第一图书网, tushu007.com

<<提高团队协作力>>

图书基本信息

书名：<<提高团队协作力>>

13位ISBN编号：9787121140341

10位ISBN编号：7121140349

出版时间：2011-8

出版时间：电子工业出版社

作者：雷·麦克莱恩

页数：214

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

前言

和LeadingFeam公司（LeadingTeam是一家培训公司的名称。
——译者注）的合作已经有好几年了，我想写这篇序言以表谢意。
当我坐下来着手写作时，我想起在地方政府工作25年来，最令我感到震撼的2009年。
当时我是墨尔本东北部市郊Nillumbik郡委员会的CEO，这是一个全新的委员会，其中大部分人都不是之前委员会的成员，不过这种情况并不罕见。
这个委员会中的7个新委员平均有14.5年在地方政府工作的经历，并且负责为一个拥有100多项工程和业务、价值6500万美元的组织设定战略方向。
2009年2月7日，Nillumbik郡发生了林区大火，自治区25%的面积被烧毁，有41人在大火中失去生命。
委员会的1名职员遇难，6名职员失去了他们的家园。
大部分职员都居住在Nillumbik郡或附近的自治区，因此每个人都听说了一些在火灾中失去生命的人的消息。
在这种悲伤和痛失亲人的氛围中，委员会必须不分昼夜地对灾难做出响应，将自己的表现提升到前所未有的水平。
更糟糕的是，在当年年底，委员会决定不再继续聘用我做CEO。
在和LeadingTeam公司合作的最初4年里，我们改进了委员会的绩效。
那么，这些与我们和LeadingTeam公司的合作有什么关系？
我们之所以选择LeadingTeam公司不是因为我是一个狂热的橄榄球爱好者，而是因为我们的人力资源经理曾在非营利性药材和酒类经销机构中和他们有过合作。
和LeadingTe锄公司的合作恰逢其时，当时我刚刚晋升为委员会的CEO，而且委员会里向我汇报工作的大部分管理人员对这个组织也比较陌生。
我们差不多要建立一个全新的团队，而且我发现LeadingTeam公司关注如何让成员背景比较多样化的组织紧紧团结在一起。
在接下来的4年时间里，管理团队公司非常努力地工作，而且我坚定地认为，在这样一个资源受限的环境里，这些工作对组织实现高水平表现至关重要。
我们的委员会和大部分州委员会类似，为民众提供系列服务，但在数量和费用方面，我们都明显比其他委员会更高效。
事实证明，我们和LeadingTeam公司一起完成的工作对我们委员会适应力的发展至关重要，这是我们通过2009年的火灾发现的。
在那个极端焦虑和压力重重的时期，委员会成员彼此之间真诚沟通，这使我们能够对灾难做出高效快速的响应。
尽管一直到灾难的第一个周年纪念日，全体委员会成员依旧感觉到巨大的压力和痛苦，但我可以很骄傲地说，我们安然度过了那一年，而且没有出现一次因为压力而提出劳工保险赔偿的情况。
我们和LeadingTeam公司一起完成的工作使我自己和我的同事们在个人能力和专业素质上都得到了提升，对此我深怀感激。
Nillumbik郡委员会前任CEO比尔·福里斯特

第一图书网, tushu007.com

内容概要

本书介绍了澳大利亚Leading Team培训公司在实践基础上开发的绩效改进方法，该方法被广泛应用于澳大利亚、新西兰等国家的许多组织中，倡导在团队中充分授权，人人承担责任、参与决策，彼此真诚沟通，帮助各种类型的团队快速发现自身在沟通、授权、文化、个体责任等方面存在的核心问题，改进团队成员及整个团队的绩效，实现突破性提高。
本书通过大量真实的案例，以及对当事人感受的回顾，体现了本方法的应用实践和在提高团队协作力方面的强大力量。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

<<提高团队协作力>>

书籍目录

第1章 授权
第2章 文化
第3章 机制
第4章 关系
第5章 真诚交流
第6章 坚守阵线
第7章 个体责任
第8章 警钟
第9章 绩效改进项目
结束语

章节摘录

版权页：插图：我第一次遇见尼尔·克雷格那天感觉就像是在西班牙宗教法庭上。
他问我很多问题。
当我们谈到最初我们在天鹅队、中央区和许多公司给了运动员或工作人员很多指导时，他抱着一种怀疑的态度来审视我们的项目。
随后几周，我更进一步并飞往阿德莱德和一些俱乐部经理见面。
关于LeadingTeam公司的模型和如何将它应用于球队，我经受了进一步的审查和质疑。
那时，尼尔、乌鸦队及其CEO斯蒂芬·特里格，以及橄榄球运作公司的主要经理约翰·里德都曾对这个项目持保留意见，但是他们点头让我们开始运行该项目。
当我从那场会议离开时，我知道我必须证明我们的项目对他们将大有裨益。
当时，尼尔和乌鸦队的其他人已经听到足够的事实证据去推进该项目，但是现在他们想知道结果。
与乌鸦队运动员和教练进行的早期会议非常具有挑战性。
我找出他们的问题，其中最突出的是俱乐部对领导力的期望值过低。
如果说俱乐部存在一个领导小组的话，那可能就是队长马克，他是唯一关注教练的队员。
乌鸦队就像一家公司，它拥有非常清晰的层级，任何在教练之下的人都知道自己有有限的话语权。
这就是我想改变的。
我想让管理俱乐部的人明白，和工作人员一样，运动员是很有价值的可利用资源——他们知道如何改进事态发展，而且我们需要尽可能快地让他们参与进来。
我在2005年11月初和运动员、教练及主要的管理人员开的第一个会议非常重要。
最重要的是我们观察到马克是一个领导者。
他是所向无敌型的领导者，一个刻苦训练、不择手段的人。
某种程度上可以描述为一个老派的领导者。
这是运动员们第一次被要求严密关注他们非常崇拜的领导者的行为。
直到那时，马克的方法可能还在跟随“让我们一起努力吧，少喝点啤酒少赌钱”的传统橄榄球线路，但是这个团队的行为表明，这条路线并不适用于每个人。
实际上，它会隔离一些人。
你能想象在你的工作场所关注一个最受尊敬和崇拜的人，并第一次给他们一些真诚的建议以帮助他们进步吗？
这是乌鸦队运动员被要求完成的一个极具对抗性的步骤。
作为“影响力核心”，马克的积极反应帮助所有运动员认同这个计划。
运动员们现在知道他们将对自己的行为负责，但是我们期望他们与自己的队友真诚沟通并寻找团队运行的更好方法。
这就是授权的全部内容。
没有地方可以隐藏，没有途径可以回避。

媒体关注与评论

雷·麦克莱恩是帮助团队发展团队文化和价值方面的专家。
作为一位出色的培训师，他强调个体在承担责任方面的重要性。
——澳大利亚篮球队的成功教练，布莱思·戈尔让绩效改进项目帮助我们认识到，任何个体对学校这一整体，以及对其他成员都负有责任，团队的整体表现对提高所有人的成绩发挥了重要作用。
——特拉法尔加小学校长。
维克·迈尔斯我们足球俱乐部的文化是我们引以为傲的，也是我们曾经努力完成的工作内容之一。
如果没有绩效改进项目有效的指导，我们没法得到这些成果。
——悉尼天鹅队首席教练。
保罗·鲁斯绩效改进项目相当有效，它直击团队问题的核心。
我们必须要做的就是改进我们的表现并坚持下去。
——圣凯文小学校长，特雷西·希南

编辑推荐

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