第一图书网, tushu007.com

<<工作最怕光说不练>>

图书基本信息

书名：<<工作最怕光说不练>>

13位ISBN编号：9787111298502

10位ISBN编号：7111298500

出版时间：2010-3

出版时间：机械工业出版社

作者：Jeffrey Pfeffer

页数：218

译者：Robert I. Sutton

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

我们写这本书是因为我们想知道为什么那么多经理人如此了解组织行为，行动之前巧舌如簧，工作认真努力，却仍然陷于明知道会破坏知行转化而为之的困境中。
在出版了两本关于如何管理才能改进组织行为的书之后，杰弗里·普费弗被知行差距及其相关的问题所吸引。
他困惑地发现人们明明知道怎么做，却不做。
普费弗发现，当他在斯坦福大学商学院的许多同事处于管理角色时，做出来的事情竟然和他们自己教授的完全不一致。
他还注意到，尽管有越来越多的关于这方面的书与文章、培训项目和研讨会，但是这些相关知识对经理人在现实中的所作所为几乎一点影响都没有。
所以只是清楚地知道要做什么是远远不够的，只是阅读、聆听、思考、写些有用的材料或文件也是远远不够的。
显然，聪明才智也不是把知识变成实践的充分条件。
普费弗很重视这一点，因为这个问题普遍存在而且非常重要，但却很少有人明白是什么引起知行差距，以及各机构该如何克服它。
他猜测这些问题存在于组织实践中不仅是个体心理问题，但他需要更多的证据来证明自己的猜测。
于是他决定着手一项长期的研究工作，试图发现是什么原因阻止　　精明能干的人们领导他们公司做该做的事情。
这是一个复杂的问题。
尽管有相关文献，但显然唯一帮助我们彻底了解知行差距的方法是使用定量和定性的方法研究各个机构。
普费弗需要一个同伴，一个通晓如何使用这些方法，同样对这个问题感兴趣的伙伴。
因此，普费弗找来罗伯特I.萨顿——普费弗在斯坦福大学多年的同事和朋友帮忙。
接着我们去一些企业调查研究，研究某些企业在知行转化上失败了，而另一些企业却成功了，它们是怎么做的以及为什么会这样。
我们深信知行差距对于组织行为是个很重要、很棘手的障碍。
当和我们所教授的工程师、经理、管理人员谈话时，当和我们帮助的公司一起工作时，我们常常暗示他们知行问题的存在。
每次刚刚涉及这个问题，大家反应一致，他们明白一个效率高的公司应该做什么（常常是，我们话说一半就被打断了），即便他们没有这方面知识，他们也很容易找到这方面的书，而对于管理人和企业来说，也可以很容易找到一个新的员工或是顾问替他们找到答案。
他们所不知道的是怎么去做，在这方面他们受挫颇多，他们到处诉苦、发牢骚甚至是谩骂呻吟哭泣，但是也没有办法理解为什么他们的公司在知行转化问题上总是失败。
不断的挫败甚至感到绝望，使他们迫切想要知道其他公司是如何避免或克服知行转化的障碍的。
我们见到太多经理人或机构在这个问题上深深受挫以及想要了解如何克服知行差距的迫切，这激励着我们不断前进，坚持进行了四年的研究，最终成书。
我们投身（说“痴迷”更准确些）这个项目，因为我们的合作是在最愉快、最迷人的工作氛围中进行的。
在过去的四年中，心智的满足和气氛的轻松是终身难忘的。
我们都有丰富的写作经验，我们之间已经合作出过许多的图书和文章。
我们知道在这个项目中的智慧火花和愉悦在研究员一生中都屈指可数。
有太多美妙的时刻，至少我们认为是美妙的。
也许我们周围的人都认为我们所做的是令人烦恼和愚蠢的。
在我们例行的集思广益会议上，常常会出现大声抱怨、辩论、窜上窜下的行为；在长途飞机上，双方各执己见争论不休，再长的旅途也会过得很快，因为我们有太多的观点要讨论。
记忆犹新的是1997年9月的一个晚上，在纽约市皇宫酒店行政楼层酒吧里，要求颇高的普费弗不断发着

脾气，罗伯特I.萨顿却仍坚持着自己的看法。
后来萨顿抱怨说他累了，他只想吃饭、喝酒、谈论些别的事情。
但是一个小时后，我们做出了近乎完美的与章节标题匹配的大纲。
　　这个项目进行得并不是很顺利。
在这一路上，我们失败过许多次。
我们把一整年的时间都投入到与一个咨询公司的合作上，却失败了（顺便说一下，是知识管理业务），我们竭尽全力想要运用知行差距研究成果，我们也尝试了别的方法，但都行不通。
如果一旦发现有些事情明显行不通，我们会马上放弃，只是停一下找到在开始新征程之前我们应该吸取的教训。

内容概要

“ 光说不练 ”是组织中普遍存在的问题。
人们都喜欢高谈阔论，如果谈论的都能付诸行动，倒也无可厚非。
但假如光说不做，公司就要吃苦头，自己到头来也在劫难逃。
本书作者经过仔细调查，发现阻碍公司前进的原因并不是公司中的人知道得太少，而是他们知道得太多、行动得太少、“ 光说不练 ”产生的行动差距，很快就使企业间出现了业绩的差距。
　　有些公司则成功地避开了“ 光说不练 ”的陷阱。
在这些公司中，员工和管理者发表高见之后就会付诸实施，做到言行一致，公司很快迈向优秀，与平庸的公司拉开距离、　　如何判断“ 光说不练 ”的具体症状？
如何提前预防企业陷入“ 光说不练 ”的可怕陷阱？
如何在企业内纠正工作的这个最大敌人？
本书将对症下药，一方面预警“ 光说不练 ”的恶果，一方面提出“ 说到做到 ”的8项工作方针。
　　鉴于本书对企业这一最普遍问题的贡献，它已被列入100本最好的商业书和10本最值得阅读的书中。

作者简介

杰弗里·普费弗 Jeffrey Pfeffer斯坦福大学商学院研究所教授，主讲组织行为学。
他在全世界22个国家讲授过高级主管培训班，并于1994-1996年期间担任斯坦福高级主管教育项目的负责人。
他担任过帕托拉包装公司(Portola Packaging)、Resumix公司、索诺声公司(SonoSite)的董事，亦

书籍目录

引言 致谢 第1章　仅知道做什么是不够的　行动抑或无知：知行差距真的存在吗　知行差距碍事吗　知识管理怎么解决知行问题　首要原则：实践出真知，知行差距消失不见 第2章　光说不练　光说不练的各种表现　为何如此看重“说”　商学院和管理顾问公司使问题愈演愈烈　将事情复杂化的神奇之处　企业如何摒弃空谈之风，着眼实际行动 第3章　跟着感觉走　跟着经验走　Saturn：得益于经验，失意于经验　人性的其他弱点，使组织深陷于过去的泥沼　企业如何避免跟着经验走 第4章　恐惧会阻止知行转化　激发恐惧也是一种管理技巧吗　恐惧管理法泛滥成灾　恐惧和猜疑造成知行差距　企业如何驱散恐惧　艰难时期，更要驱散恐惧 第5章　预设的评估标准会左右你的判断力　制造问题的评估方法　为什么无效的评估方法依然存在　利用评估加强知识的发展和应用　能把知识转化成行动的评估措施 第6章　内部竞争会把朋友变成敌人　内部竞争如何制造知行差距　为什么各个组织仍在继续鼓励不正常的内部竞争　外部竞争与内部竞争　公司如何避免把朋友变成敌人 第7章　克服知行转化障碍的公司　英国石油公司　巴克莱全球投资管理公司　新西兰邮政 第8章　把知识变成行动　八项行动指导方针　只知道知行差距是不够的 附录　知行差距调查 注释

章节摘录

众所周知，西南航空（Southwest Airline）的运营模式相当简单，但是这并不妨碍它成为航空业经济效益最好的企业。
浩繁的图书、纷纭的案例以及众多的电视节目都曾报道过西南航空的管理模式。
但是那些对手企业要么不去效法，要么像联合穿梭航空公司（united Shuttle）一样，虽然照搬其做法，却并未获得成功。
第二，研究表明是否能成功提高组织绩效绝大多数情况下取决于我们能否将现有的知识转化为实践，而不是采用前无古人的新颖做法。
我们来看一个具有代表性的研究。
我们在澳大利亚墨尔本的一家电器批发公司里做了一个实地实验。
该实验比较了使用标杆管理和设定高绩效目标的不同分公司的销售额差异。
在使用更为有效的标杆管理的分公司里，“在每个月的月初，每个分公司都会收到一张‘盟友梯形图’（league ladder），上面有上个月销售额提高的百分比以及这一组所有分公司的销售排名情况。
此外，拥有最佳绩效的分公司经理会提供‘最佳运营模式’的建议书。
”三个月来，这些分公司的销售额业绩提高了近6%。
所谓的“最佳运营模式”其实就是“众所周知的一些运营模式，只不过它们已经在运营良好的分公司里得到实施和强化。
大多数经理都赞同这些‘最佳运营模式’的建议，而且他们已经意识到并且正在试行其他的绝大部分……从‘最佳运营模式’的本质上来看，我们可以断定实行标杆管理的分公司成功的原因并不在于运用那些极其独创、极其高效的模式”。
用正规的日程表去计划一周的行动，召集分公司员工开会分析和回顾他们的业绩，通过阐述和解析销售趋势报告来培训销售代表，实行正确的运营方式以确保快捷可靠的顾客服务，这些都不算什么高科技。
其实只是一些常识而已。
研究这些看似不寻常的常识如何投诸实践非常有意义。

编辑推荐

一次搞定工作中的老大难问题　　工作中最大的敌人就是“光说不练”　　行动的差距决定企业的差距　　你的企业是否遭遇“光说不练”的陷阱？
以制定决策取代行动　　以撰写报告取代行动　　以整理文档取代行动　　以工作宗旨取代行动　　以规划筹备取代行动

第一图书网, tushu007.com

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