

<<把激情传递给你的团队>>

图书基本信息

书名：<<把激情传递给你的团队>>

13位ISBN编号：9787506457705

10位ISBN编号：7506457709

出版时间：2009-8

出版时间：中国纺织出版社

作者：文章

页数：235

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>

## <<把激情传递给你的团队>>

### 前言

激情是现代公司管理者必备的基本特质和重要要求，是一个团队保持生机和活力的关键，是卓越领导者带领团队走向成功的原动力。

领导者只有充满激情，才能集中精力专注于公司经营，最大限度地发挥个人潜力，贡献自己的聪明才智。

比尔·盖茨为什么能创建如此辉煌强大的微软帝国？

杰克·韦尔奇为什么能成为人人争相效仿的世界第一CEO，松下幸之助为什么能成功创办世界著名的松下电器？

李嘉诚为什么能连续多年成为华人首富？

他们有一个共同的特点——对工作充满无与伦比的激情，并能把这种激情传递给自己的企业，让激情成为员工内心熊熊燃烧的烈火，激励着员工为共同的梦想努力奋斗。

这是他们成功的秘密武器之一，也是他们卓越领导才能的重要组成部分。

正如微软（中国）公司前总裁唐骏所说的那样：“对优秀的公司领导人来说，衡量他是不是把这个公司做好，一个很重要的指标便是：他是不是能把员工的潜能发挥出来，而且不只是100%，而是120%的调动起来。

”通常在许多公司中，传递激情就是利用员工的良好情绪，通过各种各样的方法将员工对工作的热爱激发出来，使之转化为能量，从而将员工的潜能充分释放出来，形成一种冲击力，提高员工自身与企业整体的能力。

对于成功的企业来说，员工的激情就如同企业的生命。

凭借激情，员工不仅可以释放出潜在的巨大能量，而且还可以培养出坚强的个性。

## <<把激情传递给你的团队>>

### 内容概要

传递激情，成就梦想！

让激情在团队内扩散、流淌、传递、飞扬，是一个领导者的职责，也是领导者成功的秘诀。

《把激情传递给你的团队》站在管理的角度，讲述了激情的重要作用、如何做一个充满激情的团队领导者以及把激情传递给团队的方法技巧。

具体内容涉及如何消除员工的负面情绪，如何以共同愿景为方向，用信任、尊重、激励、授权、创新等措施激发员工的激情；而且每小节的后面都有一条“激励语录”，起到了画龙点睛的作用。

书中还穿插了大量的案例故事，既讲明了道理，又增加了阅读的趣味性。

希望本书能为读者带来启迪和帮助。

本书适合老板、经理、主管等所有管理者阅读，适合作为企业员工的培训教材。

## <<把激情传递给你的团队>>

### 书籍目录

第一章 全力以赴，激情是工作的灵魂激情是事业发展不竭的动力激情比能力更为重要激情就是对工作的专注把工作当作人生的使命与其怨天尤人，不如主动努力激情工作，和公司一起成长能积极做好分外工作懒惰是对心灵的最大伤害第二章 打铁还需自身硬，做激情洋溢的上司有激情的上司，才有激情的下属以自身良好的品质激励员工激情是一种对团队有益的“传染病”培养黄金心态，消除消极心态能否定自己，才有激情做事的动力接受下属的批评，并积极改正跟我冲，而不是给我冲有藐视一切困难的气概和勇气第三章 清除阻碍团队激情的负面情绪消除“职业倦怠症”满足现状，不思进取轻易放弃最挫伤激情干工作敷衍了事激情并非盲目冲动克服拖延的坏习惯不团结，相互拆台第四章 找到共同愿景，孕育持久激情共同愿景是团队发展的基石没有愿景，就不会有激情激情来源于坚定的信仰让员工参与团队愿景的制订与员工分享团队的愿景努力赢得员工的满意培养员工对团队的认同感第五章 彼此信任是传递激情的基础相信每个人都有激情信任是传递激情的基础相信员工就是最好的管理要有宽阔的胸襟用人不疑，疑人不用借助沟通获得信任不要四面树敌第六章 尊重就是最佳的激情导火索激励员工，先从尊重员工开始团队的小角色也要尊重不伤感情地指出员工的错误站在员工的角度看待问题一定要尊重员工的个性一碗水端平，不打击员工的积极性尊重员工不是“作秀”不干涉员工的隐私第七章 激励，让员工满怀激情地奔跑以人为本，采用“爱抚管理”你奖励什么，就会得到什么激发员工的荣誉感让员工随时看到工作结果做好表率，激励员工给员工做好“精神按摩”不要让激励的手段失效不明确的奖励不如不奖励第八章 激情建立在授权和开放之上让员工参与进来学会授权，激发员工积极性授权一定要适当允许员工犯错误让员工把话说出来员工也是决策者第九章 不断变革创新，激发团队活力不得扼杀有意义的创新意识激发员工的变革热情以创新的方式思考问题提供富有挑战性的工作创造宽松环境，打造创新团队将危机感转化为激情第十章 传递激情是一个持续的过程不断地对员工的工作进行肯定要有序地给团队注入激情用制度延续员工的激情让激情传递成为一种习惯

## &lt;&lt;把激情传递给你的团队&gt;&gt;

## 章节摘录

激情是事业发展不竭的动力 激情是工作当中一种最为难能可贵的品质。有了激情，员工可以释放出巨大的潜在能量，补充身体的潜质，并培养出坚强的个性；有了激情，可以把枯燥的工作变得生动有趣，使自己充满对工作的渴望，使自己产生一种对事业的狂热追求；有了激情，还可以感染周围的同事，拥有良好的人际关系，组建一支强有力的团队；有了激情，我们更可以获得老板的提拔和赏识，获得更多的发展机会。

激情增加一盎司，工作就大不一样。著名人寿保险推销员弗兰克·贝特格在他的自传中，向我们充分诠释了这一点：“在我刚转入职业棒球界不久，我就遭到了有生以来最大的打击——我被开除了。

理由是我打球无精打采。

老板对我说：‘弗兰克，离开这儿后，无论你去哪，都要振作起来，工作中要有生气和热情。

’这是一个重要的忠告，虽然代价惨重，但还不算太迟。

于是，当我进入纽黑文队时，我下定决心在这次联赛中一定要成为最有激情的球员。

” “从此以后，我在球场上就像一个充足了电的勇士。

掷球是如此之快、如此有力，以至于几乎要震落内场接球同伴的手套。

在烈日炎炎下，为了赢得至关重要的一分，我在球场上奔来跑去，完全忘了这样会很容易中暑。

第二天早晨的报纸上赫然登着我们的消息，上面是这样写的：‘这个新手充满了激情并感染了我们的

小伙子们。他们不但赢得了比赛，而且看来情绪比任何时候都好。

’那家报纸还给我起了个绰号叫‘锐气’，称我是队里的‘灵魂’。

三个星期以前我还被人骂作‘懒惰的家伙’，可现在我的绰号竟然是‘锐气’。

” “于是我的月薪从25美元涨到185美元。

这并不是我球技出众或有很强的能力，在投入热情打球以前，我对棒球所知甚少。

除了‘激情’还有什么使我的月薪在十天内竟上升600%呢？

” “退出职业棒球队之后，我去做人寿保险推销工作。

在经历十个月令人沮丧的推销工作之后，我被卡耐基先生一语惊破。

他说：‘贝特格，你毫无生气的言谈怎么能使大家感兴趣呢？

’我决定以我加入纽黑文队打球的激情投入到做推销员的工作中来。

有一天，我进了一个店铺，鼓起我的全部热情试图说服店铺主人买保险。

他大概从未遇到过如此热情的推销员，只见他挺直了身子，睁大眼睛，一直听我把话说完，最终他没有拒绝我的推销，买了一份保险。

从那开始，我真正地展开推销工作了。

在12年的推销生涯中，我目睹了许多的推销员靠激情翻倍地增加收入，同样也目睹更多人由于缺少热情而一事无成。

” 由此可见，激情是弗兰克·贝特格在事业上获得成就的重要原因。

凭借激情，他在烈日当空的酷热中超常发挥；凭借激情，他说服了自己的客户，最终创造出不凡的成就。

一个人如果仅仅是勉强完成职责，那么，他工作起来就会马马虎虎，敷衍了事，稍遇困难就会打退堂鼓，很难想象这样的人能始终如一地高质量地完成自己的工作，更别说是做出优异的业绩了。如果你不能使自己的全部身心都投入到工作中去，你就难以得到成长和发展的机会，无论做什么工作，都可能沦为平庸之辈。

只有在热爱工作的情况下，才能把工作做到最好。

一个人在工作时，如果能以精进不息的精神，火焰般的热忱，充分发挥自己的特长，那么即使是做最平凡的工作，也能成为最精巧的技师；如果以冷淡的态度去做哪怕最高尚的工作，也不过是个平庸的工匠。

激情是事业发展不竭的动力，对工作充满高度的激情，可以使我们不畏惧现实中所遇到的重重困

## <<把激情传递给你的团队>>

难和阻碍。

可以这么说，激情是工作的灵魂，甚至就是工作本身。

当你满怀激情地工作，并努力使自己的老板和顾客满意时，你所获得的利益会增加。

而工作中巨大的奖励还不是来自财富的积累和地位的提升，而是由激情带来的精神上的满足。

不要畏惧激情，如果有人愿意以半怜悯半轻视的语调称你为狂热分子，那么就让他这么说吧。

一件事情如果挑战，那么，就把你能够发挥的全部激情投入到其中去吧，至于那些指手画脚的议论，则大可不必理会。

成就最多的人，从来不是那些半途而废、冷嘲热讽、犹豫不决、胆小怕事的人。

只要深深地喜欢上所从事的工作，激发自己的敬业精神，专心致志完成每一项任务，最终都会在所从事的领域内抵达事业的巅峰。

因为激情是建立事业的前提和基础。

拥有激情，才会拥有立业之本，才会获得源源不断的事业发展动力。

激励语录 激情是扬起船帆的风，没有风帆船就不能行驶；激情是工作的动力，没有动力工作就难有突破。

激情能够创造不凡的业绩，缺乏激情，疲沓涣散，就可能一事无成。

激情比能力更为重要 很多人都认为，能力是获得成功的首要条件。

其实并非如此，大量的事实证明，激情才是最重要的。

没有了激情，任何工作，任何事情都很难取得成功。

对于企业的管理者来说，他们挑选下属的标准往往是看其工作的激情。

国际MBA人力资源咨询管理力作《世界500强选人标准》一书中，就把是否具有工作热情排在所有标准之首。

激情是一种力量，它可以融化一切。

正如西点军校将军戴维·格立森所说：“要想获得这个世界上的最大奖赏，你必须拥有过去最伟大的开拓者所拥有的将梦想转化为全部有价值的献身热情，以此来发展和展示自己的才能。

” 能力大小不重要，重要的是你对工作的态度。

在现实中，有些人能力出众，但是对自己的工作和所从事的事业缺乏一些起码的热隋。

他们早上上班时，一步一蹭地挪到公司后，无精打采地开始一天的工作，对待工作是能推就推，能拖就拖，就盼着下班的时间早些到来。

这些对工作连起码的热情都没有的人，又怎能谈得上对工作拥有激情？

他们的能力也会在不断的消沉中消失殆尽。

其实，对于职场中人来说，当你正确地认识了自身价值和能力及担负的社会责任时，当你对自己的工作充满激情，感到个人潜力得到了发挥的同时，你就会产生一种义务感，并产生一种巨大的精神动力，即使自己的能力并不出众，各种条件也比较差，也不会放松对自己的要求，反而会更加积极主动地提高自己的各种能力，创造性地完成自己的工作。

这就是对工作充满激情的人的表现。

韩林玉是一家公司的采购员，他非常勤奋而刻苦地工作，对工作有一种近乎狂热的激情。

他所在的部门并不需要特别的专业技术，只要能满足其他部门的需要就可以了。

但韩林玉总是千方百计地找到供货最便宜的供应商，买进上百种公司急需的货物。

他兢兢业业地为公司工作，节省了许多资金，这些成绩是大家有目共睹的。

在他29岁那年，也就是他被指定负责采购公司定期使用的约1/3的产品的第一年，他为公司节省的资金已超过48万元人民币。

公司副总经理知道了这件事后，马上就给韩林玉增加了薪水。

因为他在工作上刻苦努力，博得了高级主管的赏识，在56岁时成为这家公司的副总裁，年薪更不在话下。

微软公司招聘员工时，有一个很重要的标准：被录用的人首先应是一个非常有激情的人，对公司有激情，对技术有激情，对工作有激情。

你也许会觉得奇怪，微软怎么会招这么一个人？

## <<把激情传递给你的团队>>

它的一位人力资源主管一语道出了内中的真相：“我们不能把工作看成是几张钞票的事，它是人生的一种乐趣、尊严和责任，只有对工作拥有激情的人才会明白其中的意义。

” 其实在公司里，没有人愿意同一天整天萎靡不振的人交往。

同样，没有一个公司愿意招聘一个整天提不起精神的人，更没有一个老板愿意重用情绪低落、整日牢骚满腹的员工。

和那些在工作上不太如意的人聊一聊，你就会发现，他们牢骚满腹、怨天尤人、愤愤不平、寻找借口，那是他们性格上的缺陷造成的麻烦。

他们自毁前程、自食其果，总是显得格格不入，无所作为。

所有的老板都在寻找能够助自己一臂之力的人，他们却在冷眼旁观，对工作提不起一丝一毫的热情。

他们始终不明白他们的工作不如意到底是什么原因造成的。

其实，是他们不明白一个基本的职场规则：奖赏只属于那些对工作充满激情的人。

刚刚参加工作的新员工，也许在能力和经验方面都比较欠缺，但他们具有激情，往往会闯出一番天地，干出辉煌的业绩。

他们为了弥补能力和经验方面的不足，会勤奋努力，早来晚走。

虽然又苦又累，但他们仍然斗志昂扬，就算忙得没有时间吃饭，依然很开心，因为工作具有挑战性，感受也是全新的。

他们从工作中找到了自身的价值。

许多对工作丧失激情的人，总是把原因归咎于自己的工作缺乏创造性。

其实，缺乏激情的深层原因还在他们自己的内心深处，他们对激情怀有一种畏惧心理。

.....

## <<把激情传递给你的团队>>

### 媒体关注与评论

对优秀的公司领导人来说，衡量他是不是把这个公司做好了，一个很重要的指标便是：他是不是能把员工的潜能发挥出来，而且不只是100%，而是120%的调动起来。

——微软（中国）有限公司前总裁 唐骏



## <<把激情传递给你的团队>>

### 编辑推荐

激情是个人和团队成功的基石，激情是工作的灵魂，激情是企业的活力源泉。

传递激情，成就梦想！

让激情在团队内扩散、流淌、传递、飞扬，是一个领导者的职责，也是领导成功秘诀。

<<把激情传递给你的团队>>

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>