

<<团队情商开发>>

图书基本信息

书名：<<团队情商开发>>

13位ISBN编号：9787121169236

10位ISBN编号：7121169231

出版时间：2012-6

出版时间：电子工业出版社

作者：（美）休斯，（美）特雷尔 著，彭浩平，李小羽，易文 译

页数：203

字数：182000

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>

<<团队情商开发>>

前言

本书与那些曾“风靡一时”的管理战略书不同，字里行间没有泛滥出各色咨询专家的意见，也没有哗众取宠的意图。

本书主要教你如何通过迅速而有意识的发展，让团队在这个喧嚣的世界及更为喧嚣的商业环境中脱颖而出，繁荣壮大。

因为“一万年太久，只争朝夕”，你根本耗不起时间。

如果团队不注意发展情商与社交商(Emotional and Social Intelligence, ESI)，那么它终将成为时代的废墟。

你一定对这句箴言早有耳闻：“智商固然重要，但是对于组织机构来说，情商才是其真正的智慧源泉。

”有效运用情商是企业未来发展的关键。

…… 对你和你的团队来说，这真是千载难逢的机会，因为你们马上将创作出一幅精美绝伦的织锦。

本书就是专为你准备的刺绣工艺课，赶快拿起工具出发吧！

注：为了尊重书中所涉及的组织和个人隐私，本书皆使用化名。

<<团队情商开发>>

内容概要

《团队情商开发：如何通过情商开发提高团队绩效》并不像曾“风靡一时”的管理战略书，字里行间没有泛滥出各色咨询专家的意见。

本书主要教你如何通过迅速而有意识的发展，打造高情商和社交商团队，取得可量化的成功，而非单纯的“感觉良好”衡量模式下的提升。

本书旨在提供能帮助你减少徒劳无功的冲突、不确定性和时间耽搁的系统过程。

无论个人、团队成员还是团队领导者，本书都提供了相应的实践方法，助你取得实质性成果，如提高生产力、效率，创造更丰厚利润，降低失利，促进变革等。

<<团队情商开发>>

书籍目录

第1部分 情商和社交商对团队的价值

第1章 为何情商对团队如此重要

团队及其成员的重要获益

团队的定义

情商和社交商的定义

是否应该对情商进行测试

情感的定义

开发团队的ESI

第2章 团队情商的商业案例

“怒发冲冠”还是“积极进取”

追随领导者

情商和团队表现

从研究室到实践

第2部分 团队情商和社交商的7种技能

第3章 技能1：团队归属

团队的归属感

组成团队归属的7个要素

团队需要归属感的原因

如何运用7个要素

建立团队归属的优点和缺点

认知和理解

团队策略与ESI

增强团队认知的窍门

第4章 技能2：动机

团队的动机

团队动机的7个要素

团队需要鼓励的原因

鼓励的积极与消极影响

社交痛苦

改变带来的痛苦

增强团队激励的窍门

第5章 技能3：情绪意识

团队的情绪意识

团队情绪意识的6个要素

团队需要情绪意识的原因

团队如何应用6个要素

情绪意识产生的过程

情绪传染

社会意识

运用你的反应技能

团队意识的策略

全神贯注的感知

内向和外向

提高团队情绪意识的

第6章 技能4：沟通

<<团队情商开发>>

团队沟通的6个要素
团队需要有效的交流传播的原因
团队如何运用6个要素
有效沟通的4个条件
沟通关乎成败
提高团队沟通的技能
第7章 技能5：抗压力
团队的抗压力
团队抗压力的7个要素
团队需要抗压力的原因
团队如何应用7个要素
额外收获
不足之处
提高团队抗压力的技能
第8章 技能6：冲突解决力
团队所需的冲突解决方案
团队冲突解决方案的9个要素
团队需要冲突解决技能的原因
如何运用9个要素
冲突解决技能的优点和缺点
决策与人的大脑
愤怒和其他负面情绪
演化冲突：不同的世界观
培养团队冲突解决的技能
第9章 技能7：积极心态
团队需要怎样的积极心态
团队积极心态的7个要素
团队需要积极心态的原因
积极心态的正面和负面作用
依靠你的长处
职场好友
找出自己的竞争优势
超验主义价值
培养团队积极心态的技能
第3部分 具有情商与社交商的团队取得的成就
第10章 高情商团队的合作精神
要求移情
为情绪把脉
直截了当
获得灵活性
现实验证
建立团队关系
前进与协作
第11章 领导高情商团队
透明性
ESI领导艺术的7个要素
结论

<<团队情商开发>>

第12章 价值观和伦理观
职场价值观的基石
第13章 结果
整合ESI行为，取得成功
打造团队的协作能力
庆祝持续成功
结论
参考文献

<<团队情商开发>>

章节摘录

版权页：插图：组成团队归属的7个要素7是个神奇的幸运数字。

如果你有一点风险投资的潜质，那么把资金投入这7个要素的培训中，因为它们会给你带来充满活力的团队归属。

对于一个团队来说，并不必须要把这7个要素完美融合，某些适当的增减也并非不可。

如果团队可以把这7个要素很好地融入自己的组织，就可以形成非常强烈的归属感。

而这7个要素包括：1.目标认知 团队需要明确地知道自己的目标，否则它们会变得无所适从，成员也无法获得达到既定目标之后的成功感和满足感。

这道理似乎是不言而喻的，但恐怕很难想象在日常业务中它是多么容易地被忽视，无论那些临时组建的团队还是持续运营的团队都会面临这样的问题。

举例来说，也许因为组织中的某个人认为公司应该把更多的精力放在多元化运营上，就会因此而组建一个多元化运营团队。

结果这个匆匆成立的部门没有硬性目标，缺乏足够的授权，甚至没有相应的预算。

在一开始团队成员可能还会冲劲十足，但是很快他们就会因为没有明确的目标而烦恼不堪。

另外一个例子是部门的例会，如果每个星期一的早晨，全部门的人聚在一起仅仅是因为“惯例”如此而不是有切实的目标需要实现或问题需要解决，那么这个团队的领导者就需要重新思考团队发展的目标和方向了。

2.接受彼此 如果团队成员之间互亲互爱自然是好事，但通常并不需要做到那么高的程度。

因为组成一个团队并不是全部由亲朋好友组成的爱心组织。

但互相接受这个概念的底线是双方要理性地尊重对方并且支持别人的工作努力。

而相互之间的指责不仅是一种粗鲁的表现，同时也会导致人心涣散，使得所有维持组织凝聚力的努力付诸东流。

3.团队实体有着明确的概念 如果一个团队总是被人们用“差不多”“类似”“几乎”这类的词语来描述，那么根本不能称为一个团队。

这样聚集在一起的一群人是没有办法充满干劲地相互配合去完成手头的任务的。

通过设立明确的目标，有助于界定团队概念。

所以当团队成员或其他人在讨论某一个真正团队时，这个团队的名称和组成团队的成员，以及团队的任务这几个概念应该是有机联系在一起的。

4.承诺 无论通过私底下秘密的握手还是血缘联系，或者庄严的誓言，每个个体都需要通过严格的承诺以实现对团体的认同。

举例来说，有两位候选人都希望能够进入城市预算委员会工作。

一位候选人对于能够有这样的工作机会感到兴奋不已，认为自己可以通过参与制定预算来参与到城市的整体运行中，并因为能够有机会为社会的发展作出贡献而感到骄傲和自豪。

这位候选人就有非常强的团队归属感，他会告诉所有人自己在为这个团队工作，并将这段经历放入自己的简历中。

另外一位候选人则对此感到厌烦，他会觉得这仅仅是一份天天都在和数字打交道，还没有任何最终决策权的无聊差事。

所以他不会对这支团队做出任何承诺，团队归属自然无从谈起。

任何一个组织都有起有伏，会经历顺境逆境，而团队成员的承诺可以把他们和组织紧密地结合在一起。

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>