第一图书网, tushu007.com

<<魔术般打造高效团队>>

图书基本信息

书名：<<魔术般打造高效团队>>

13位ISBN编号：9787506491907

10位ISBN编号：7506491907

出版时间：2012-11

出版时间：中国纺织出版社

作者：简文亮

页数：252

字数：156000

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

第一图书网, tushu007.com

前言

第一图书网, tushu007.com

<<魔术般打造高效团队>>

内容概要

企业家、团队主管最关心的事就是：没有团队，如何从零开始打造一支高效团队；团队分散，如何提升团队的凝聚力；团队疲软无力，如何增强团队的战斗力。
这一切，正是本书要解决的问题。
本书融汇了作者多年的经营企业和带领团队的经验和智慧，读者若能认真学习并灵活运用书中的方法，就一定能把自己淬炼成一位建造团队的高手，并能快速打造出一支具有高度凝聚力和强大战斗力的高效团队。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

简文亮
北京企业管理学院副院长北京巨恩特企业管理顾问有限公司执行董事、总裁英属维京群岛商水研社有限公司董事局主席他来自台湾，拥有25年企业营销和管理实战经验。
他是4A系统创始人，自创的4A系统能够通过提升员工职业素养帮助企业快速打造一流团队，提升员工的执行力、凝聚力和创新力，高效实现业绩提升，提高企业的市场竞争力。
他25年只做一件事，即经营企业和打造团队。
他在台湾有“ 梦想实践家 ”之美誉，并被企业同业称为“ 亚洲打造团队的魔术师 ”。

第一图书网, tushu007.com

<<魔术般打造高效团队>>

书籍目录

第一章 团队设计
　第一节 团队角色
　第二节 团队口号
　第三节 团队的组织章程
　第四节 制度要公平公正
　第五节 畅通的员工晋升渠道
　第六节 团队目标
第二章 团队招聘与用人
　第一节 什么是人才
　第二节 企业为什么招不到合适的人
　第三节 如何识人
　第四节 不求最好，只求最合适
　第五节 招聘门槛
　第六节 面试中的提问
　第七节 声东击西招聘法
　第八节 如何用人
第三章 团队沟通
　第一节 魅力口才
　第二节 魅力演讲
　第三节 团队沟通
　第四节 沟通的几种模式
　第五节 了解对方行为背后的动机
　第六节 团队沟通中的有效工具
　第七节 与团队主管的有效沟通技巧
　第八节 团队成员间的有效沟通技巧
第四章 团队凝聚力
　第一节 价值观与团队凝聚力
　第二节 使命感与团队凝聚力
　第三节 忠诚度与团队凝聚力
　第四节 爱与团队凝聚力
　第五节 自豪感、荣誉感与团队凝聚力
　第六节 员工责任感与团队凝聚力
　第七节 增强团队凝聚力的几个简单方法
第五章 团队精神
　第一节 团结就是力量
　第二节 协作与团队精神
　第三节 信任与与团队精神
　第四节 各司其职与团队精神
　第五节 付出与团队精神
第六章 团队文化
　第一节 文化，团队建设之魂
　第二节 孝道文化
　第三节 说到就要做到
　第四节 赞美文化
　第五节 感恩文化

第一图书网, tushu007.com

<<魔术般打造高效团队>>

第七章 团队执行力
　第一节 什么是执行力
　第二节 团队执行不力的原因
　第三节 检查监督与团队执行力
　第四节 内部竞争机制与团队执行力
　第五节 奖罚艺术与团队执行力
　第六节 服从命令
　第七节 不找借口找方法
后记

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

版权页： 第一节团队角色 我们知道，在这个世界上，只有完美的团队，没有完美的个人。
现在已不是个人英雄主义时代，而是团队制胜时代，个人的力量再大也大不过团队的力量。
团队的力量又来自于团队各成员人尽其才、各尽其责、优势互补、携手共进。
企业不再像过去一样追求复合型的多面手，转而追求专业化复合型的团队。
为了充分发挥团队的作用，帮助员工在团队中找到各自最合适的位置，发挥最大的价值，我们就需要让每个人清楚自己的角色定位，了解自己在团队中的角色。
员工了解了自己的角色定位，就可以了解自己在团队中承担的工作是什么，可以为团队带来什么样的价值，如何才能更有效地与他人交往与合作。
团队角色分配是对个人拥有的技能和本领的识别，是让这些技能和本领与实际工作情况所需要的技能和本领相适应的过程。
在设计一个有效团队时，团队主管必须记住，团队需要不同品质、不同性格类型、不同技能的人，必须确保选择合适“类型”的人担当相应职位的工作以获得团队的平衡性。
应考虑每个成员能作出多大贡献以及该成员在团队中扮演什么角色。
在我们的课程当中，有时，我们会与学员一起做一个“角色确认”的游戏。
游戏是现实生活的体现，也是一种有效的学习方式。
“阅读的信息量，我们能记得10%；听到的信息量，我们能记得20%；但所经历过的事，我们却能记得80%。
”游戏以体验式的学习方式快速提升学习效果，并学以致用。
在课程当中，真正的主角不是导师而是全体学员，学员在各个游戏或活动中要扮演不同的角色。
一个团队的成功与团队里的每一位成员的努力密不可分，团队里只要有一个人拖后腿，这个团队就会落后。
一个由十个人组成的团队里即使九个人都很优秀，但只要有一个人不优秀，这个团队就不易取得好成绩。
在企业中也是如此。
国不可一日无君，家不可一日无主。
军队需要一个强有力的统帅，团队需要一个强有力的领导人。
因此，为了让团队有更优秀、更出色的表现，首先要选出团队队长，这个队长一定要舍得付出，敢担大任，愿意而且能够为这个团队负起责任。
接下来，被确定的队长站到本队的中间，说一下他是靠什么赢得大家的信任的。
他要知道自己的分量，要确认自己的选择是对的。
队长也是这个团队的总经理，为了让这个团队的成员更有团队精神，队长要告诉他的队员：请你们支持我。
队长选好之后，我们应该请出下一个重要的角色。
一个企业如果一个人说了算，那就成了一言堂，这个企业就缺少了民主，这样的企业是很危险的，所以需要选出其他的重要角色，这个人是谁呢？
是副总经理。
我们知道，大部分公司都跟销售有关系，销售是企业的银行，是直接带来财富的部门，所以，第三个角色就是营销总监。
第四个角色是财务经理，这个角色很重要，若没有这个角色，企业肯定没法运转。
营销总监是创造财富的，财富来了，如果没有专业的人去管理，这个企业的财务状况就会很糟糕。
下一个角色更重要，这个角色就是办公室主任。
在企业中有很多事情需要他协调，很多事务性工作需要他做。
下一个要介绍的角色也很重要。
未来企业的核心竞争力就是人才，人才重要，伯乐同样重要，伯乐知道怎样发现人才。
人才来到公司，伯乐知道如何使用人才。

第一图书网, tushu007.com

这个伯乐是什么人呢？
人力资源部经理。
接着向大家介绍的这个角色同样很重要。
为什么呢？
因为他能给大家带来安全感。
在企业中，员工要有一个安全舒适的工作环境。
好的环境能够让员工开心顺利、没有后顾之忧地工作。
这个角色就是安全保卫部经理。
同时，一个企业赚不赚钱，能不能赚到钱，都靠下面这个角色，为什么呢？
因为他能为企业带来源源不断的创意。
这个人是谁呢？
是行销企划部经理。
总经理、副总经理、营销总监、财务经理、办公室主任、人力资源部经理、安全保卫部经理、企划部经理等各就各位了，我们的团队可以为荣誉、为未来出征了。
当这些角色在团队中各就各位、人尽其才的时候，这个团队就能焕发出勃勃生机。
在一个团队里，还有三个角色很重要，当然这三个角色由上面所说的八个角色来兼任。
第一是教练的角色。
教练要给团队成员提供正确的工作方法，提供正确的从业理念。
第二是球员的角色。
球员就是团队成员本人。
球员要在球场上有不俗的表现，或打前锋，或站后卫，或护中庭，都需要站好自己的岗，做好自己的事。
这就需要每位球员都练就扎实的基本功。
练武之人都知道，练拳之前先练基本功，基本功不扎实，是无法练好任何高深的武功的。
我们从金庸先生的武侠小说中可以看出，任何一位武林高手在练成某项绝技之前，都花费了数年的时间练基本功。
《射雕英雄传》中的郭靖，先是有江南七怪的轮番逼练基本功，后有丐帮帮主洪七公的调教，在数人的逼练、调教、指点下，郭靖终成一代武侠宗师。
在《天龙八部》中，镇南王的儿子段誉，父亲要他练功，他却始终吊儿郎当的样子，不愿认真练功，他对于王语嫣的兴趣远远大于对武功的兴趣。
后来在机缘巧合下，练了一点“六脉神剑”这门段家绝技，可是他的武功根基太差，“六脉神剑”根本没练到家，所以在使用“六脉神剑”时，有时灵有时不灵。
我想，如果段誉的武功根基再深厚一点，他在使用“六脉神剑”时就不至于那么手忙脚乱，惊慌失措。
第三个角色是拉拉队长。
拉拉队长的作用就是激励，就是给团队伙伴们打打气，加加油。
人本身具备惊人的潜能，如果你懂得激发自己身上的潜能，你的业绩就会一鸣惊人，一飞冲天。
在《西游记》这部名著中，唐僧这个团队之所以稳定，最后修得正果，原因在于唐僧、孙悟空、猪八戒、沙僧等人在团队中恰到好处地担当了各自的角色。
美国钢铁公司总裁本杰明·弗尔莱斯说：“在现代工业社会，单枪匹马赤手空拳打天下的神话已不复存，孤胆英雄越来越难以成功，即便是过去被认为主要是由单独的个体从事的领域，现在都变成一种团体合作的事业。
”合作是企业管理者与员工的精神结盟。
精诚合作的团队精神是企业成功的重要保证。
剑桥产业培训研究部前主任马里帝兹·贝尔宾博士经过多年的研究与实践，将团队中的主要角色归纳为如下几种。
1.播种者 这种人非常聪明，并且思维活跃，在团队之中充当思考者的角色，其特长在于提出新的想法

及解决困难问题。
他们撒下种子，由团队其余的成员负责培育，让种子成长并结出甜美的果实。
播种者是团队中充满想法的人，但他们不是将这些想法付诸行动的最佳人选，他们很快就对这个构想失去兴趣，而且由于他们关注的是主要问题而非细节，因此容易错过一些细节，并犯下无心之过。
2.外交家 他们个性随和、外向并且充满好奇心，他们交游广阔，消息灵通，人缘非常好，也能独立思考，他们正面且积极的天性，对团队士气与工作动机的鼓舞可能有相当的影响力。
他们能提高团队其他成员的工作热忱，让团队免于停滞或失去活力。
3.协调者 协调者高度遵守纪律及擅长统御，他们天生倾向专注于一个特定目标上，让团队能朝着共同的目标迈进。
他们能营造团队内部的凝聚力，通常会受到其他成员的尊重。
协调者充满自信，通常有权威气质，擅长授权与沟通，善于发掘一个人的长处和优点，并能将对方的长处和优点运用到对整个团队有益的地方。
因此，协调者通常是规范工作角色及内容的人，自然也常成为团队的管理者，即使他们不能担任领导者，也是团队中的重要核心人物。
4.塑形者 他们能将团队的整体目标具体化。
在团队会议针对某一问题讨论时，他们总会寻找模式，并试图将众人的想法、目标以及任务整合成一个可行的计划，接着热切促使大家作出决定并采取行动。
塑形者干劲十足，能成就事业，因此，他们通常是天生的团队领导者，虽说他们表现得高度自信，不过在有些时候他们也有许多只有在见到成果时才能消除的自我怀疑；在他们身上还有另外一种特质，就是在困难出现的时候，他们往往有很好的表现，因为他们能解决问题且勇往直前；不在意别人的质疑，也愿意作出可能令某些人不满的决定。
5.监督者 他们的长处并不是提供想法，而是清晰、冷静地分析其他人的想法，他们会评估所有的好处与坏处，是敏锐的裁判，他们通常能让团队免于采取错误的行动。
监控者是客观的思考者，他们会从容作出结论，而不会由于发现计划或论点存在小瑕疵而大肆批评。
他们是相当不易动感情且冷淡的，通常不易受到激励，但这也有其优点，因为他们的判断非常客观并且很少被个人或自我中心的想法所影响。
他们对团队的士气没有什么帮助，有时甚至有害，因为他们表达看法时往往直言不讳，但他们的意见通常公平且中肯。
团队的管理者要让监控者发挥自身的长处，就是要他们保持工作动机与乐观态度，否则他们可能对团队造成负面影响。
因为他们善于分析问题、拟订计划或评估其他人的贡献，你给他们大量书面或需要复杂分析的资料，他们的表现会令你满意。
6.团队工作者 这类人大都有以下性格特征：喜欢交际、个性温和、对团队忠心。
正是因为如此，他们最清楚团队里成员们的情绪变化，是优秀的倾听者与外交官，对于新想法，他们的直觉反应是加以运用发展，而不是从中挑毛病。
由于他们身上具备这样的特质，他们的出现可以将团队里的人际问题减到最少，当团队成员间起冲突时，他们是最好的“和事佬”。
不过遗憾的是他们身上缺少应有的竞争力，有时显得优柔寡断。
如果让他们担任领导者，整个团队有可能缺乏活力，但是他们人缘很好，不具有威胁性，在团队里有一定的威信，能够起到激励团队成员的作用。
7.执行者 执行者能将想法与决策转化为清晰且可操控的任务，将整体计划转变成行动。
他们工作起来认真负责且条理清楚，不管工作的难易程度，不管所做的工作是不是自己的职责所在，他们乐于完成上级交办的任何工作。
执行者喜欢按程序做事，不喜欢工作变来变去，对于突然的工作内容变化会感到不安，他们最擅长拟订工作进程、编定预算、制作图表及建立制度。
8.完美主义者 这类人，为人处世非常谨慎，且不辞辛劳，他们工作努力，也希望别人跟他们一样努力，他们能够在团队中传播一种急迫感，而且无法忍受别人漫不经心的态度。

第一图书网, tushu007.com

9.专家 专家以所有的精力获取最专业的技能或知识，他们最感兴趣的是自己擅长的领域，追求进步，对此抱持高度的专业态度。
不过他们对于别人的工作有不关心的倾向。
他们拥有干劲、全心奉献，一心一意想成为特定领域里的完全专业人员。
专家可能成为好的管理者，因为他们具备知识，具有针对问题深度了解再作决定的能力。
团队的卓越与否并非由团队中的某一个成员所决定，而是全体成员共同努力的结果。
由此，整个团队成员的素质便直接决定了团队的整体素质，决定了团队的生存与发展。

第一图书网, tushu007.com

后记

在这部书稿完成的时候，巨恩特公司已经在北京正式落地四个月了。
四个月的时间里，我和我的团队举办了大大小小数十场论坛，都获得了理想的成绩。
回想起半年前，我还坐在自己经营得有声有色的台湾水研社主席室的座椅上怡然自得地浏览每日进账记录。
变化始于李强老师的“三顾茅庐”，他的执著与真诚让我感动。
我开始思考，或许我可以将自己二十多年经营企业的实战经验写出来与祖国大陆的企业家朋友们分享，希望给他们带来一些启发，让他们在管理企业、打造团队方面少走一些弯路。
于是一通电话，召集我最得力的教练团队共赴北京，想来竟也那般义无反顾。
回顾商海浮沉，不知不觉间，我已在经营管理企业的道路上坚持了二十多年，也逐渐摸索出一套行之有效的运作模式，这就是4A营销系统。
通过4A营销系统，25年来我帮助超过500家企业，10000名以上业务员提升他们的业绩，培养出了一批批出类拔萃的职场精英。
2006年，我创立了水研社有限公司发展茶文化餐饮项目，短短6年的时间里，在台湾、澳门、香港、泰国、韩国、美国纽约、澳大利亚、马来西亚、印尼、菲律宾、新加坡等十余个地区和国家都有公司及组织、门市，真正实现了把餐饮连锁品牌推向国际化。
其中我的4A营销系统所涉及的领域还包括房地产、餐饮、服饰、美容、科技、黄金、钟表、保健品、幼儿园连锁、化妆品连锁、3C连锁等，这些都是4A营销系统完美应用实际的成功案例。
我坚信，4A营销系统会带给广大企业家朋友真正的帮助，这也是巨恩特教育集团存在的价值。
巨恩特自三月成立以来，已取得喜人佳绩。
在经营绩效上从默默无闻到成功举办几十场企业论坛，从在锦州举行企业培训课程到在昌平北方驾校进行调研并洽谈顾问案合作，另外还与诸多企业家朋友建立良好的合作和友谊；在企业管理上，巨恩特领导团队以身作则，践行“早安、英雄、感恩、优质、甘愿”文化，塑造出一批富有战斗力的营销部队，一批高效执行的行政团队。
在服务理念上，巨恩特竭诚为客户提供高品质的高端教育培训、管理咨询等专业服务。
本书稿也许不够完美，但其中的经验完全是本人在具体实践过程中总结出来的。
书中所言，未必能够适应各种实际情况，但我希望将自己在管理企业、打造团队上积累的经验和教训，通过与广大读者的交流和探讨，得到进一步的升华，使整个企业管理营销体系能够进一步完善起来，为后来者多提供一些借鉴。
在写作过程中，我深深体会到我的团队给予我的帮助，正是因为他们对我始终如一地支持，我的诸多做法才得到了发挥和实践，这些，对于本书的构思有至关重要的作用，感谢我的团队。
不仅如此，巨思特教育集团董事长李强先生还亲自为本书写了推荐感言，也提供了非常有价值的意见。
亲爱的企业家朋友们，巨恩特教育集团总裁简文亮真诚希望与您成为朋友，携手共进。
我们以“协助中国企业打造顶尖团队”为愿景，以“让成功的实战团队带领企业落地生根”为使命，只要您有需要，我们将不遗余力地为您的企业保驾护航，助您早日到达成功的彼岸！
简文亮　2012年7月

第一图书网, tushu007.com

<<魔术般打造高效团队>>

编辑推荐

《魔术般打造高效团队》编辑推荐：快速增强团队凝聚力与战斗力的方法。
从无到有魔术般建立高效团队；从散到紧魔术般凝聚团队向心力；从小到大魔术般激发团队战斗力；
风靡台湾二十年的团队魔术师简文亮老师，向你倾情奉献，他是如何:打造数十个台湾知名魔幻团队，
锻造数百位最具影响力的团队领导人，培养数千位最能出业绩的业务骨干。

第一图书网, tushu007.com

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