

<<七个天才团队的故事>>

图书基本信息

书名：<<七个天才团队的故事>>

13位ISBN编号：9787300087023

10位ISBN编号：7300087027

出版时间：2008-1

出版时间：人民大学

作者：[美] 沃伦·本尼斯 帕特里夏·沃德·比

页数：210

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：<http://www.tushu007.com>

<<七个天才团队的故事>>

前言

环抱梦想，追寻未来 查尔斯·汉迪（Charles Handy） 世界上有“团队”，也有“伟大的团队”。

如何将前者变为后者，则是每一个领导者心中的美梦。

本书提供了线索，激发出一些问题，同时也留下几个谜团，有待后人解答。

伟大的团队希望“在宇宙间留下痕迹”——这是苹果计算机的乔布斯（Steve Jobs）对麦金塔（Macintosh）计算机开发小组所说的话。

伟大的团队如同火箭般，爆发之后，一瞬间旋即消声匿迹，留下他们创造的成果（如第一枚原子弹、新形态的学院、一台惊人的计算机、或带给全世界欢笑的一组卡通人物）。

我们不由得猜想，这些技巧能够重复吗？

或像蝴蝶般，仅能奉献出短暂而美丽的一生？

在团队解散之后，生活的活力还在吗？

或能借由他们的造物永生不灭？

本书作者本尼斯最大的天赋即在于他寻获意义和信息的能力，而其他只看到事情的经过，或是昨日的新闻。

他与比德曼使昨日重现眼前，塑造出“但愿我在场”的临场感，进而汇整出适用于每个人的生活与工作的经验教训，对那些想开创出一片天地的人，尤其重要。

两位作者笔下如行云流水，使你在不知不觉间，将他们的信息吸收到潜意识里。

过去，我经常自以为发明了了不起的新构想，事后却汗颜地发现已在本尼斯的书上读过，这次也不例外。

这七个伟大的团队的故事如此生动，令读者对每一个人物产生偷窥似的亲密感。

在他们两位的协助下，读者虽然旁观，体悟却很可能比当事人更深入。

“组织天才”（Organizing Genius）应该是个两相矛盾的用语，它们既互相冲突，却也是人们所渴望、而不切实际的期望。

然而本尼斯与比德曼找出15条重要的线索，在最后一章做出美好的总结，其中有点颇令人惊讶——真正重要的似乎不是“金钱”，而是“游戏的刺激”。

这点不禁使人怀疑：在管理者身上砸大钱，是不是正默认着这场“游戏”毫无刺激可言。

两位作者还发现，才华需要有“恰当的发展空间”——伟大的团队内的角色是不能互换的，所以在日常工作团队中，如果为追求效率的提高而坚持角色互换，就是排除了迈向伟大的机会。

事实上，本书介绍的团队中，“效率”并非经常被提及。

这些团队受使命感驱使，竭力追求与众不同，他们不在意工作时间、环境，也不以赚钱为目标。

但难道追求效率、生产力、立竿见影，真是迈向伟大的障碍吗？

这些故事背后似乎隐藏着迷惑。

不过最后提出的问题却最教人不安：工作刺激会不会蒙蔽了对后果的客观判断？

在美国洛斯阿拉莫斯国家实验室（Los Alamos）制造原子弹的小组，有人也曾如此担心（不过是在任务完成后）。

换句话说，我们是否经常为了达到目的而自圆其说？

数十年来，本尼斯一直在撰写有关领导力和组织方面的书籍和文章。

而我则是30年前在麻省理工学院的斯隆管理学院走廊结识他的。

此后他对我的人生便影响深远，一如他影响了许许多多的人。

他和大多数教授的不同之处在于：身为一所了不起的大学的校长，他始终身体力行自己的学说。

因此《七个天才团队的故事》是他个人所独具的天赋的发扬光大，充分结合了他的广博学识与深刻经历。

就像所有好书一样，当你沉醉其中时，它也会令你咀嚼再三。

组织往往是人类灵魂的牢笼。

本书提供了一线希望，但愿书中某些部分可以为您带来不同凡响的活力。

<<七个天才团队的故事>>

自序 雪夜相遇的回响 本书源自于40年前我和米德 (Margaret Mead)的一席谈。

当时，米德早因社会行动论 (social activism) 以及文化人类学上的成就而蜚声国际，而我仅是初出茅庐的麻省理工学院经济学副教授。

一个雪夜，我来到哈佛大学聆听米德演讲，并在会后和她聊了起来。

我一直都对出类拔萃的团队合作很感兴趣，很想了解为什么“伟大的团队”会比具有天分的个人有更高的成就。

我告诉米德，我想写一本书，介绍才华洋溢的人们如何合作以改造世界。

“这个主意太好了，”米德说：“这个题材从来没有人写过，你应该称它为‘智慧的圈子’ (Sapiential Circles)。”

事隔数十年，我才写完这本讨论“创意性集体合作”的书。

于此同时，我沉迷于各种形式及风格的领导，访问了好几十种学科的数百位领导者，致力于精准发掘使某些领导者成功、却使其他人失败的态度和行为。

同时继续研究团队如何应对变革，在动荡不安的当今世界，这绝对最为重要。

了解的越多，我就越确定把团队与领导力视为个别现象来观察是不够的。

最令人振奋、最撼动世界的团队都是由一位能干的领导者和一群杰出人士，在彼此尊重的情形下组合而成。

团队之所以伟大，其中的每一份子（不论领导者或成员），都必须能自由发挥全力。

本书描述的重点是：结合一群天才，以各种方式让他们完成大业，同时体验成就所带来的欢欣与个人的转变。

在现今物竞天择的经济环境下，惟有能开发成员创造力的团队，才有存活的可能。

本书是我和比德曼合写的，也算是一个合作的结果。

比德曼是一流作家，也是我多年的老友，偶尔和我合作写书。

你可以看到我们所选的书名并非米德博士的建议，而是：《七个天才团队的故事：如何领导创意精英》；其中一部分出自历史，一部分是指导方法，还有另一部分是思考何以某些团队能出人头地、而大部分团队却仍旧怀才不遇的思辨过程。

<<七个天才团队的故事>>

内容概要

世界上有“团队”，也有“伟大的团队”。

如何将前者变为后者，则是每一个领导者心中的美梦。

该书生动描绘了迪斯尼公司《白雪公主和七个小矮人》的创作集体、黑山学院、克林顿总统的竞选班子、制造原子弹的曼哈坦计划等著名团队的成功历史，深入探讨了它们的成功经验。

他相信，每个这样的团队都有一个卓越的富有远见的领导者——他能集结人才，鼓励创造力，让团队成员充分发挥特长。

《七个天才团队的故事》是本尼斯个人所独具的天赋的发扬光大，充分结合了他的广博学识与深刻经历。

就像所有好书一样，当你沉醉其中时，它也会令你咀嚼再三。

<<七个天才团队的故事>>

作者简介

<<七个天才团队的故事>>

书籍目录

第1章 独木难撑天 第2章 白雪公主与七个小矮人——迪斯尼电影公司 第3章 反叛的心灵——施乐帕洛阿尔托研究中心和苹果电脑公司 第4章 兜售希望——克林顿竞选团队 第5章 臭鼬计划与隐形飞机——洛克希德飞机公司 第6章 黑山实验——黑山学校 第7章 曼哈顿计划——洛沙拉摩斯原子弹小组 第8章 15项训诫

<<七个天才团队的故事>>

章节摘录

个人成功的神话始终深植于美国人心目中——从午夜骑士李维尔到篮球明星乔丹皆是。美国是一个迷恋英雄的国家，迷恋那些能够面对挑战、征服对手、白手起家的硬汉。我们对领导力的观点，夹杂着自己对英勇气概的见解，以致分不出“领导者”与“英雄”或“知名人物”之间有什么不同；在这个社会上，领导力往往被视为是与生俱来的个人特性。

不过我们都知道，齐心协力与集体合作变得越来越重要。在这个愈见狭小的世界里，科技与政治正高速迈向复杂，供个人发挥的空间越来越有限。正因为认识到这一点，我们越来越常谈到团队合作的至关重要性。

但是，尽管“合作”高奏凯歌，我们的文化依旧停留在倡导个人出类拔萃的阶段。我们始终活在认同个人地位，而非团队成就的社会文化中。

跳脱独行侠的迷思 尽管那些以银制子弹击溃障碍、一跃而过高耸建筑的孤胆英雄继续驰骋于我们的想像中，但我们都很清楚还有另一种现实存在——古往今来有不少团队往往未经刻意安排，却成功地融合了个人与集体的力量，创造出崭新而美妙的事物。

例如，包豪斯学院、曼哈顿计划、瓜奈里四重奏乐团、围绕在电影制片人弗朗西斯·福特·科波拉及乔治·卢卡斯身边的年轻电影工作者、开发出超强个人计算机的年轻科学家和计算机黑客、因特网的发明者，等等，这些都只是少数伟大团队，他们以截然不同却经得起考验的方式，重新改造了世界。

我们不应感到意外。像我们这样复杂而又发达的社会，凡是极度迫切的计划都需要许多富有才华之士共襄盛举。无论我们打算发展一项全球业务，或是发掘人脑的奥秘，都不能指望单靠一人完成，不论此人多么才华横溢，或是精力无限充沛。

需要辨识和解决的问题实在太多，需要建立的关联也不少。

我们即使成立了合作的团队，却抗拒集体创造的观念。

不切实际的想像使我们拒绝接受事实，沉迷于独行侠的神话中，浪漫地以为伟大事物通常是由一个“人中龙凤”所独力完成的。

尽管事实证明并非如此，我们仍喜欢将成就与一位伟大人物联想在一起，而非伟大团队。

追着团队跑 在这个地球村中，最重要的商品是“及时信息”，因此合作不但是必要的，而且是必然的。

除了极少数例外，一个人的力量总是太小，不足以创造出伟大的结果。

我们的理论已有全球最大的猎头公司光辉国际（Kom Ferry）最近针对国际各大公司高级主管所做的研

究及《经济学人》杂志（THE ECONOMIST）的大力附和显示：未来的机构将由一组领导者来经营。当受测者被问到未来十年内，谁对全球性机构拥有最大影响力时，61%都为是“领导团队”，14%是“一位领导者”。

可是这并不代表我们不再需要领导者，而是必须承认一种新模式：伟大的领袖不再单独存在，而是与伟大团队共存。

在这种富有创造力的组合下，领导者与其小组能够共同达成“绝非一人所能完成的事物”——领导者在团队中展现“伟大”，并协助成员展现“伟大”。

本书以系统化的方式来检验伟大团队，希望找出他们的团队奇迹究竟是如何创造出来的。

我们可以选定任何一种合作团队——从振兴纽约哈林区的艺术家，到发展人体基因工程的科学家，最终，我们选了七个具有持久影响力的团队。

1. 1937年拍摄《白雪公主与七个小矮人》卡通片的迪士尼电影公司。
2. 施乐公司的帕洛阿尔托研究中心（Palo Alto Research Center，简称PARC）。
3. 把计算机变得易于使用，使外行人也能亲近的苹果计算机。
4. 继卡特总统之后，于1992年首度将民主党候选人送进白宫的克林顿竞选阵营。
5. 洛克希德飞机公司（Lockheed）内，负责最高机密“臭鼬计划”（Skunk Works），结果制造出革命性隐形飞机的航空及材料工程师。

<<七个天才团队的故事>>

6. 知名的艺术学院兼实验社区黑山学院 (Black Mountain College) ; 7. 最具实用价值的伟大团队“曼哈顿计划”。

<<七个天才团队的故事>>

媒体关注与评论

环抱梦想，追寻未来 查尔斯·汉迪（Charles Handy） 世界上有“团队”，也有“伟大的团队”。

如何将前者变为后者，则是每一个领导者心中的美梦。

本书提供了线索，激发出一些问题，同时也留下几个谜团，有待后人解答。

伟大的团队希望“在宇宙间留下痕迹”——这是苹果计算机的乔布斯（Steve Jobs）对麦金塔（Macintosh）计算机开发小组所说的话。

伟大的团队如同火箭般，爆发之后，一瞬间旋即消声匿迹，留下他们创造的成果（如第一枚原子弹、新形态的学院、一台惊人的计算机、或带给全世界欢笑的一组卡通人物）。

我们不由得猜想，这些技巧能够重复吗？

或像蝴蝶般，仅能奉献出短暂而美丽的一生？

在团队解散之后，生活的活力还在吗？

或能借由他们的造物永生不灭？

本书作者本尼斯最大的天赋即在于他寻获意义和信息的能力，而其他人只看到事情的经过，或是昨日的新闻。

他与比德曼使昨日重现眼前，塑造出“但愿我在场”的临场感，进而汇整出适用于每个人的生活与工作的经验教训，对那些想开创出一片天地的人，尤其重要。

两位作者笔下如行云流水，使你在不知不觉间，将他们的信息吸收到潜意识里。

过去，我经常自以为发明了了不起的新构想，事后却汗颜地发现已在本尼斯的书上读过，这次也不例外。

这七个伟大的团队的故事如此生动，令读者对每一个人物产生偷窥似的亲密感。

在他们两位的协助下，读者虽然旁观，体悟却很可能比当事人更深入。

“组织天才”（Organizing Genius）应该是个两相矛盾的用语，它们既互相冲突，却也是人们所渴望、而不切实际的期望。

然而本尼斯与比德曼找出15条重要的线索，在最后一章做出美好的总结，其中有点颇令人惊讶——真正重要的似乎不是“金钱”，而是“游戏的刺激”。

这点不禁使人怀疑：在管理者身上砸大钱，是不是正默认着这场“游戏”毫无刺激可言。

两位作者还发现，才华需要有“恰当的发展空间”——伟大的团队内的角色是不能互换的，所以在日常工作团队中，如果为追求效率的提高而坚持角色互换，就是排除了迈向伟大的机会。

事实上，本书介绍的团队中，“效率”并非经常被提及。

这些团队受使命感驱使，竭力追求与众不同，他们不在意工作时间、环境，也不以赚钱为目标。

但难道追求效率、生产力、立竿见影，真是迈向伟大的障碍吗？

这些故事背后似乎隐藏着迷惑。

不过最后提出的问题却最教人不安：工作刺激会不会蒙蔽了对后果的客观判断？

在美国洛斯阿拉莫斯国家实验室（Los Alamos）制造原子弹的小组，有人也曾如此担心（不过是在任务完成后）。

换句话说，我们是否经常为了达到目的而自圆其说？

数十年来，本尼斯一直在撰写有关领导力和组织方面的书籍和文章。

而我则是30年前在麻省理工学院的斯隆管理学院走廊结识他的。

此后他对我的人生便影响深远，一如他影响了许许多多的人。

他和大多数教授的不同之处在于：身为一所了不起的大学的校长，他始终身体力行自己的学说。

因此《七个天才团队的故事》是他个人所独具的天赋的发扬光大，充分结合了他的广博学识与深刻经历。

就像所有好书一样，当你沉醉其中时，它也会令你咀嚼再三。

组织往往是人类灵魂的牢笼。

本书提供了一线希望，但愿书中某些部分可以为您带来不同凡响的活力。

<<七个天才团队的故事>>

自序 雪夜相遇的回响 本书源自于40年前我和米德 (Margaret Mead)的一席谈。

当时，米德早因社会行动论 (social activism) 以及文化人类学上的成就而蜚声国际，而我仅是初出茅庐的麻省理工学院经济学副教授。

一个雪夜，我来到哈佛大学聆听米德演讲，并在会后和她聊了起来。

我一直都对出类拔萃的团队合作很感兴趣，很想了解为什么“伟大的团队”会比具有天分的个人有更高的成就。

我告诉米德，我想写一本书，介绍才华洋溢的人们如何合作以改造世界。

“这个主意太好了，”米德说：“这个题材从来没有人写过，你应该称它为‘智慧的圈子’ (Sapiential Circles)。”

事隔数十年，我才写完这本讨论“创意性集体合作”的书。

于此同时，我沉迷于各种形式及风格的领导，访问了好几十种学科的数百位领导者，致力于精准发掘使某些领导者成功、却使其他人失败的态度和行为。

同时继续研究团队如何应对变革，在动荡不安的当今世界，这绝对最为重要。

了解的越多，我就越确定把团队与领导力视为个别现象来观察是不够的。

最令人振奋、最撼动世界的团队都是由一位能干的领导者和一群杰出人士，在彼此尊重的情形下组合而成。

团队之所以伟大，其中的每一份子（不论领导者或成员），都必须能自由发挥全力。

本书描述的重点是：结合一群天才，以各种方式让他们完成大业，同时体验成就所带来的欢欣与个人的转变。

在现今物竞天择的经济环境下，惟有能开发成员创造力的团队，才有存活的可能。

本书是我和比德曼合写的，也算是一个合作的结果。

比德曼是一流作家，也是我多年的老友，偶尔和我合作写书。

你可以看到我们所选的书名并非米德博士的建议，而是：《七个天才团队的故事：如何领导创意精英》；其中一部分出自历史，一部分是指导方法，还有另一部分是思考何以某些团队能出人头地、而大部分团队却仍旧怀才不遇的思辨过程。

<<七个天才团队的故事>>

编辑推荐

本书堪称最引人注目的管理书籍。

——《全球经济报道》 本书对领导问题的见解独到，提醒我们创意组织的领导并不等于才高八斗的英雄独舞，而是众人力量的集合展示。

——管理大师詹姆斯·伯恩斯 这是一部启发人心的管理著作。

书中以七个迸发智慧的例子，向21世纪的领导人说明了一件最重要的事情：促动员工运用个人才华为组织效力，才能创造出最好的集体优势。

——管理大师罗莎贝斯·莫斯·坎特 本尼斯又奉献给了领导者们一部深富洞察力的领导力著作。

向我们揭示了成功很少是一个人造就的，很多看似个人取得的成功，其实是许多伟大头脑相互激荡的结晶。

——著名作家、《七个习惯》作者斯蒂芬·科维

<<七个天才团队的故事>>

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:<http://www.tushu007.com>