

# 瞬变



[瞬变\\_下载链接1](#)

著者:[美] 奇普.希思

出版者:中信出版社

出版时间:2010-11-1

装帧:平装

isbn:9787508624228

《瞬变:如何让你的世界变好一些》内容简介: 无论在生活中, 还是在工作中, 我们都会遇到各种改变。股市会发生恐慌, 企业会有兼并, 即便聚焦到个人, 我们也无时无刻

不面对着各种改变：大多数人都会告别单身最终步入婚姻的围城之中，拥有他们的家庭和孩子。所有这些，都是改变。然而，对生活或者工作中的一些改变，我们却常抱以抗拒的态度。老师们常感叹顽皮的学生“冥顽不化”，企业管理者们常慨叹改革收效甚微，思想家们常感慨世界因为一成不变而腐朽。在世界一流的组织行为学家、畅销书《粘住》的作者希思兄弟看来，阻碍我们进行改变的重要原因，是我们希望变革的理智思考与已经存在惰性的情感需求不合拍，两者互相牵制使得我们难以做出改变。人类的情感与理智，就如大象和骑象人：骑象人希望走向自己的目的地，但存在惰性的大象却听使唤仍在原地踯躅不前。

那么，我们又该怎样才能让自己内心的那头大象听话呢？希思兄弟从人类的行为出发，通过翔实有趣的案例，告诉我们进行改变的关键要素：为改变找到一个一目了然的目标；为改变找到一个闪光点；为你的改变找到一个情感化的理由。

作者介绍：

奇普·希思(Chip Heath)斯坦福大学商学院组织行为学教授。现居于加州洛斯加托斯。

丹·希思(Dan Heath)奇普·希思的弟弟，杜克企业教育学院咨询师，前哈佛商学院研究员，Thinkwell新媒体教育公司创办人之一。现居于北加利福尼亚罗利市。

目录: 第一章 骑象人与大象：如何让你的世界变好一些／1
第二章 帮助骑象人：为你的改变找到闪光点／99
第三章 帮助骑象人：让骑者找出关键的改变／55
第四章 帮助骑象人：让骑者找到改变的方向／8e
第五章 管好你的大象：让它找到感觉／115
第六章 管好你的大象：降低改变的门槛／141
第七章 管好你的大象：增加你的人气／169
第八章 让大象找到新的道路：改变外部环境／201
第九章 让大象找到新的道路：形成新的习惯／229
第十章 让大象找到新的道路：来自同伴的压力／253
第十一章 改变其实很容易／283
让你的世界发生改变的12个指南／295
· · · · · (收起)

[瞬变](#) [下载链接1](#)

标签

思维

行为心理学

心理学

管理

瞬变

心理

转变管理

思想

评论

改为5星，这是我近1月内读到的最好的一本书。好想改变世界！所以要掌握改变世界的方法！

---

有段时间我把所有能找到的跟培养习惯和如何改变的书都看了一遍，这本书跟其它书籍所不同的是专业针对企业和组织，最特别的地方在于一个缺少资源的人如何去推动组织的改变，书中列举了大量案例，印象最深的一句：瞬变是不可能的。

---

诉诸感情、引起共鸣、改变环境。帮助骑象人（找到闪光点，做出关键改变，掌握改变方向），管好我的大象（找到感觉，降低改变门槛，增加人气），让它找到新的道路（改变外部环境，形成新的习惯，接受来自同伴的压力）。

---

这本书里讲的内容比较实在，推荐阅读。这些原理用到政策建议的写作中都是有效的，先谈WHAT，确定目标，再谈WHY，激发情绪，最后谈HOW，指明路径。

---

清晰的目标+足够的动力+相配的环境=瞬变

撇开书中引用的那些并不太有说服力的案例，在思维层面这是本完美的自我管理和成长的书。他没有承诺给你一个必然实现的未来，但告诉你了你怎么脚踏实地去改变的方法，用现实的态度去面对问题，而不是给自己顶不可能完成的目标而自暴自弃，这是非常有参考价值的。

再次强调这本书真的不是它的标题或者副标题那样的“成功学”书

还行吧。但论证的严谨性、可操作性明显不如《自我导向行为》

也许我们不能改变别人，却可以成为别人改变的原因；感性的大象需要量化具体简单可见的“目的地”；理性的骑象人需要不断催化的动力（不可透支）。

很多东西以前散落在各种不知名的典籍中，自控力有限的理论让人耳目一新，“行为触发器”也是十分有用的技巧。

社会心理学的实战版，属于教你方法的那类书，很多概念是老生常谈，而且表现的过分乐观。但有几章相当不错，所以就给四星吧。

如何改变？1 给骑象人提供方向 2 让大象行动起来 3 形成具体路径。

书里比较系统的提出了一些操作性很强的建议，帮助人们克服障碍培养好习惯、从切实可行处转变组织运行与管理方式，很实用。

案例举的很到位，观点阐述的很透彻，从不同的角度反复论证这样一个观点：改变没有那么难。确定骑象人的前进方向，让大象动起来，形成具体的路径。细节部分：那些看上去往往像是属于人的问题，却经常都是有关外界环境的问题。具备“定型心态”的人，倾向于避免挑战。（另，第一篇书评总结的很到位，算是这本书的精华部分，只不过联系着具体案例来看的话，可能感触更深。）

-----  
给骑象人提供清晰的方向，给大象提供行动的激励和动力，让周围形式对改变有力。这就是改变的模式了。改变之前，我们要首先摒弃自己的基本归因误差，即发生问题的原因不是人，而是这个人使用了没有使用正确的方法，没有处在合适的环境。

有种茅塞顿开的感觉。

1、人们不愿改变，之所以不坚持，不是因为懒惰，而是因为本身已经筋疲力尽。这时候需要寻找闪光点，让感性参与；2、想要改变，最好有一个明确的方向。3、具体路径和外界环境。

-----  
如果想改变，就：找到成功榜样；找到关键步骤；进入状态；养成习惯；利用群体压力；改变环境。

-----  
计划的关键是下一步行动要具有可操作性...

-----  
我怀疑这里面的例子是否真的是按照作者的论述来发展的，感觉成功取得的太简单了，让我怀疑作者好像是为了理论论证而论证，感觉应该有些重要的配套措施没有叙述。

-----  
同化成像其他人一样，不再固执地不去改变。

[瞬变\\_下载链接1](#)

## 书评

对应的理论基础：<http://book.douban.com/review/5182515/> 0. 改变的基本框架：  
-----  
给骑象人提供方向。表面上看上去貌似冥顽不化，但其实是缺乏清晰的目标所致，因此要提供清晰无误的方向。-----

让大象动起来。表面上看上去懒散，实际上却经常是因为已经筋疲力尽。骑象人不可...

-----

本书是《象与骑象人》的姊妹篇，如果《象与骑象人》比作是《异类》的话，那本书就相当于《一万小时天才理论》+《哪来的天才？》了。本书在个人管理乃至公司管理都提供了一些建设性的解决方案。只有知人性（大象的脾性），才能更好的善任。

=====...

## 1、查看“后台驻留习惯”

上面的图是一个背包的小人，像杂耍的小丑一样在表演抛球。想象一下，你就是那个小丑，每天出门背着一个包，那包代表你内心深处的一些长期让你担忧焦虑的事情，比如买房的经济压力，对自己能力不自信的无助，对不确定的未来的恐惧等等。这些恐惧和焦虑...

每个人都有两个层面:Rider and Elephant.

Elephant代表情感,冲动,它代表人直接,本能,力量的一面,代表Heart的一面.

Rider代表理性,控制,它代表人计划,分析,智慧的一面,代表Mind的一面.

实际上,这并不是简单的比喻,心理学和生物学都揭示了复杂系统实际上也就是这么运作的(<失控>...)

-----

大纲和结论：如何改变？ 1) 给骑象人提供方向 a. 寻找闪光点 b. 复制成功案例 c. 指出目的地 d. 勾勒关键性步骤 2) 让大象动起来 a. 找到感觉 b. 寻求认同感 c. 给自己人以信心 d. 建立身份感 e. ...

-----

主宰人类行为的两个要素：象（情感）与骑象人（逻辑）

要促成改变，要给方向+给动力，方向要有远（愿景）有近（下一步怎么做，细化、定量），给动力的方法是增强自身的意愿和力量（感官刺激、构建认同、先盖两个章）和削弱对手的体量（切分小任务小里程碑）。为了改变找方向...

在生活中或工作中，你有没有遇到一些难题，产生了想要改变自己现状的想法呢？比如：当自己在面对上级布置的工作时，会习惯性拖延，总会踩着截止时间点，交一份让自己不太满意的报告。从上级办公室走出来后，你边摸摸因心虚而有些发烫的脸颊，边告诫自己：下次一定要早些开始，不...

《瞬变》是我新读书方法开始的第一本书，之前只记录要点，从本书开始记录案例，即能对书加深理解，也方便之后回忆及讲课分享用。  
看清问题根本所在才是解决的真正前提。

2009年至2014年都在做管理咨询，就是推动企业变革服务，五年中我看太多变革之得法的事实，也曾做过比较...

P6

把一个非常难以实现的改变变成一个容易实现的改变，其实是多么轻而易举，那些看上去往往像是属于人的问题，却经常都是有关外界环境的问题。P7

在我们的一生之中，会遇到一系列巨大的改变，改变存在难易之分。成功的改变大多沿着相似的轨迹进行——它需要进行改变的相关人...

一年前，当美国总统奥巴马在国会山广场上高呼“*We need change(我们需要改变)!*”时，或许没有多少人真正能够认识到，这场变革的方向何在，其间的难度又有多大。

同样，在商业社会中，变革的呼声不绝于耳，但是，真正能够顺利启动变革项目，并取得成功的变革却寥寥可数。为什...

1 「汇报自己的跑步“成果”。」我从3月6日开始跑步，跑了15次，每次跑45分钟；从4月1日开始调整为每次跑1个小时，截至今天总共跑了36次。  
别人跑步是“长跑”，还有一部分人是“慢跑”，而我是名副其实的“慢慢跑”。有多慢呢？发挥好的时候每小时5.5公里，正常水平是每小...

-----

-----

本书的理论依据: "The Happiness Hypothesis", 用Elephant/Rider来比喻人思维的两种模式 (感性思维/理性思维) , 与Thinking, Fast and Slow中的分类一致。行动指南: Direct the Rider 1. Follow the bright sports. - Investigate what's working and clone it. 2. Script t...

[瞬变 下载链接1](#)