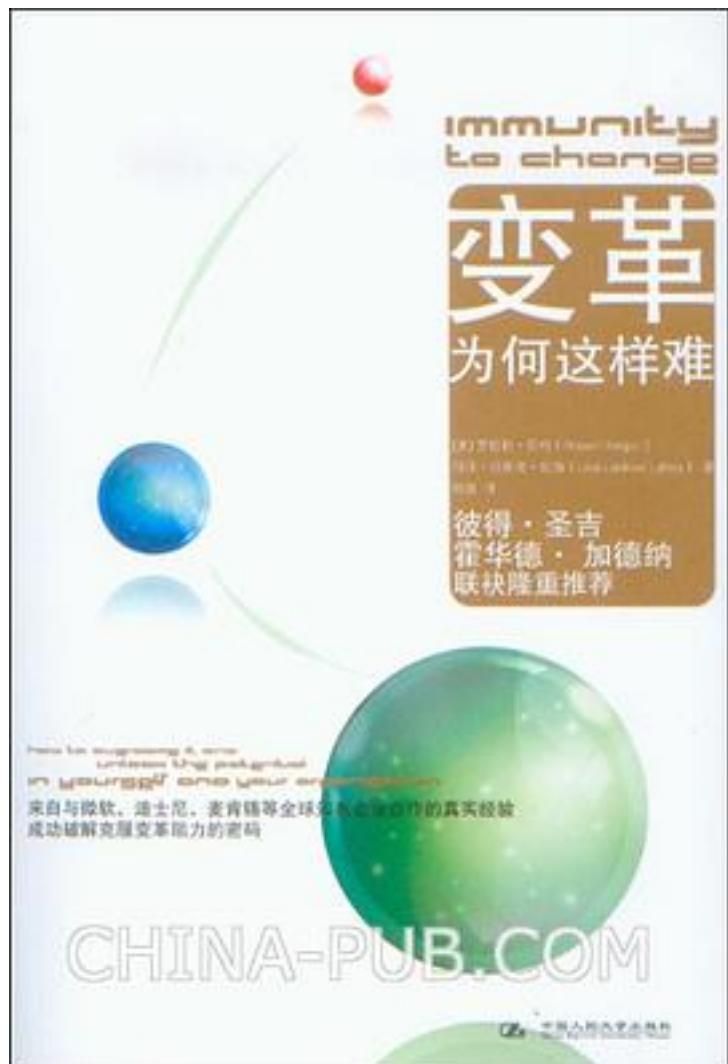


变革为何这样难



[变革为何这样难_下载链接1](#)

著者: [美] 罗伯特 . 凯根 (Robert Kegan)

出版者:中国人民大学出版社

出版时间:2010-3

装帧:

isbn:9787300117379

《变革为何这样难》分为三个部分。第一部分提出了一个理解变革的新方式；第二部分向读者展示了我们研究出的方法对个人、工作团队以及整个组织的价值；第三部分则邀请读者亲自体验这些方法。第一部分的开篇快速浏览了我们30年来的研究心得，这期间我们主要研究成年期智力复杂度的发展及其工作生活的意义，第1章为随后的所有叙述和实践提供了理论和经验基础。在第2章，我们引入了对之前一个隐藏现象的发现，正是该现象阻止人们做出急切想要的变革——我们将此动力称之为“变革免疫”。在第3章，你将从两位领导者中了解到，他们如何以及为什么将此书引入他们的组织，还有他们亲眼目睹的由此带来的益处。这两位领导者一位来自商界，一位来自政府。

在第二部分中，我们进一步描述我们所看到的组织和个人做出的各种变革的种类，这些变革是当他们确认并对付他们的变革免疫时做出的。我们选择的人群来自各种行业，其中包含我们经常遇到的全面进步目标。在第4章中，我们探索了当团队评估其集体变革免疫时将发生什么。在第5和第6章中，我们倾听两个人讲述的个人变革免疫。在第7章中，我们展示了最引以为豪的设计——团队成员间紧密合作，共同克服个人免疫的过程，并展示了成长中的工作团队如何寻求提高集体绩效的途径。

在第三部分中，我们邀请你直接体验《变革为何这样难》最核心的现象，引导你经历个人和集体的变革免疫之旅。第8章确认了支持这种变革程序所需要的要素。在第9章和第10章中，我们引导你体验被诊断的每一步程序，然后设法克服你的个人变革免疫。第11章提供给你各种工具和程序，帮助你将免疫工作带入你的团队或组织。在结语部分，我们讨论了成功的领导者需要具备的七种品质，这些品质帮助他们将其工作环境改变为生机勃勃的场所，从而适合个人和集体能力的成长。

除非你具备下列特征，否则我们怀疑你是否会阅读此书：已经知道提高人们的工作能力至关重要；希望对能力提高的可能性再度确信；想知道如何才能提高这种能力。我们希望《变革为何这样难》成为你解决这些问题的有益伙伴——对你的头脑、心智、胆量和技巧都有所帮助，并能帮助你获得想要的结果。

点击链接进入英文版：

[Immunity to Change: How to Overcome It and Unlock the Potential in Yourself and Your Organization \(Leadership for the Common Good\)](#)

作者介绍：

罗伯特·凯根，丽莎·拉斯考·拉海，凯根是哈佛大学成人学习与职业发展方面的“威廉和米利安·米汉”（William and Miriam Meehan）教授，其经典著作《发展的自我》自引进中国以来备受推崇。拉海是哈佛大学变革领导力小组研究主任。

20多年来，凯根和拉海一直共同从事研究和实践。他们共建了工作思维集团（Minds at Work），这是一家客户服务公司，旨在帮助高级领导者及其团队的个人和职业发展。由于对组织领导力研究的突出贡献，凯根和拉海被波士顿大学管理学院授予吉斯莱森奖（Gislason），之前这项殊荣的获得者还包括沃伦·本尼斯、彼得·圣吉和埃德加·沙因等。

目录: 前言

第一部分 变革的困境

第1章 变革的必要条件

第2章 是什么在阻碍变革

第3章 揭示你的X光片

第二部分 变革突围

第4章 从集体变革入手：国家森林局的脱胎换骨
第5章 循序渐进的变革：大卫学会了授权
第6章 机缘巧合的突变：凯西释放了10年的隐痛
第7章 从个人到团队的全面改变：化解新生药业的信任危机
第三部分 学习变革
第8章 发现心灵的盲点
第9章 诊断变革肿瘤
第10章 逃脱“画地为牢”
第11章 复制变革DNA
结论 不仅仅是个人的成长
· · · · · (收起)

[变革为何这样难](#) [下载链接1](#)

标签

心理学

变革

管理

思维

组织与行为

改变

自我修养

美国

评论

看的有些吃力，不知道书的问题还是翻译的问题。变革的困难在于“免疫系统”的存在，克服这种习惯的有效方法，在于提高“智力复杂度”，寻找原模式背后的“思维假设

”，采用一定的“巩固训练”，建立更适用的行为模式

变革阻碍系统、感觉系统、认识系统阻碍着我们的变革，首先要破除思维中隐藏的前提和假设，循序渐进设定阶段目标，渐进沟通改善认知，从心智胆量起步，逐步去掉顽疾，形成新的习惯，之后复制DNA

可操作性很强

翻译怎么可以如此生硬...简直了，弃了。

借助统计学和认知心理学，对于思维的研究已经到了量化、结构化的新高度了。当前的首要任务是，从含混不清、模棱两可的常识性思维中解脱，否则极度复杂的社会将会吞噬人的自由意志。

现在读它，有些过于早了但是我已经读了

还能说什么，五星走起

是一个难以解决的惰性问题

在哈佛商业评论上认真的研究过，这应当是心理学的范畴吧

帮同学借的书，顺便读了一下。首先翻译不太喜欢，然后自己也不太喜欢这类话题——可能是翻译的缘故，也可能是我并没打算认认真真边读边整理的缘故……变革发生的可能性，阻力和发生的要素之类的话题，举的很多例子倒是在真正运用的时候会有些指导作用。//看起来我不会是一个优秀的管理者。

心理变革

看看

对我来说非常受用

一本难得的实践手册。这本书从理论的层面上讨论了变革发生的可能性，变革难以产生的原因以及变革发生的要素。但更重要的部分是，作者并没有止步于理论的探讨，而是推进到了实践的层面，通过一套清晰完整的流程，指导我们如何去发生一次变革。书中引用了很多例子，大多是作者的团队按照本书的实践理论指导一些组织和个人的成功案例，很具有启发性，但是略微有些庞杂和冗余，略微影响阅读体验。

人生的矛盾：一只脚踩在油门上，一只脚踩在刹车上。
这本书断断续续的读完，有很多内容没有读明白，不过，没关系，先放下来，过段时间再读。

[变革为何这样难](#) [下载链接1](#)

书评

管理学最终的根本在于心理学。

变革为何这样难的原因就在于人类需要适应环境以求生存。一旦成功生存下来，原有的行为方式就会简化为一套价值观念。有了观念就有了限制。于是，当环境再度变化时，原有的观念反而起到了制约的作用。可悲的是，当人一旦形成了一套生存观...

两个作者是哈佛大学的教授，他们在这个领域研究了几十年，
这本书讲的是一套他们创立的简单可靠的系统来帮助人或组织改变。
改变之所以难是因为自身的改变免疫系统(如下图)最左边(绿色)的是你要的目标，
中间是你的行为(红色)总是和目标所抵触，是因为最右边(蓝色)的隐藏目标作...

一语总结：变革的困难在于“免疫系统”的存在，为了控制焦虑感而维持原有行为模式的一种趋势。克服这种“适应性”挑战的有效方法，在于提高“智力复杂度”，寻找原模式背后的“思维假设”，采用一定的“巩固训练”，建立更适用的行为模式。

一、变革的必要条件 智力复杂度 ...

[变革为何这样难](#) [下载链接1](#)