

<<金牌团队>>

图书基本信息

书名：<<金牌团队>>

13位ISBN编号：9787807057840

10位ISBN编号：780705784X

出版时间：2008-7

出版时间：成都时代出版社

作者：周志轩

页数：185

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>

<<金牌团队>>

前言

相传佛教创始人释迦牟尼曾问弟子：“一滴水怎样才能不干涸？

”弟子们面面相觑，无法回答。

释迦牟尼说：“把它放到大海里去。

”个人再完美。

也只是一滴水；一个团队、一个优秀的团队就是汹涌澎湃的大海。

这就是为什么狼群战无不胜，为什么大雁结队而行。

一个拳头只有握紧了打出去才会更有力；一支交响乐队只有统一指挥才能奏出和谐的乐曲；一支军队只有步调一致才能打胜仗！

同样，企业如果不能造就优秀的团队，要实现利润的最大化也只能是一个梦想。

一支团队的整体力量总是大于其各个成员的力量总和。

随着社会的发展，团队的重要性在各领域都得到体现。

优秀的团队必然有一个优秀的领导者。

你的成员能否成为金牌员工、你的团队能否成为金牌团队，关键就在于你的团队领导技能。

相比市面上大量的只重理论没有实用性的团队主题图书，本书是“手册型”图书，它更注重一步步的实践操作流程：从团队创建的准备工作和团队运作的方方面面，团队管理技巧，再到未来规划，手把手全程指导。

全书内容几乎涉及了团队工作中的每个细节，并穿插了图表、流程图、幽默而深刻的漫画，结合生动的团队故事、著名企业案例作为参考，帮助你打造一支高效务实、精诚合作的无敌团队(无论是销售团队、创意团队、工程团队或是生产团队等等)。

本书是适合团队领导者、团队成员、企业管理人员、HR部门专业人士的读物。

<<金牌团队>>

内容概要

“团队的目的在于促使平凡的人做出不平凡的事！

”彼得·德鲁克对团队管理的概括实在且精辟。

团队的形成始于人类远古时期，是严酷的自然界中得以生存和发展的真正武器！

！

自通用汽车等国际知名企业率先在企业管理中引入现代团队管理理念以来，团队管理已成为上自高层全面管理、下至各种以项目为中心的作业进程小组在管理中应用最为广泛的实用管理方式之一。

本书是杰出团队建设与管理专家周志轩博士根据其丰富的实战经验以及长期为各类企业担任管理顾问的实践研究中，总结撰写的一本关于团队建设与管理的实务型著作。

本书用生动的语言、丰富的案例并配合轻松幽默的漫画插图，系统介绍了一整套简单实用的团队建设与管理技巧，从定义团队、组建团队，到管理团队、团队风险控制与团队发展规划等，是各类企业与各类团队管理者和团队成员的完整辅导。

<<金牌团队>>

作者简介

周志轩，经济学博士，中国咨询式培训第一人，国际职业培训师协会理事，麦肯锡咨询公司（Mickinsey）、科特勒营销集团（KMG）长期合作伙伴，为超过800家企业进行过咨询式培训，亲自为三十五家国内知名大型企业主持战略规划、人力资源、市场营销等咨询项目，十二家大型上市企业的常年管理顾问，清华大学、中山大学、深圳大学、北京工商大学客座教授。

历任中国平安集团公司战略发展中心项目总监，负责集团综合开拓、销售体制改革、人力资源改革等；集团市场部总监，负责公司整体业务的组织与推动、员工队伍的培养与训练。是不可多得的具备丰富实战经验的管理大师。

<<金牌团队>>

书籍目录

第一章 什么是团队 一、团队不是“一群人” 二、团队的类型 三、团队工作的优势第二章 组建团队的准备工作 一、组成一个团队的步骤 二、构成团队的“5P”要素 三、团队必经的5个发展阶段 四、团队中应该包括哪些人 五、选择比自己更出色的人才 六、为员工提供合适的岗位 七、制订工作制度与流程第三章 金牌团队的建立 一、确定团队目标 二、角色定位与合理分工 三、没有沟通就没有成功 四、沟通上级，团结平级 五、永远对下级敞开大门 六、做一个优秀的倾听者 七、开会前的准备工作 八、高效的团队会议 九、如何开展团队“头脑风暴” 十、高效的监督机制 十一、跟踪工作进度 十二、价值3.5万美金的效率高招 十三、团队绩效的考核 十四、设立完美的薪酬制度 十五、激励就是一切 十六、激发一个兴奋点 十七、奖励团队的最佳方法 十八、惩罚也是一种激励 十九、开展团队培训 二十、树立强大的团队精神 二十一、打造你的“蚂蚁军团” 二十二、合作产生1+1>2的效果第四章 金牌团队的管理 一、转变传统的管理方式 二、让自己成为“魅力型领导” 三、学会授权 四、营造快乐的工作氛围 五、用纪律约束团队成员 六、营造团队文化 七、参与团队游戏 八、提升团队骨干的领导力 九、中途接管与团队再造第五章 团队风险控制与未来发展 一、如何处理人际冲突 二、解决团队“滑坡”问题 三、踢开捣蛋鬼 四、给团队补充新鲜血液 五、团队并不是越大越好 六、让老团队焕发青春 七、为团队设定未来目标附录 一、测试题：你的团队健康吗？
二、团队角色自我测量表 三、测试题：你距离“管理仙境”有多远？

<<金牌团队>>

章节摘录

虽然每个团队都会有不同的建立方式，但是它们一般都要经历5个相同的发展阶段：组建期、碰撞期、规范期、执行期和休整期。

1. 组建期这个阶段的特点是：团队的目的、结构、领导都还不确定，成员各自摸索团队里的行为规范。

当每一个团队成员视自己为团队一员时，这个阶段就结束了。

在这个阶段，主要应完成以下两方面的工作：建设团队的内部结构。

主要包括团队的任务、目标、角色、规模、领导、规则等。

建立团队与外界的初步联系。

主要包括建立起团队与公司的联系、团队与公司外部(如客户、合作伙伴)的联系等。

在团队组建之初，成员比较关注工作的目标和程序，考虑较多的是：人们对我的期望如何？

如何才能融入团队？

我该做什么？

有什么规矩？

在人际关系的发展方面表现为：成员之间相互了解、交往，表现出一种兴趣和新鲜感。

在行为方面则可能表现为：在完全了解形势之前，不会轻易投入；对个人期望不确定；保持礼貌和矜持，不表现出敌意。

2. 碰撞期团队经过组建阶段后，隐藏的问题逐渐暴露，团队内部冲突加剧团队成员接受了团队的存在，但仍然抗拒团队的约束。

在这一阶段，热情往往让位于挫折和愤怒。

抗拒、较劲、嫉妒是常有的现象，那些组建之初的基本原则可能荡然无存。

这个阶段决定了团队的命运。

所谓“碰撞”包括：成员之间的碰撞。

成员与·环境之间的碰撞。

新旧观念之间的碰撞。

3. 规范期经过一段时间的碰撞，团队将逐渐走向规范。

成员之间开始形成亲密的关系，团队表现出一定的凝聚力，并再次把注意力转移到工作任务和目标上来，大家关心的问题是彼此的合作和团队的发展。

团队成员对新的技术、制度也逐步熟悉和适应，新观念逐渐为成员接受。

在这一阶段，团队的困惑是如何处理成员因为害怕引起冲突而不愿提出自己的好建议。

这时的工作重点是提高成员的责任心并树立权威，使其敢于表达自己的想法。

当团队结构稳定下来，团队对正确的行为基本达成共识时，这个阶段就结束了。

4. 执行期养兵千日，用兵一时。

在这个阶段，团队结构已经开始充分地发挥作用，团队成员也能够充满自信地完成手头的任务。

至此，人们已经学会了如何合理地提出建设性意见，能承担一定程度的风险，并且能面对各种挑战。

大家高度互信、彼此尊重，呈现出高度的学习激情。

整个团队已熟练掌握处理内部冲突的技巧，学会了团队决策和团队会议的各类方法，并能追求团队的成功。

5. 休整期在休整期，团队有以下几种可能的结局：解散。

为完成某项特定任务而组建的团队，会因任务的完成而解散。

这个阶段，团队成员的反应差异很大，有的很乐观，沉浸于团队的成扰中，有的则很悲观，为团队中建立起的友谊关系中断感到惋惜。

休整。

一些团队会在完成阶段性工作任务(如一年为周期)之后，会开始休整而准备进行下一个工作周期，期间可能会有新成员加入或老成员退出。

整顿。

<<金牌团队>>

对于表现不尽如人意的团队，休整期间可能会被勒令整顿，整顿的一个重要内容就是优化团队。一个团队要最大限度地发挥出效用，必须有人担当一些关键角色，包括主席、推动者、智多星、外交家、凝聚者、完成者、实干家及监督者。

虽然我们应该找的是有能力完成团队任务的人，但在选人时也应当将这些角色记住。

不要忘记设立团队最重要的目的是完成任务、达成目标，但也要记住：友善、开朗的个性以及与一群人工作的能力和意愿，对每位团队成员来说都是不可或缺的品质。

第一次登上月球的太空人，其实有两位，除了大家所熟知的阿姆斯特朗外，还有一位是奥德伦。

当时阿姆斯特朗说了一句家喻户晓的话：“我一个人的一小步，是全人类的一大步。”

在庆祝登月成功的记者招待会上，有个记者突然向奥德伦提出一个敏感的问题：“由阿姆斯特朗先下飞船，成为登月第一人，你会不会觉得有点遗憾？”

在全场所有人的目光中，奥德伦很风趣地说：“各位，千万别忘了，回到地球时，我可是最先出太空舱的。”

他环顾四周又笑着说，“所以我是由别的星球来到地球的第一个人。”

全场给予了他热烈的掌声。

无论是主角还是配角，都有存在的价值，关键在于你从哪个角度去看待其价值。

<<金牌团队>>

编辑推荐

《金牌团队:团队建设与管理实务手册》由成都时代出版社出版。

一个优秀的团队可以所向披靡，无往不胜！

培训人数超过1000000的实用教材，百家知名企业选用的金牌课程。

“人心涣散，一盘散沙，执行力差……”“士气低落，效率低下、员工缺乏职业化的心态……”“一套优秀的管理制度却形同虚设……”。

这些就是企业或团队面临的危机！

面对危机我们需要：让我们团队在充分互动、充分演练中深刻体验“心态、责任、信任、沟通、共赢”五大要点，快速提升团队的凝聚力与战斗力！

学习掌握化解团队冲突和与人沟通的方法和工具！

800家培训企业部分名录：中国移动、华为科技、联想集团、人保控股、中国人保、中国平安、工商银行、招商银行、建设银行、国信证券、长城证券、唯冠科技、深圳科健、丰田汽车、米其林、万科集团。

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>