



<<团队正能量>>

前言

## <<团队正能量>>

### 内容概要

给你一个团队，你要怎么管？

你的身边是不是存在这样的情况：生产进度缓慢、产品质量糟糕、意外事情频发、服务态度恶劣、员工流失严重、下属消极怠工.....

死气沉沉的团队无法成就卓越，只有正能量团队才能够创造奇迹。

本书作者归纳自己二十多年的管理咨询经验及最新研究报告，集德鲁克、韦尔奇、法约尔等全球顶级管理大师卓越思想，将打造正能量团队的方法分享出来，你将从中学会激励员工、激励团队达到最佳表现的秘籍：

创造出正能量环境以激发团队内所有人产生卓越绩效。

不掌控，便能激励员工。

把过失产生的负面情绪转化为追求更高质量的正能量。

训练团队足够“正能量”以适应甚至热衷于变化。

## <<团队正能量>>

### 作者简介

世界最著名的正能量管理大师。

二十多年来，一直在企业实践中研究正能量对员工和管理者的影响，他发现许多具有正能量的人已经被周围的消极能量逐渐消磨为平庸的人，但相反的，那些具有正能量的团队，却总能激发起团队中每个人的热情和潜力。

此后，他成功地指导了众多世界500强企业及中小型企业的领导人或经理人，帮他们建设了一支支具备强大正能量的高效团队。

## <<团队正能量>>

### 书籍目录

前言 让我和我周围的人发挥出无限正能量

导读 打造一支产生卓越绩效的团队

第一章 只有正能量团队能创造奇迹

专注于你的团队

做成功的建设者

注重团队正能量的建设而不仅是个人目标

你是一个建设者还是一个私利追逐者

打造团队正能量：从自己开始

第二章 正能量团队的核心

了解你的核心职责

定位自己的角色

你可以拥有多重角色

确保流程顺畅

正能量不足时应该这样调整

打造正能量团队的核心理念

第三章 认清你的角色，才能做对事情

不要过度控制细节

为什么很多人不能认清自己的核心角色

第四章 了解你的职责，牢记你最该做什么

职责的转变就是思考方式的转变

明确职责的4个步骤

你最该做的是什

拥有了正确方向，才能把事情做正确

第五章 什么在阻碍团队正能量

不仅要有动力，还要能克服阻碍

阻碍团队正能量的五种最常见的恐惧

怎样发挥出无限的正能量

第六章 因人而异，提升团队士气

如何了解他人的想法、行为和动力

因势利导，积极营造团队正能量的氛围

第七章 让每个人感到被重视

饮水机旁的谈心

要引导大家一起思考

强烈关注目标，产生团队正能量

第八章 授权，要准确有效

授权，把目标交给每个人

如何准确地授权，传递正能量

怎样才是成功的授权

第九章 只开有价值的会

会议必须有明确的目的

如何让会议开得更

会议中要增加正能量

第十章 倾听，让团队人心凝聚起来

价值百万的建议

什么在阻碍我们倾听建议

## <<团队正能量>>

第十一章 有效解决分歧，让团队更团结

团结，正能量团队不可缺少的因素

营造一个解决分歧的轻松氛围

利用关系阶梯解决矛盾

关系阶梯的运用技巧

按照阶梯关系的五步法顺序运用

第十二章 持续培训，让每个人拥有足够的能力应对问题

为什么员工会跳槽

最正确有效的培训方法有哪些

第十三章 一群正能量的人 正能量团队

你可以选择创造正能量团队

只有正能量团队才能生存

第十四章 持续传递正能量，让团队卓有成效

赞扬每个人的成就

对待员工的态度决定着团队的未来

致谢

## &lt;&lt;团队正能量&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页： 如何了解他人的想法、行为和动力 理解他人不同的想法、行为趋势以及个人动机，最快的方法无疑是评估。

正如我们在前面的内容中指出的那样，如果你因为生病而去看医生，在他决定如何治疗之前，你肯定希望他先做一个准确的检查，来确定你到底得了什么病。

这和管理者确定需要采用何种行动来建立一支高效执行、充满正能量的团队，又有什么区别呢？

正如医生给病人开错处方一样，如果管理者作出了错误的决定，会给员工带来痛苦，也会给团队带来痛苦。

因此，采用哪些“测试”来正确地评估团队成员的思维方式、行为趋势以及个人动机，对管理者来说非常重要。

市场上可用的评估工具有很多，每种工具都针对个性的某一特定方面。

但由于本书篇幅有限，就不详细描述每种工具的优缺点了。

虽然如此，我们仍简单地介绍其中三种比较普遍好用的评估工具。

这些评估工具非常深入地观察了人们的不同思维方式、行为趋势以及个人动机，同时，这些工具也非常容易使用。

为了让你能够更顺利地成为团队中的“专家”，我强力推荐这些评估工具：要评估的领域使用的评估工具 人们不同的思维方式 迈尔斯—布里格斯性格分类法 行为趋势DISC评估法 个人动机职场动机评估工具 评估他人的思考方式 评估他人的不同思维方式，最常用的评估工具是迈尔斯—布里格斯性格分类法，通常被称为MBTI。

每年有数百万人使用这一评估工具，因为它很好地将人们的喜好分成了四个范围或等级。

你需要自己熟悉每一个领域测试的是什么，它不仅能够帮助你了解团队成员的趋向、偏好、强势以及弱点，它也能帮助你了解自己的这些方面（确实，你自己也需要评估一下自己）。

MBTI从以下四个方面测试人的偏好。

1.个人向何处释放能量以及如何充满活力？

他们有可能向外转移能量并通过与他人一起合作再次获得力量，也有可能独自获得力量。

2.个人如何感知信息？

他们可能首先注意到“此时此刻”的信息，或可能凭直觉感受到未来的信息。

3.个人在作决定的过程中如何处理信息？

他们可能客观地处理信息而不掺进任何感情，也可能在作决定的过程中掺入了大量的情感。

4.个人如何作决定以及执行决定？

他们可能很快地作出决定并严格地按照进度表执行，也可能是灵活多变或顺其自然的。

我再次强烈推荐采用MBTI来找出每个人不同的思考方式。

注意：要一直把这些评估视为中性，不要用“好”或“坏”来划分某人的偏好。

那只是人与人的不同而已！

了解不同环境下，他人会怎样控制自己的行为 用于评估人在不同的环境下如何控制自己的行为，最常用的工具是DISC评估法。

和MBTI一样，由于它非常深入地洞察了一个人的行为趋势，每年也有数百万人使用DISC评估法。

DISC评估工具从以下四个方面测试人们的偏好。

## <<团队正能量>>

### 媒体关注与评论

如何把每一个人的才华真正地发挥作用？

这就像拉车，如果有人往这儿拉，有的人往那儿拉，互相之间自己给自己先乱掉了。我在公司里的作用就像水泥，把许多优秀的人才黏合起来，使他们力气往一个地方使。

——马云 领导者真正的角色，是能够将不同的人 and 不同的要素结合在一起。

杰出的领导者都有意识地建构自己的生活。

他们不只是演员，还是编剧，每一位都用自己的方式改造了周围的环境。

——李开复 只有有正能量的人才能让大家跟着你走！

——俞敏洪 口号可以产生激励，口号可以产生创业期特别需要的冲动，但口号不是一个可以正常经营和建设的东西，而正常经营和建设恰恰是企业最需要的。

——冯仑 美好的东西，不属于那些守株待兔的家伙；美好的东西，属于那些拼命工作和从不放弃的人。

——史玉柱

## <<团队正能量>>

### 编辑推荐

《团队正能量》编辑推荐：从富士康群殴到打砸抢事件，个人负能量积聚成团队负能量必定导致团队、企业乃至社会的动荡！

从正能量个人到正能量团体，不要让自己的激情被周围的负面情绪消磨殆尽！

不能传递的正能量必定会消失，实现从个人正能量到团队正能量的完满进化，让正能量永久持续的秘密。

优秀者拥有正能量经济衰退、行业不景气、竞争激烈、负面情绪弥漫！

只有自我提升，储备正能量，做一个内心强大者才能生存！

领导者传递正能量影响家人、朋友、同事、客户的内在正能量，传递积极、乐观、无所畏惧的人生态度，创造和谐积极的工作和生活！

积极团队升华正能量你的热情会被周围的消极消磨殆尽！

只有形成团队正能量，个人正能量才能得以持续和加强，个人才智才能充分发挥！

## <<团队正能量>>

### 名人推荐

团队建设”一直是培训师和企业管理者挂在嘴边的陈词滥调，但大多数团队依旧无法达到应有的效率。

虽然每个团队都能列举出一大堆原因：组织不利、沟通有误、角色和职责划分不明确……但真正影响团队效率的最大原因是：缺乏正能量。

如何把每一个人的才华真正地发挥作用？

这就像拉车，如果有的人往这儿拉，有的人往那儿拉，互相之间自己给自己先乱掉了。

我在公司里的作用就像水泥，把许多优秀的人才黏合起来，使他们力气往一个地方使。

——马云 领导者真正的角色，是能够将不同的人 and 不同的要素结合在一起。

杰出的领导者都有意识地建构自己的生活。

他们不只是演员，还是编剧，每一位都用自己的方式改造了周围的环境。

——李开复 只有有正能量的人才能让大家跟着你走！

——俞敏洪 口号可以产生激励，口号可以产生创业期特别需要的冲动，但口号不是一个可以正常经营和建设的東西，而正常经营和建设恰恰是企业最需要的。

——冯仑 美好的东西，不属于那些守株待兔的家伙；美好的东西，属于那些拼命工作和从不放弃的人。

——史玉柱

#### 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>