

Содержание

Предисловие к русскому изданию

Предисловие

Введение

Слова признательности

Об авторах

Часть 1.

Контекст: развиваем самосознание и искреннее отношение к работе

1. ОРИЕНТАЦИЯ НА САМОСОЗНАНИЕ И ИСКРЕННОСТЬ

Сопротивление переменам

Ограничения ролей и ожиданий

Почему организации создают роли

Развиваем самосознание

Развиваем искренность

Развиваем гармоничность

Развиваем ответственность

Что может нас пробудить

Семь возможностей для пробуждения на работе

Организационная поддержка

Обратная связь, коучинг, наставничество и оценка

Непрерывное развитие

2. ИСКУССТВО ПРОБУЖДЕНИЯ

Некоторые вопросы, которые стоят за этим

Уточняем цели

Полностью изменяем себя

Разрываем замкнутый круг недоверия

Три модели поведения

3. С ЧЕГО ВСЕ НАЧИНАЕТСЯ

Как воспринимать проблемы

Преодолеваю семейные привычки

Родители как менеджеры и менеджеры в роли родителей

Четыре шага на пути к избавлению от стереотипов прошлого

Как выявлять семейные проблемы на работе

Преодолеваем комплекс компенсации

И, наконец, вырастем

Часть 2.

Процессы: развиваем гармоничность и ответственность

4. ПРЕОБРАЗУЮЩАЯ ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Типы обратной связи

Качественная преобразующая обратная связь

Почему мы противимся честному общению

Риски, связанные с предоставлением или получением обратной связи

Советы по технологии обратной связи

Обратная связь в команде

Сценарий для менеджеров, стремящихся получить обратную связь

Использование видеозаписи в обратной связи

Вопросы для самоанализа

5. ТРАНСФОРМИРУЮЩИЙ КОУЧИНГ

Коучинг - это взаимоотношения, строящиеся на добровольной основе

Тренеры-коучи должны действовать «на полях»

Шесть шагов трансформирующего коучинга

Как преобразующая обратная связь поддерживает процесс трансформирующего коучинга

Стратегия трансформирующего наделения руководящей ролью

6. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

Что такое стратегическое наставничество?

Способы использования технологии наставничества

Наставники как стратегические партнеры

Что делает наставничество стратегическим

Этапы стратегического наставничества

Дистанционное наставничество

Инструменты успешного наставника

Понимание организационной культуры

7. СОВМЕСТНАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Моральные ценности - совмещаем теорию с практикой

Что мы оцениваем?

Культурное многообразие и оценка

Формируем контекст: объединяем развитие с оценкой

Разработка систем совместной оценки

Шесть шагов технологии совместной оценки

Технология оценки «360 градусов»

Дисциплинарные взыскания и увольнения

Двенадцать критериев справедливого обоснования

Часть 3.

Технологии: поощряем деятельность, направленную на преобразование

8. УМЕНИЕ «БЕССТРАШНО» СЛУШАТЬ

Составляющие общения

Как процесс слушания искажается организационной иерархией

Составляющие общения

Человеческий аспект умения слушать

Активное, чуткое и участливое слушание

Выслушиваем то, чего не знаем
Необходимо быть честным с самим собой
Задавайте «бесстрашные» вопросы
Ваша позиция и слушание
Слушание и развитие целеустремленности

9. ПАРАДОКСАЛЬНОЕ РАЗРЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ

Учимся любить свои проблемы
Как удержаться от желания немедленно решить проблему
Ценность парадокса
Препятствия в решении проблем
Развитие любознательности и воображения
Пять шагов к эффективному решению проблем
Многомерное решение проблем

10. ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНАЯ КОНФРОНТАЦИЯ

В защиту доброжелательной конфронтации
Проблемы и возможности конфронтации
Критика критична
Как подготовиться к доброжелательной конфронтации
Метод доброжелательной конфронтации
Доброжелательная конфронтация в команде
Как бороться с уловками и отговорками
Способы поощрения ответственности
Различные формы извинений

11. РИСКОВОЕ РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ

Два вида конфликтов в организации
Ответственность за конфликт
Роли в разрешении конфликтов
Подготовка к разрешению конфликта

Восемь шагов к разрешению конфликта

Учимся у других

Важность собственного отношения

Часть 4.

Взаимоотношения: поощряем самосознание и искренность в организации

12. ПРОБУЖДЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ

Преобразование культуры, структур и систем

Партнерские культуры, ориентированные на обучение и основанные на запросах снизу

Свойства культуры

Изменение культуры

Создание культур, ориентированных на сотрудничество

Синергетические командные структуры

Живая «паутина» сообщества

Самоуправляемые команды

Централизация и децентрализация

Размер имеет значение

Интегрированные системы, основанные на ценностях

«Пеленгующая» обратная связь как стимул для перемен

Альтернативные системы

13. РАЗВИВАЕМ ГАРМОНИЧНОСТЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ

Ориентация на обучение вместо контроля

Создание обучающихся организаций и обучающих отношений

От тренингов к развитию

Организационная гармония

Демократические ценности и организационная гармония

Гармония в организационных процессах

Принятие решений на основе консенсуса и преданность работе
От пробуждения к ответственным действиям

14. ПОВСЕМИСТНОЕ ЛИДЕРСТВО И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДЕМОКРАТИЯ

Новые формы организационного лидерства

Пробуждение и демократия

Стратегическая интеграция

Прививаем любовь к работе