

# 《谈判长赢》

图书基本信息

# 《谈判长赢》

## 前言

# 《谈判长赢》

## 内容概要

# 《谈判长赢》

## 作者简介

## 书籍目录

### [目录]

引言 谈判，决定企业的兴衰

第一部分 为什么企业谈判常常棘手且成效甚微

第1章

“背后”的桌子在哪里：谈判，企业的核心力

第二部分 三阶段，成功缔造企业谈判力

第2章

明确“成功”，关注“失败”：评估阶段

第1步：构建“共赢推动谈判”理论

第2步：评估谈判成效

第3步：诊断差距与提出建议

第4步：明确负责人和执行者

第3章

谈判型组织，让谈判成为一种企业文化：创建阶段

第5步：提供常见的模型和语言

第6步：调整和安排运营流程

第7步：致力于组织学习

第4章 破除阻力，让谈判持续竞争优势：巩固阶段

第8步：考核阶段 ——效果

第9步：处理顽固阻力

第10步：放眼于建立企业的长期价值

第三部分 企业谈判力的转变

第5章

谈判长赢：共同打造企业谈判力

谈判者发起变革的8大方法

领导者促成变革的10大方法

人力资源领导者支持变革的6大方法

附录 谈判实践训练

附录A 为什么单一的培训常常无疾而终

附录B 谈判风格和行为

附录C 谈判训练清单

附录D VIATEX模拟

## 章节摘录

版权页： 关注失败的形式有很多。有些公司常常因为过分坚持价格而忽视了可能促成交易共赢局面的其他因素，比如确定送货时间、付款时间和付款方式；或者，他们过分关注短期目标的达成而错失了长期合作的机会，比如未来采购的约定、良好宣传的承诺、对有利于双方新产品和工艺的联合营销和针对未来研发的潜在投资。有时，谈判中的一方并不理解谈判过程是怎样激怒对方的，也没有弄清楚运营风险是怎么在双方失去信任和良好意愿，或者对方等待机会挽回自己在谈判桌上的失利的过程中产生的。沟通的全球化 and 民主化也带来了品牌和名誉风险的多元化。当人们感觉被怠慢时，越来越多的方式可以让其他人迅速获知他们的不满。很多时候，公司并没有意识到他们所面对的风险。以一个小型制造公司的CEO为例，他是我即将合作的一家公司的供应商。“你怎样同他们谈判？”我们问。“他们过去很棒，”他说，“他们过去信任我们，我们也信任他们。我们为他们负责各种工艺创新，为他们的工程师节省了上百万美元的开销，帮他们生产了很多安全可靠的零件，而且速度快得多。但是几年以前，就在新领导上任后，就制订了削减开支的计划。他们毫无根据地坚持降价。我们解释了质量方面可能埋下的风险，以及我们可能无法维持以前利润盈余标准下的创新。但他们只是耸耸肩膀。我觉得他们没有相信我们说的话，而且我也不觉得他们在乎这些。现在看来，这对双方而言都实在算不上是一个明智的交易。现在，我已经疏远了和他们的合作，转向其他更信任我们的顾客。但是，我们不确定他们是否意识到了这一点。这实在是太荒谬了。”我们同客户谈论到这类问题时，他们的反应也都大同小异。撇开实质性的问题不提，很明显，公司品牌正处于风险之中。这家公司并不愿意给合作方留下这样的印象。此时，其员工需要找到新的方法来具体化和考量谈判成效，并将学习与企业干预以及这些标准联系起来。模糊的成功标准 这里，我们讨论另一个案例。我们曾连续几年为一家信用卡公司（我们叫它CCC公司）工作，该公司每年谈判涉及的金额高达几百万美元。我们受雇为该公司培训一个内部培训师小组，后者将教授CCC雇员一些基础课程。我们从采访不同等级的经理开始，以加深对他们谈判经验的了解。我们了解到一系列关于信用卡协议的重要谈判——CCC同意支付某些团体或者协会的会员费用，比如某种昂贵汽车的购买者。

## 《谈判长赢》

### 媒体关注与评论

《谈判长赢》是长久以来我有幸拜读过的组织行为学领域内最重要的著作之一。这本书将会打破并颠覆关于企业应该如何看待和开展谈判的传统认知。谈判不光是个人的能力，也是组织的一种系统能力，根植于组织文化之中，它必须被看做是组织的一种核心能力。——沃伦·本尼斯领导力大师、组织发展理论创始人大部分人恐怕同我一样，都认为谈判这种一锤子买卖单枪匹马进行可能收效更佳。然而，哈勒姆·莫维斯和劳伦斯·萨斯坎德却认为这种定势思维大错特错。他们列举了大量的实例，有力地论证了这样一个观点——有效的谈判方法本身就是组织企业文化的主要方式，也是企业保持持久竞争力的优势所在。这个着眼全局、独树一帜的崭新观点以及作者提出的实用谈判策略值得每一位领导者认真思考。——汤姆·彼得斯管理大师，畅销书《追求卓越》作者《谈判长赢》提出了一个实用的理论框架，这个框架不仅适用于谈判者，也适用于企业内部负责开发战略、行政管理和人力资源等各个岗位的负责人。这本书提出的方法效果好、成本低，有利于企业形成更加高效的谈判战略。当预算收缩威胁到企业的学习劲头和关键的业务关系时，这本书确实值得一读。——凯伦·金麦当劳东区总裁众所周知，无论接受培训的谈判者多么卓尔不群或是充满激情，他们都无法保证课程结束之后自己能够真正以一种不同的方式谈判。《立而为赢》描述了企业是如何形成那些既能产生新的谈判行为，又能将这些行为固化成日常操作，并最终将企业本身发展成为世界级的谈判组织的清晰方法和步骤。”——德博拉·科尔布西蒙斯管理学院女性及领导力研究教授





# 《谈判长赢》

名人推荐

## 《谈判长赢》

### 精彩短评

- 1、讲的是企业的谈判能力建设问题。比较偏门的一本书。
- 2、共赢
- 3、not good, 相比于其它几本谈判的,这本太逊了....
- 4、“慢行为了高速”
- 5、读得比较吃力,具有一定价值,注重实操但是具有一定局限性。
- 6、看看
- 7、谈判不是个人能力问题,而是企业系统问题

## 章节试读

### 1、《谈判长赢》的笔记-第25页

谈判者“背后的桌子”常常存在这样的情况：  
角色和只能之间的界限通常模糊不清，决策标准莫衷一是，决策过程晦暗不明；

.....  
对利益、优先级、制约因素、假设、技术要求和基准的信息收集没有清晰地结构和程序。

如果你身处这样的环境中，那么仅仅依靠培训来提高谈判技巧是不可能带来预期的整体改变的。个体和团队范围内的深刻变革，需要首先界定什么是成功，怎样评估以及重置企业的系统、结构、资源、角色和激励机制。

### 2、《谈判长赢》的笔记-第42页

MGA ( mutual gains approach to negotiation ) 假设谈判者在追求多个目标。  
有三件事至关重要：结果、效率和关系。

进一步分析这三点，产生7条通用的标准：

- 1.产生一个由于各方未协商时的备选方案的结果。
- 2.采用一个时间和资源利用效率高的程序。
- 3.最大化各方发现并利用利益差异创造共同利益。
- 4.准备易于理解而且能够被有效执行的合同。
- 5.控制同品牌和名誉密切相关的风险。
- 6.降低未来的交易难度。
- 7.反映机构价值。

# 《谈判长赢》

## 版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:[www.tushu111.com](http://www.tushu111.com)