章 修炼	
234	
“系统思考修炼的实质是心灵的转变。”——彼得圣吉《第五项修炼》	
去美国	
234	
全球视野的内容社区	
236	
奔跑吧	
239	
聆听	
241	
我是谁？	
245	
接住它！	
247	
第17章 变形	
250	
“知止而后有定，定而后能静，静而后能安，安而后能虑，虑而后能得。”——《大学》	
我们联结着	
250	
女儿	
253	
大河中的船	
257	
谢谢你	
260	
变形者	
263	
第五部分 迭变	
第18章 当下	
266	
“做你所热爱的事情，热爱你所做的事情”——史蒂夫乔布斯	
玩儿	
266	
乐高	



# 《迭变：突破释放，赢在共创》

268  
武馆  
271  
离开  
273  
新生  
276

# 《迭变：突破释放，赢在共创》

## 精彩短评

1、职场人士如何应对一直变化的环境和不确定的未来？迭变里有很多可操作的方法，值得借鉴！

1、对于每一个组织而言，人是最大的财富，如何让人力资源财富实现增值是所有领导者都应该关心的问题。从培训的角度来看，一个人能力、见识的增长需要经过“学习、实践、反思、沉淀”的过程而实现。这个过程如何设计并运转，以能够最大化激励组织人员参与并投入其中，是领导者面对的现实问题。对于还没有进入职场的学生，成绩就好比是绩效，取决于对学习的投入，激励他们学习并不是难事；而对于职场中人，学习虽然对于个人的发展至关重要，却因为不直接与绩效相关，普遍难以被激发，怎么办？作为一名兼容并包不断进化的学习爱好者，Susan在500强跨国企业和非政府组织都主导过成功且持续的组织学习活动，成效显著。我和Susan的交集，始于国际演讲俱乐部。她曾担任过这个学习型社区的领头人，Susan所有的思考，都是基于如何让会员们更投入地去学习，我是被她深深激发的众多会员之一。后来我成为一名培训师，我从被激发的一员开始转变为思考如何去激发他人，我开始和Susan一起研究探讨这些问题。我发现当我们真正被激发时，我们所关注的并非单纯是绩效，我们需要在学习的过程中感知自己在这个过程中起到的作用和创造的价值，对个人的价值以及对组织的价值，个人成长带来的成就感，体验自己为组织创造出价值带来的成就感。而当一个群体被激发的时候，我观察到，创新性也同时被激发出来，会有很多预期之外的收获，在国际演讲俱乐部这个开放型的学习社区里，我们已经见识了众多新奇且引人入胜的团体学习方式，并且现在依然在继续。近几年，Susan在国际演讲俱乐部和企业里进行了各种实践，在如何创建学习环境氛围、如何激发个人投入感和创造力、如何让学习与绩效挂钩，并为个人和组织都能创造出真正的价值这些方面，积累了丰富经验，最终，这些实践和反思形成了这本书。有趣的是，这不是一本工具书，或者理论性的学术书籍，而是一本小说。在本书的构思阶段，我阅读过Susan的两个版本的初稿，一个像大学教材，一个像报告文学；而最终这一稿变成了喜闻乐见、又深入浅出的小说，我想，这是因为Susan的经历就是一个精彩隽永的故事。感谢周昱让我们通过这些故事一窥学习背后的众生相，相信一定会对你有所启发。

# 《迭变：突破释放，赢在共创》

## 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](http://www.tushu000.com)