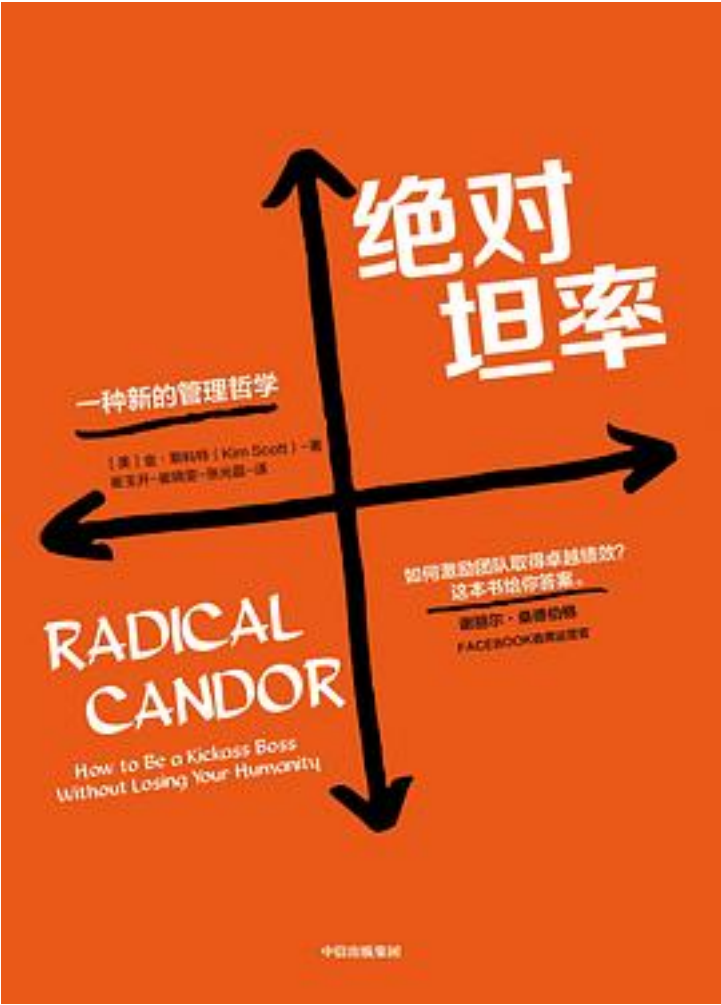


# 绝对坦率



[绝对坦率\\_下载链接1](#)

著者:[美]金·斯科特

出版者:中信出版集团

出版时间:2019-7-1

装帧:精装

isbn:9787521704754

努力平衡工作和家庭，却发现牺牲一切也无法换来成功？

团队伙伴愚蠢的会议发言让你忍无可忍，却又不得不忍？

员工泪撒办公桌，另一端的你手足无措却又无可奈何？

团建活动越来越多，员工关系却越来越紧张？

.....

这些情况是否似曾相识？团队管理到底哪里出了问题？

自我们会说话起，就有人告诉我们，如果没什么好话要说，就什么都不要说。然而，这样的人生箴言在团队管理中一样适用吗？答案是否定的，不仅如此，管理者若按此行事，将会造成灾难性后果。但是如何才能团队中打破沉默？如何利用会议轻松高效地做出决策？如何在工作重压下成为一名不失人性关怀的好老板？

作者金·斯科特曾在多家巨头公司担任高管和顾问。谷歌公司的管理经验和苹果大学的从教经历，让她发现谷歌与苹果的工作风格完全不同，初衷却惊人地一致：营造一个员工发挥自己所有潜能并享受工作的环境。结合自身多年的咨询经历，斯科特针对如何成为一个真正的好老板，给出了一个令人惊讶，却很实用的答案——绝对坦率。

在这部充满管理哲思的应时之作里，作者开诚布公地讲述了自己的职业故事。她用幽默的语言，独特的视角，清晰的图表全面地展示了硅谷公司的管理精髓。

书中那些绝妙的方法和巧妙的回答将颠覆你的管理思维，帮你打破团队发展的天花板。对于那些追求卓越绩效的领导、老板、职业经理人，特别是互联网公司的管理者，这本书将会为你带来启迪和惊喜。

作者介绍:

金·斯科特

Candor有限公司创始人，苹果大学导师，Dropbox、Kurbo、Qualtrics、推特以及硅谷多家科技公司指导顾问。曾领导AdSense、YouTube、DoubleClick广告在线销售团队以及谷歌的运营部门。果汁软件公司（Juice Software）的联合创始人兼首席执行官，并领导Delta Three和Capital Thinking的业务发展。

目录: 序言 V

如何使用这本书？ XVII

第一部分 一种新的管理哲学

1 建立绝对坦率的关系 003

这就是管理，这就是你的工作 003

如何成为好老板 005

推动前进的是关系，而非权力 009

绝对坦率是什么 011

绝对坦率的第一个维度：个体关怀 013

绝对坦率的第二个维度：直接挑战 017

绝对坦率不是什么 020

绝对坦率具有普适性，但具有人际关系和文化属性 021

2 得到、给予并鼓励指导 025

一个关于“呃”的故事 025

让好的指导更具可操作性 027

绝对坦率 029  
恶意侵犯 033  
虚情假意 040  
过分同情 043  
向绝对坦率迈进 045  
3 了解团队中每个人的动机 057  
重新思考理想 057  
成长管理 062  
了解什么是重要的以及它为什么重要 063  
“工作激情”问题 066  
卓越绩效 068  
卓越绩效/ 平稳的成长轨迹 070  
卓越绩效/ 陡峭的成长轨迹 078  
管理处于中间状态的员工 083  
表现不佳/ 负成长轨迹 086  
低绩效/ 陡峭的成长轨迹 091  
没有永远的标签 096  
4 协同创造成果 099  
在谷歌，发号施令不灵 099  
对乔布斯来说，发号施令也没有用 104  
不用告诉员工就能把事情做好的艺术 106  
倾听 109  
阐明 119  
讨论 124  
决策 130  
说服 135  
执行 141  
学习 144  
第二部分 工具和技巧  
5 关系 153  
关心自己 154  
自由工作 157  
掌握在工作中交往的艺术 160  
尊重边界 163  
6 指导 175  
寻求即时指导 176  
橙色箱子 182  
管理问题解决周 184  
给予即时指导 185  
评估即时指导，找到基准线，记录进步 200  
和你的老板绝对坦率 204  
性别和指导 207  
正式绩效评价 218  
防止暗箭伤人 222  
同辈指导 223  
向“权威”说真话 226  
7 团队 233  
职业生涯谈话 234  
成长管理 244  
招聘：你的心态和流程 249  
解雇 254  
晋升 259  
奖励岩石明星 261  
避免管理缺位和管理微观 264

总结 265  
8 结果 267  
一对一谈话 269  
员工会议 275  
思考时间 280  
“重大讨论” 会议 281  
“重大决策” 会议 284  
全员会议 285  
执行时间 288  
看板 289  
四处走动 292  
重视企业文化 294  
准备开始 301  
致 谢 307  
· · · · · (收起)

[绝对坦率\\_下载链接1\\_](#)

标签

管理

商业

管理学

沟通

互联网

\*北京·中信出版社\*

商业经管

途径\_KindleVoyage

评论

2019.8.11

坦率不是直言不讳，而是用更加柔和的方式用行为告知下属，不避讳不转弯。对下属的关怀和给与的挑战考核，要同时存在。

是写给所有想当一个好老板而不是一个好人的人的很详尽的指南

作者是互联网行业出身，里面的案例基本来自互联网，对于互联网行业的管理者还是有所启发。传统行业的管理者可能要根据具体的公司状况及团队状况看书中的方法是否适用。

“明星员工”与“岩石员工”同等重要。说服=情感+公信力+逻辑。  
“有时，逻辑对你来说是不证自明的，所以你没有告诉其他人。当你完全了解某种事物时，你让自己明白别人不了解是很难的。”这本书被翻译毁了。

陈述的内容跟大多数管理书差不多，亮点不多。核心思想正如书名：  
绝对坦率，这个概念在书中分为两部分：  
个体关怀和直接挑战，理解起来就是夸人要真诚，不要虚情假意；对人有意见要说出来，不要藏在心里或者拐弯抹角。另外，关于岩石员工和明星员工的论述倒是有点启发，可以帮助管理者在团队里更好的做好奖赏

女性特有的细腻，有很多实用的技巧和工具

- 1、你与下属的关系对工作至关重要；
- 2、老板三职责：指导、团队建设、结果；
- 3、绝对坦率：个体关怀、直接挑战；
- 4、对话内容：生活故事、梦想、十八个月规划；
- 5、一对一谈话、员工会议、重大讨论、四处走动；

这本书告诉我们：怎么样和下属沟通，才能激发他们的战斗力。

-----  
一本领导骂人宝典？

-----  
营造团队文化，绝对坦率。鼓励直接挑战，结合个体关怀。对我来说有点早。

-----  
尊重员工的个人诉求，给予员工中肯的反馈，给优秀的人发挥的舞台。

-----  
是我们老板推荐我读的书，绝对坦率也成了我必须打造的团队文化的关键词之一。

-----  
内容很实用，也很坦率，比较适合90后的管理方法。

-----  
重新定义九宫格，潜力vs.成长

-----  
[绝对坦率\\_下载链接1](#)

## 书评

说到职场中敢“讲真话”，最典型的莫过于唐朝的魏征了。他常常在唐太宗有些许过失的时候对他直言不讳，提醒唐太宗说“水能载舟，亦能覆舟”！唐太宗因此时时刻刻战战兢兢地治理国家，最终创造了名垂千古的“贞观之治”。  
从这个典故中我们可以看到：一个贤明的君主一定要善纳谏...

-----  
在《长安十二时辰》中，李司丞初见张小敬的自我介绍特别霸气：我姓李，但我的李却不是唐李，乃前朝隋李。吾六世高门望族，七岁与张九龄称友，九岁与太子交，何监是吾师，王宗汜将军是吾友，亦随叶法善师修道法近十年圣人常诏我共辩道法真意。  
接着他对张小敬布置任务也是十分爽...

-----  
教人工作方法的书，其实只有想要上进的人才会看；教人怎么沟通的书，其实只有愿意沟通的人才会看。包括那些教人怎么说话的音频节目，其实对于听众来说都有一个隐形的前提条件，就是他们想要好好说话。  
这就存在两个悖论。第一是如果有这样意愿的人，他应该早就付诸行动了，他可...

-----  
作者Jim  
Scott是名女强人，大学学的是俄罗斯语言文学专业，在硅谷知名公司苹果、推特、Dropbox和谷歌都做过高管，后来自己创业，有着丰富成功的团队管理经验。  
这不是“另外一本管理学书籍”。它专门教人如何骂人。但骂人有学问。让我们先来看一幅漫画： 本书所传授的骂人不是...

-----  
市面上管理学的书籍多如牛毛，不管什么阿猫阿狗都能写一本管理学书籍，印象中比如拿三国演义、西游记来谈管理，我就很纳闷这种完全杜撰的故事能看出什么？之前比较高调的曾仕强，我也看过他很多谈管理的讲座，刚开始很佩服，后来也慢慢觉得很胡扯，谈话中充满了中国传统的诡辩...

-----  
[绝对坦率 下载链接1](#)