

<<当教练不当经理>>

图书基本信息

## <<当教练不当经理>>

### 前言

自从写《一分钟经理人》以来，我同世界各地的人进行过数千次对话，大家不停地对同一个问题产生忧虑。他们担心大量的创造力会被埋没——或者永远消失。只因有能力的人，可能因为无法有效地影响他人而不能尽情发挥自己的长处。在今天的职场。

到处都是有着好想法、乐于奉献的人，他们的电脑操作能力和技术水平就如同呼吸空气一样自然。

但是，这些人当中的大多数却没有在工作中表现得很出色，原因在于他们无法与他人合作。

更不用说成功地表达和实施自己的构想。

有时候，我们会因为不能对别人产生积极有效的影响而产生挫败感。

在《当教练不当经理》中，作者提供了四个非常有效的策略，帮助我们促进人际关系，提升成功的层次。

这些是我所见过的最佳指南。

## <<当教练不当经理>>

### 内容概要

生活里，你是否觉得结交不到可以信任的朋友？

工作中，你是否觉得所有同事都在孤立你？

事业上，你是否觉得自己的天才想法无人应和？

..... 《当教练不当经理》以一则看似简单的情景故事，引出了一个关于合作与成功的问题。

主人公艾伯特是个天资聪颖的大学生，但他同样被这些问题困扰着。

主管梅根帮他安排了一个奇特的课程：向足球教练卡维特学习如何激励团队，合作成功的秘密。

这些秘密让艾伯特脱胎换骨，不仅在生活中建立了互赢的人际关系，而且在团队工作中更是游刃有余，更重要的是他的人生从此而变。

秘密到底是什么？

## <<当教练不当经理>>

### 作者简介

作者：(美国)迪克·莱尔斯 译者：尧俊芳迪克·莱尔斯 ( DickLyles ) ，肯·布兰佳公司董事长及首席执行官，主要工作是帮助优秀企业提升组织竞争力和员工绩效。  
迪克·莱尔斯于过去三十年间辅导过许多世界知名企业、组织，包括《财富》杂志500强企业以及政府机构等。

他的训练课程“问题与决策”被译成九国语言，推广到17个国家。

他经常受邀参加电视节目，为世界各地的主管人员举行培训课程。

他的作品有《赢的习惯——改变一生的4个秘密》《负责任的经理有好结果》等。

不论是发表演讲、给客户做咨询、做培训还是管理团队，迪克·莱尔斯都以能激发活力、建立积极健康的人际关系而出名。

总之，他在亲身实践合作而赢的秘诀。

## <<当教练不当经理>>

### 书籍目录

致谢致谢序言1 释放更多能量（肯·布兰佳）序言2 当好经理首先要当好教练（李亚林）第1章 老虎组  
第2章 足球教练赢的方式第3章 合作才能成功第4章 第一课：释放力量第5章 第二课：骆驼队第6章 遭遇  
失败第7章 第三课：避开二元思维陷阱第8章 第四课：影响未来第9章 做个赢家

## &lt;&lt;当教练不当经理&gt;&gt;

## 章节摘录

插图：第一章 老虎组艾伯特很生气，确切说是快气疯了。

“他们怎么能这样？”

“他愤怒地说，‘他们怎么能要求我，要求一个有点智商的人，来忍受这种待遇？’”

“小伙子气炸了，一屁股坐到椅子上，猛敲电脑。”

他在鼠标垫上来回滑动鼠标，取消屏保，打开电脑桌面上的菜单。

要是鼠标真是个老鼠的话，肯定早被艾伯特鞭打得遍体鳞伤了。

艾伯特迅速地把鼠标箭头移到网络搜索的图标上，双击了一下。

他抖着右腿，眼睛恶狠狠地瞪着对面的座位，愤怒地等着电脑显示他要浏览的页面。

他想了想刚才发生的事情，自己的愤怒慢慢被恐惧和一种深深的、令五脏翻滚的焦虑所取代。

当想到自己的第二次团队工作经历比第一次还糟糕时，艾伯特感觉肠子都快打结了。

上一次，公司派给他的什么“老虎组”就已经够糟糕了。

不过幸好对艾伯特和组员来说，任务时间还不算长。

艾伯特加入的时候，工作已经完成得差不多了。

艾伯特对项目的结果没起什么关键性的作用，但是对整个项目的成功却有着重要的影响。

所幸，艾伯特负责的部分虽然具有挑战性，但并不需要与队员有太多的合作。

一开始，艾伯特就感觉其他老虎组组员不是很友好。

他们对彼此很亲切，对他却很冷淡。

而且，他觉得组员对自己的才智或想法并不是很赞赏。

在心里，他觉得组里就只有一个人的才智能跟自己匹敌，而且自己也绝不会输给她。

更糟糕的是，这些组员总是在自己完成了工作之后表现出很傲慢的样子，虽然艾伯特坚信自己能比他们做得更好。

尽管情绪不满，工作气氛也紧张，艾伯特和组员还是在某些人情绪爆发之前完成了工作。

项目结束后，他回到自己的工作岗位，松了一口气。

他庆幸自己又可以独立工作了，不用担心一大堆麻烦和挫折，组员永远对插手别人的工作，比自己的工作是否完成更感兴趣，同这些人共事只会耗费时间，无止境地拖延。

接着，第二个老虎组又来了。

这个名字让他听起来很不舒服，它到底是什么意思？

艾伯特想着它不过只是一种操作方式而已，好让人感觉如果跟一帮人一起做什么事，自己就会变得多特别。

但是，艾伯特一点也没觉得特别。

事实上，团队工作只会让自己头疼。

“为什么不能直接告诉大家他们需要什么，然后把工作分配下去，让各自去做各自的工作？”

哎，那样感觉太简单了。

“艾伯特想着。”

第二次团队工作，艾伯特的沮丧来得更早些。

艾伯特觉得，整个组的操作方向一开始就是错的。

他认为这个策划案想要讨好太多人，结果只会让成品更加繁琐。

他们告诉他这是必须遵守的规则，因为这是由整个团队精心策划出来的。

他沉默了。

“随你们怎样吧，”他幸灾乐祸地想着，“到时候你们就知道后果了。”

“第二次令艾伯特不爽是在项目组的第二次会议上。”

艾伯特纠正组长的发音，说自己的名字叫“艾伯特，而不是艾尔，两个词发音差不多，但不能混为一谈”。

在那么多人面前纠正组长的错误，确实让组长难堪，艾伯特因此也觉得有点愧疚。

但是，只是略微有一点点。

## &lt;&lt;当教练不当经理&gt;&gt;

那个家伙连自己的名字都叫不对，实在是太侮辱人了。

现在，又发生了这件事情。

所有的组员都同意在第二次和第三次会议之间的三周内完成指派的任务。

这样，他们只要在第三次会议上碰个头，把各自负责的部分合一下，整个项目就有个基本的框架了。

大家一致赞成后，艾伯特就按照计划开始自己这部分的工作。

随后，艾伯特有了一个新的构想。

他重新调整重心，把所有的精力都放在实施新构想上。

整整两个星期，艾伯特没日没夜地工作，甚至连周末都不休息。

除了周六和周日各花了两个小时跟他的牧羊犬迪格玩飞碟外，他几乎都在工作。

他急切地想让大家知道，他的方案要比之前的好多少倍。

第三次会议开始之前，艾伯特特意准备了一个演讲。

他甚至把演讲的题目定为“一种更好的方式”，这样大家就能迅速地掌握要点，不用浪费时间在原先的思路——这个在艾伯特看来错误的思路上。

他甚至在迪格面前都练了好几次，小家伙每次都热情地叫着表示赞同。

在开会的前一晚，艾伯特熬夜润色自己的演讲稿。

第二天一大早就来到办公室，迫不及待地想要把自己的构想呈现给组员。

终于等到要开会了。

大家在互相寒暄之后，项目负责人理查德宣布了一下他的议程。

这时，艾伯特打断了他，问他在议程开始之前是否可以跟组员说几句话。

艾伯特强调会让大家有惊喜，不是在浪费时间。

组员同意了。

接着，艾伯特大概说了一下自己花了两周完善的构想和方案。

要说他的演讲不够成功，那实在有点说不过去。

正当他要详细解释自己的构想如何优越时，组员开始不耐烦了。

有的把双手环抱在胸前，有的一副严肃的样子，有的甚至冷笑。

大家的反应绝对是负面的。

当组员开始质疑他的新建议时，艾伯特极力为自己辩护，焦急地想向所有人证明自己的方案更好。

他嗓门也提高了，急切地想要大家理解他的构想。

但是，他的嗓音越大，组员的抗议声也越高。

整个会议很快变成典型的权力比拼。

结果艾伯特输了，而且输得很惨。

他不仅没吵过别人，还让自己火冒三丈。

艾伯特气极了，不屑地“哼”了一声，怒气冲冲地冲出会议室。

他的情绪完全失控了，得到的只是一堆愤怒和还没解决的矛盾。

现在成这个样子了。

他漫不经心地看着网页，想想自己的处境，为什么有些人就那么难相处呢。

艾伯特渴望回到大学时光。

他以优异的成绩从东北密歇根大学毕业，获得了计算机工程学学士学位。

艾伯特仅花了三年时间就拿到了学位，现在很多学生都要四到五年才能完成。

要不是人类学这科成绩稍差的话，他就能代表毕业生在毕业典礼上发言。

在真正喜欢的课上，如计算机、数学及自然科学，他很享受大学的那种学习气氛。

他努力学习，上课，记住每个教授讲的内容，把所学到的一切都储存在他电脑般的脑子里。

艾伯特能记住公式、方程式以及各种程序，而且总能知道正确答案。

他做功课，勤奋学习，只需为自己的专业成绩负责。

毕业的时候，很多公司都竞相聘用他，很快全球联合先进科技公司（缩写UGAT更被大家熟知）雇佣了他。

UGAT是一家高科技公司，总部位于芝加哥，业务遍及全球。

## <<当教练不当经理>>

艾伯特很快适应了新环境，并迅速成为公司“最闪亮的新星”。

十个月后，他被派到第一个老虎组。

这个项目组着重完成公司最棘手也是最重要的工程。

艾伯特觉得自己的贡献不是很大，因为到项目快结束的时候他才被安排进来。

但是由于自己和团队一起完成了项目，加上项目的成功，他也算有一份功劳。

事实上，由于完成任务的效率比较高，在最后关头给予了协助，他甚至特别被认可。

这也是为什么当初艾伯特的上司梅根要派他到现在这个项目组的原因。

这是一个绝佳的机会——通常只给那些资深、更有经验的员工。

艾伯特在第一项目组中表现很好，因此梅根认为第二个项目组会是他晋升的绝好机会。

看起来，梅根真的是希望艾伯特能够成功。

艾伯特是她招聘进来的。

梅根也是东北密歇根大学毕业，其实她最初是从以前的教授那里知道艾伯特的。

身为部门领导，她随时都在寻找最优秀的人才，教授也知道这一点。

他们极力向她推荐艾伯特，梅根也迅速发现了他的潜力。

现在，她推荐艾伯特参加项目组，在她看来这是一个千载难逢的机会，但是现在艾伯特却要退缩。

“明天早上见到她，我该怎么说？”

艾伯特问自己。

他和梅根约了早上八点汇报项目的进度。

直到刚才，他还很期待这次会面。

他有自信告诉她，自己已经如何规划项目的方向，而且真的效果会更好。

但是现在，他脑子里想的就是，如何告诉她自己想要换一个项目。

他无法再与这帮人共事了。

现在已无退路了。

他们连想都没想，就直接否决了他的构想，这简直是一种侮辱。

为什么他们不能收起傲慢，听他讲一下，哪怕是一点点？

大多数人都是在他只讲了几分钟就不听了！

她怎么会期望他能承受这种待遇呢。

这是不尊重的表现，也表示他们不想跟他合作。

他想，可能因为在这里自己还只是一个新人吧。

但即使是这样，他们也不应该那么对待我。

再说，讨论的是构想，而不是我这个人。

我敢打赌，他们当中的任何一个人有这样的构想，他们都会觉得很不错。

他们只是被我这样的年龄就有这样的构想吓到了。

他们想给我一个教训，让我付出代价。

“好吧，他们会得到教训的。”

艾伯特想。

“明天我见到梅根时，或许我应该让她转告他们，请继续保持那种态度吧，顺便把我在老虎组的工作扔在一边。”

“有一点他很确定：他不能让梅根认为这一切都是他的错。”

尽管他承认，这种现状的部分原因是自己某种程度上触怒了团队，但是他还是不愿意向梅根承认这一点。

“不。”

“他想，‘我只要尽量客气地让她把我调离这个小组。’

也许她可以派我到另外一个小组，跟另一帮人共事。

不过，我心里是希望能独立工作。

”



<<当教练不当经理>>

## <<当教练不当经理>>

### 媒体关注与评论

书中提供了四个非常有效的策略，帮助我们促进人际关系，提升成功的层次。这些是我所见过的最佳指南，它能帮助你释放能量，充分发挥潜能。

——《一分钟经理人》作者、传奇式管理咨询专家肯·布兰佳这本书告诉你如何与人合作，如何赢！

——《谁动了我的奶酪》作者斯宾塞·约翰逊没有赢的方式，你无法成为团队的新星。这本睿智的书教你如何获取赢的方式。

你赢了，团队也就赢了，这就是当下商业社会的取胜之道。

——宝洁公司副主席汤姆·穆西欧关于如何与人共事，这是写得最好的一本书。所有新员工在上班第一天就应该拿到一本。

——美国传媒公司总裁亚特·鲍尔

## <<当教练不当经理>>

### 编辑推荐

《当教练不当经理》由天津教育出版社出版。  
一个关于合作和团队的管理寓言，每一位经理人必读书与《谁动了我的奶酪》、《一分钟经理人》，共享盛誉的职业培训教材。  
单个人成为时代英雄已经是过时的神话。  
肯·布兰佳、斯宾塞·约翰逊强力推荐，关于合作和团队的管理寓言。  
你赚的钱12.5%来自知识，87.5%来自关系。  
——美国斯坦福研究中心。  
畅销书《一分钟经理人》作者、传奇管理咨询专家肯·布兰佳作序。  
畅销书《谁动了我的奶酪》作者斯宾塞·约翰逊倾情推荐。

<<当教练不当经理>>

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>