

激活



[激活_下载链接1](#)

著者:[美]丹尼尔 · M.凯布尔

出版者:中信出版社

出版时间:2019-1-1

装帧:精装

isbn:9787508693538

在这本大胆、发人深省的书中，社会心理学家、组织行为学教授丹尼尔 · M.凯布尔（Daniel M. Cable）将团队领导者带入员工的大脑里，揭示激发员工工作热情，使团队跑起来的惊人秘密。

工作中的脱离感是一个生物学和神经学问题。我们大脑中客观存在的“探索系统”是激活内在热情、摆脱习得性无助、克服工作倦怠的秘密武器。但是现代组织的运作方式阻碍了我们跟随这种内在冲动。幸运的是，我们不需要对组织文化进行彻底的变革，通过一些看似微小的助推，就可以帮助我们提升工作激情。

这是一本真正激励人心的团队管理指南，看完这本书，每位员工与团队领导者都能够激活大脑，挖掘潜力，激发热情，提升创造力、参与感以及使命感。

作者介绍:

丹尼尔·M. 凯布尔 (Daniel M. Cable)

伦敦商学院组织行为学教授。凯布尔的研究与教学重点为员工参与度、组织变革、组织文化、领导力思维，以及品牌与员工行为的联系。

凯布尔出版了多本著作，包括《变陌生：通过打造陌生的劳动力来建立杰出的组织》 (Change to Strange: Create a Great Organization by Building a Strange Workforce) ，并在《哈佛商业评论》 (Harvard Business Review) 、《斯隆管理评论》 (Sloan Management Review) 、《管理学会杂志》 (The Academy of Management Journal) 、《管理科学季刊》 (Administrative Science Quarterly) 等顶级科学期刊中发表五十多篇文章。美国管理协会两次授予凯布尔“最佳文章”奖，《管理学会展望》 (Academy of Management Perspectives) 更是将他列为“最具影响力的25位管理学者”。

凯布尔曾与各式各样的组织共事，从高科技创业公司到世界经济论坛。他的客户包括嘉士伯啤酒公司、可口可乐、安永、高盛、汇丰银行、宜家、麦当劳、英国阿姆林保险、英国保诚集团、普华永道、荷兰合作银行、罗氏、西门子、推特等。

目录: 导言 组织正在辜负我们的期望 / 0 0 1

第一部分 探索系统

第一章 事情本该如此

激活的探索系统 / 0 2 0

自我表现 / 0 2 1

试验 / 0 2 1

使命感 / 0 2 2

探索系统的益处 / 0 2 3

表现 / 0 2 6

动机 / 0 2 9

幸福与健康 / 0 3 3

第二章 事情的本质——如何优化

组织的现实 / 0 4 1

恐惧是探索系统的克星 / 0 4 3

受限的角色 / 0 4 8

控制与关键绩效指标 / 0 5 2

平衡自由与框架 / 0 5 7

决心的联合 / 0 5 8

第二部分 自我表现

第三章 鼓励他人把最佳自我投入工作

最佳印象的力量 / 0 7 2

最佳自我 / 0 7 5

你超越工作 / 0 7 8

团队中的自我表现 / 0 8 1

第四章 鼓励自我表现

头衔中蕴含着什么? / 0 8 9

团队中的自我表现 / 0 9 4

作为自我表现工具的组织 / 0 9 7

第三部分 试验

第五章 鼓励严肃的游戏

营造安全区 / 1 1 1

挖掘创新契机 / 1 1 3

从游戏到生产 /	1 1 5
第六章 扩大自由与创造	
文化裂痕 /	1 2 9
利用创造力 /	1 3 1
保持势头 /	1 3 6
改变游戏 /	1 3 9
保持良好的平衡 /	1 4 4
第七章 谦逊领导力与员工的探索系统	
服务型领导 /	1 5 4
谦逊领导力为何有效 /	1 5 9
传递创意 /	1 6 4
第四部分 使命	
第八章 帮助员工体验自己工作带来的影响	
使命的力量 /	1 8 1
创造使命容易吗 /	1 8 3
使其私人化 /	1 8 4
垂钓使命 /	1 8 9
第九章 精制关于使命的故事	
使命是一种个人解读 /	1 9 9
选择我们的故事 /	2 0 3
使命、痛苦与毅力 /	2 0 7
客户联系 /	2 1 1
定制使命 /	2 1 3
遗产、领导与使命 /	2 1 8
致谢 /	2 2 1
注释 /	2 2 3
• • • • • (收起)	

[激活](#) [下载链接1](#)

标签

管理

团队管理

每天听本书

摆脱习得性无助

心理学

工作热情

团队

2019

评论

领导者对于员工在自己工作和生活中感觉到的使命有着直接的影响。能够帮助他人在醒着的时候待得最久的地方寻找到意义，以及帮助他们改善健康状况，当我们接受了这个角色设定，那么我们自己的生命也能够从中获得更多的意义与健康。

每天听本书

激活探索系统

当领导者能够保持谦虚，善于倾听，并给予员工机会去探索自己所处的环境以及进行改进，那么即便是处于习得性无助模式、充满不满的员工也能够重新激活他们的探索系统
p174

感受最佳自我 创造安全区 强化体育精神

得到APP每天听本书分享：本书的核心主题为怎么让一个组织保持活力？作者认为，只要激活个体的探索系统，组织就能自下而上，焕发激情、保持活力、持续创新。要想做到这点，我们需要明确两个重点。第一，什么叫探索系统？探索系统是人类保持进取的精神发动机。它让我们心甘情愿的离开舒适区，去探索外部世界的可能性。但是，工业化的管理方式，却抑制了我们的探索系统。那么，应该怎么激活探索系统呢？本书介绍了三个方法：第一个是让员工感受最佳自我。一旦我们意识到自己独一无二的优势，就有在工作中发挥它的冲动，探索欲就会被激发。第二个方法叫创建安全区。给员工创造一个可以随时证明自己，又不用承担任何风险的区域。这可以帮助我们修复探索系统。第三个方法叫强化体育精神，通过良性的内部竞争，来激发探索欲。

#每天听本书# 激活组织效率，就要挖掘员工的个人的探索欲。

激活探索系统。

激活创造力（探索系统），组织的形式不重要，重要的是个人能在工作中感受到集体带来的安全感又可感受到自己的独特性和不可取代的方面，确是极不易的。

想让组织保持活力，关键是激活我们大脑的探索系统。

听书，待详解。

前半部分探讨人类的探索系统还挺靠谱，后半部分的如何激活就有些扯了

读完可以实现自我激励、摆脱习得性无助、发现工作激情的作品，对于团队管理者而言，试验、游戏体验、使命感等小技巧确实可以帮助提升团队的凝聚力、积极性和工作状态。

探索系统是进化的整体算法，是人类保持进取的发动机。

探索系统三大弱点（厌恶约束、惧怕惩罚、莫名放大恐惧） 激活探索系统

1、感受最佳自我（让员工感受到独特自我，让员工充分表达自我） 2、营造安全氛围
3、良性内部竞争机制

字比较大，有利于阅读，但是不怎么能吸引人读下去。读到第二章，放弃。

[激活](#) [下载链接1](#)

书评

激活，请告诉员工，你要投资自己

一个著名互联网公司招聘员工，公司总裁问了两个问题。

第一个问题是“你准备几年后，离开公司？”

第二个问题是“当你离开公司的时候，你准备达到什么级别？主管，总监，还是总裁？”

第一个问题，确实让人是丈二和尚摸不到头脑，莫名其妙。怎么刚刚开...

对我们的祖先来说，即使他们刚刚找到新的居所，也必须得保持探索欲，伺机寻找下一步的新家园。这时，就轮到探索系统出场了。它的作用，就是激发人们主动离开舒适区，去寻找新的可能性。它的工作原理是，一旦你产生对外探索的欲望。它就会刺激身体，释放一系列积极的生理信号。...

[激活](#) [下载链接1](#)