

<<团队精神2>>

图书基本信息

书名：<<团队精神2>>

13位ISBN编号：9787501178131

10位ISBN编号：7501178135

出版时间：2007-1

出版时间：新华出版

作者：张智慧

页数：199

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>

## &lt;&lt;团队精神2&gt;&gt;

## 前言

合作是人类的生存形态。  
从脱离了低级形态进化成人开始，人类就开始了合作，但是人类的合作从来没有像现在这样显示出越来越重要的作用。

可以说，这是一个合作制胜的年代。

钢铁大王安德鲁·卡内基说：“放弃合作，就等于自动向竞争对手认输。

”合作的最高形式就是团队。

每一个成功人物，都依托着一个成功的团队。

英雄都寓自己的成功于团队之中。

个人因团队而伟大，团队是个人成长的舞台。

离开了合作，就无法成就任何事业。

日本的经营之神松下幸之助说：“松下不能缺少的精神就是合作，合作使松下成为一个有战斗力的团队。

”所以，我们说，时代需要英雄，更需要伟大的团队。

我们倡导团队精神，就是为了打造黄金团队，产生协同效应，最大程度地发挥集体合作的能量，创造最大的效益。

那么如何打造一个高效率的黄金团队呢？打造黄金团队是一个复杂的系统工程。

首先，作为一个利益共同体，团队要有共同的利益，没有共同利益的团队是不存在的。

其次，团队要有一个领导核心。

这个领导核心开始是以领导者个人魅力的形式存在的，但要逐步让位于一个为全体成员所认同的核心价值观及为全体成员所共同遵守的理念、规则和制度。

再次，团队要创造出最佳的组织结构，让每个成员都找到最适合自己的位置，并最大程度地发挥自己的潜力和价值……总之，团队建设还在探索之中，没有统一的模式，也没有最终的定论。

团队的最佳形态也会随着人类认识的不断深入而相应的发生改变。

本人根据多年来在企业里带领团队的实践经验以及长期教授团队建设课程的教学经验，就我认为团队建设比较重要的几个方面：即团队精神的塑造、领导艺术的掌握、激励机制的完善、沟通平台的设计、创新观念的养成、冲突管理的艺术等，对如何打造一支黄金团队做了一些初步的探讨。

值得一提的是，我在每一部分的后面都附上了自己设计的相应的团队训练的方法和流程，以供读者进行实际操作时使用。

这些我根据自己的实践经验总结出来的训练方法和流程看起来比较简单，但比较实用。

《易经·系辞传》中说：“易则易知，简则易从。

易知则有亲，易从则有功。

”理论论证可以由简趋繁，但实际行动一定要删繁就简，这样才具有可操作性。

就很多事情来说，卓越就存在于简单的重复之中。

希望本书能为那些苦于培训操作无门的企业打开一扇“训练之窗”。

由于受长期的自给自足的小农经济的影响，中国人不是特别善于合作。

“宁当鸡头，不做凤尾”的传统观念，使一些人宁肯单打独斗，也不愿意与别人合作。

这也给团队建设带来了不利的影响。

提起这些，不是让我们否定过去，而是要认清现实，并用我们加倍的努力，改变这一切，在改变现状的过程中创造我们的未来。

合作是不能回避的时代主题，打造黄金团队是永不磨灭的追求。

追求事功的人必须借助团队，想要强大的企业必须培养团队精神。

团队强大的过程，就是个人成功的过程，就是企业强大的过程，也是我们民族、我们国家强大的过程。

。

张智慧 2006年12月18日



## <<团队精神2>>

### 内容概要

《团队精神：打造黄金团队》作者根据多年来在企业里带领团队的实践经验以及长期教授团队建设课程的教学经验，认为团队建设比较重要的几个方面：即团队精神的塑造、领导艺术的掌握、激励机制的完善、沟通平台的设计、创新观念的养成、冲突管理的艺术等，对如何打造一支黄金团队做了一些初步的探讨。

## &lt;&lt;团队精神2&gt;&gt;

## 作者简介

张智慧： 贵州商业高等专科学校讲师 贵阳汇能文化传播公司总经理 贵州志众商贸有限公司管理顾问 贵州旅游资源保护与开发促进会副秘书长 北京博士德文化公司高级管理顾问、培训师 吉林长春人，1989年毕业于黑龙江商学院企业管理专业，获经济学学士学位。毕业后分配到高校任教，曾挂职在中国太平洋保险公司贵州分公司工作七年，历任业务主办、培训经理、营销经理等职务，曾作为业务骨干与团队共同创下了一次签单5400万元的辉煌业绩，积累了丰富的营销管理经验，与人合著了《市场营销学》一书。

曾经先后为中国太平洋保险公司、中国人寿保险公司、中国移动、建设银行、工商银行、贵州省电信公司、民鑫珠宝等三十多家大中型企、事业单位，提供团队精神、团队建设、市场营销、客户服务技巧等管理咨询和培训服务。

现在贵州商业高等专科学校任教，主讲市场营销学、公共关系学、销售管理学、团队建设等课程，被学校授予“教学能手”称号；对团队精神、团队建设尤感兴趣，特别注重团队实战训练研究，认为打造一支黄金团队是成功最基本的表现；离开了团队，个人无从成就事功；古人所谓“下者用己之九中者用人之力，上者用人之智”，就是强调要打造一支团队，最大程度地借助和发挥团队的力量。

## &lt;&lt;团队精神2&gt;&gt;

## 书籍目录

第一部分 没有团队精神，就没有团队威力1.明星队巴西为什么打不赢老迈的法国队2.崇高的目标是团队前行的动力3.协作观念是团队精神的内在要求4.好学近乎智&mdash;&mdash;学习让团队更有威力5.奉献精神&mdash;&mdash;团队精神的本质属性6.因材施教&mdash;&mdash;团队精神得以弘扬的不二法则附录：团队精神训练流程第二部分 打造黄金团队需要教练型领导1.时代呼唤教练型领导2.有什么样的领导，就有什么样的团队3.激发团队的信心4.多大器量，多大承担&mdash;&mdash;责任重于一切5.胸怀多宽，团队就能走多远6.制度多严，团队就有多硬7.快乐越多，团队就越好8.怀疑和不信任是真正的成本之源附录：教练型领导训练流程第三部分 有效激励让团队业绩更出色1.员工需要激励2.公平且具有竞争性的薪酬激励3.激发员工的责任心&mdash;&mdash;授权激励的关键4.鲶鱼也有负效应5.认可员工&mdash;&mdash;最有效的激励6.赞美&mdash;&mdash;不需要任何投入的激励7.树立榜样，激励员工8.培训&mdash;&mdash;不可或缺的激励措施9.用美丽的风光激励员工10.文化激励&mdash;&mdash;长期的精神层面的激励附录：团队激励训练流程第四部分 沟通&mdash;&mdash;团队生存的关键1.没有沟通，就没有团队2.核心价值观是团队沟通的基础3.战略目标团队沟通的前提4.信任机制是团队沟通的保证5.丰富的词汇让沟通更有成效6.精准表达&mdash;&mdash;有效沟通的基础7.有效沟通的关键在于用心倾听8.让沟通文化无所不在附录：团队沟通训练流程第五部分 创新让团队永葆青春活力1.旅鼠自杀的启示2.创新是自我突破的内在要求3.创新思维给团队注入生命的活力4.消除窒息团队创新的因素5.领导首先应该是个创造者附录：团队创新训练流程第六部分 在冲突中创造和谐1.正确看待团队冲突2.善于激发建设性冲突3.真诚&mdash;&mdash;抚平领导与员工冲突的解药4.五房间熄火法附录：团队精神形象展示流程

## &lt;&lt;团队精神2&gt;&gt;

## 章节摘录

现在，适应提高领导能力的需要，领导者需要掌握一种新的技术，即教练技术和方法。

美国麻省理工大学教授彼得·圣吉试图从“生态角度”来看待领导。

他举例说：“你平时驾驶车子，车子是由你控制的一部机器，你的目的是想到达你想去的地方。车子便可把你带到那里。

但你不能“驾驶”一个植物的成长。

你也不能“驾驶”你十来岁的孩子。

我们也可以同样说，领导亦无法“驾驶”他们的组织。

组织是由人组成的团体，他是活生生的体系，就像是植物和青少年，没有人可以驾驶他们，但是却有许多人照料花园。

既然团队不是任由领导随意驾驭的，那么领导应该怎样使团队更好地发挥作用呢？

彼得·圣吉认为：“学习之道并不是从别人身上得到答案……学习的出现是因为人们愿意在繁复的操作过程中，不断寻找方法去自我反省——或者雇佣一个具备“学习工具”和“技术”的教练。

这些工具或技术是有异于坐享他人的答案……而是帮助培养个人独立思考能力去找出自己的解决方案……利用教练来解决这些问题，就是彼得·圣吉的答案。

美国《财富》杂志预言：“教练将有可能成为21世纪人力资源管理方面的重要技术。

那么，何谓企业教练？

教练是适应时代发展的需要，将体育训练中的教练方法和技术引用到企业管理中来而形成的一种新的管理方法，是利用专门的技术和方法用以引发他人智慧及为企业及组织创造最大价值的学问。与以往管理最大的不同在于，教练型管理改变了员工那种以往只是单纯的执行者的被动地位，而是通过引发员工的智慧、激发员工潜力来突出员工的主动精神和主体地位。

教练型领导方式最注重突出以下几个方面：第一，教练型领导强调双赢，即让别人赢，自己才能赢。

教练理论认为，企业的领导者应该把企业当作一个平台，员工可以借助这个平台来实现各自的愿望，从而实现双赢的目标。

第二，答案就在问题中。

教练理论认为，答案随着问题而来，潜藏在管理过程中出现的各种问题里面。

领导者要做的工作，就是要帮助员工理清问题，从而找到问题的答案。

第三，有能力制造问题，就有能力解决问题。

员工有能力解决自己所制造的任何问题。

其实，我们每个人身上都蕴藏着无穷的潜力，只不过人们囿于某些限制，没有认识到这些潜力，或者认识到了但找不到发挥潜力的方法。

领导者就是要通过运用教练技术来启发员工的智慧，从而激发员工的内在潜力，解决员工自己所面临和制造的任何问题。

第四，当事人才是解决问题的真正主人。

在企业和团队里面，领导者绝不能越俎代庖，做本该由员工来做的事，而应该启发员工的智慧，发挥员工的潜力，使员工通过自己的努力来完成自己所承担的工作任务。

教练型领导理论一经应用就产生了非常好的效果，因而成为一个教练型的领导者是新时代对领导人的基本要求。

被誉为全球第一CEO的杰克·韦尔奇就曾多次强调：“最伟大的领导人，一流的，是教练。”

自改革开放以来，中国的企业管理经历了从资本到人本、从重视物到重视人的转变。

人们认识到：企业最大的资源是人；管理最重要的内容，就是最大程度地发挥人的潜力。

在这方面，以人为核心、能引发人的智慧的教练技术无疑符合了管理的发展趋势。

在这种情况下，谁掌握了教练技术并成功地运用，谁就走在了时代的前面，正像温亚其在其《教练型

## &lt;&lt;团队精神2&gt;&gt;

领导》一书所强调的那样：“谁掌握了教练技术，谁就掌握了管理先机。

”现在，世界上许多著名的跨国公司，如惠普公司、美孚石油公司、IBM公司、宝洁公司等，都将教练技术引用到企业管理中去，将中层以上的干部培养成教练型的领导者。

高建华在《笑着离开惠普》一书中详细地说明了教练型领导的管理方式：“在惠普公司，关于领导者的定位有一个很基本的原则，那就是管理者是教练而不是老板。

老板可以发号施令，而教练却不同，因为衡量一个教练的水平高低不是看他自己多么能干，而是看他带的团队水平如何。

如联赛中的足球教练，球队的整体素质、赢球的场次和最终的排名就代表了教练的水平高低。

因此，作为管理者，首先要完成从自己做事到指导别人做事的转变。

因为只有教会了别人，管理者才是称职的教练。

公司请任何一个员工来，决不是为了让他天天坐在那儿等着上司布置工作，也不是上司说怎么办就怎么办。

否则的话，企业培养出来的是一批只有躯体没有脑袋、没有主动性和积极性、不会思考的“机器人”。

只要教会员工如何思考，就可以一劳永逸，员工就不会不断地询问。

短期看，这样做付出了很大的代价——明明五分钟就能说清楚的事情却花了好几天时间。

但从长期看，员工的思维方式和工作方法慢慢地扭转过来了，组织效率也就提高了。

这才是一个好的团队领导者应该做的事——造钟而不是报时。

”所以，时代呼唤教练技术，一支高效率、有创造力、高成长的团队需要教练型领导。

……



## <<团队精神2>>

### 媒体关注与评论

世界上没有两个人是完全相同的，但是我们期待每个人工作时，都拥有许多相同的特质。

——余世维. 带走我的员工，把我的工厂留下，不久后工厂就会长满杂草；拿走我的工厂，把我的员工留下，不久后我们还会有个更好的工厂。

——安德鲁·卡内基

## <<团队精神2>>

### 编辑推荐

“人”的结构就是相互支撑，“众”的事业需要每个人的参与。建设一支有凝聚力的黄金团队，已是现代企业生存和发展的一个基本条件。

《团队精神：打造黄金团队》是作者根据多年来在企业里带领团队的实践经验以及长期教授团队建设课程教学经验的总结。

本书从团队精神的塑造、领导艺术的掌握、激励机制的完善、沟通平台的设计、创新观念的养成、冲突管理的艺术等几个方面，对如何打造一支黄金团队做了一些初步的探讨。

<<团队精神2>>

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>