第一图书网, tushu007.com

<<打造高绩效团队>>

图书基本信息

书名：<<打造高绩效团队>>

13位ISBN编号：9787512334977

10位ISBN编号：7512334974

出版时间：2013-1

出版时间：中国电力出版社

作者：蒋巍巍

页数：200

字数：147000

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

团队建设在企业管理的进程中是一个永恒的课题。
团队建设的难点在于，决定团队成长的因素在团队管理中始终是以变量的方式呈现的，也就是说团队管理者管理的主体始终是一个“变量”。
以团队的价值观管理为例，可能每个团队成员在一开始组建团队时的价值观是一致的，可是随着团队外部环境或内部环境发生一些变化，个别成员对团队最初的价值观产生质疑，其实在这个时候“变量”已经来了，管理的难点也随之来了，这个时候你作为管理者有没有察觉到问题？
有没有准确地分析出问题的根源？
你是否找到了病灶？
你接下来的管理动作应该是什么？
你会在什么时间采取什么措施？
你会通过什么手段或方法来解决这个问题？
其实，这个时候你的团队已经处于病态，你会给团队开什么药？
你让谁吃药？
你能估计到团队的康复时间吗？
团队成员的定位问题也是一个变量。
随着团队的成长，每个成员在不同时段或不同事件中的定位始终在变，你给他的定位，和他自己期望的定位，还有团队发展过程中所需要的对他的定位，往往很难“三位一体”。
同一个人在不同事件中的定位是不同的，同一事件在不同时间和环境下发生，你的处理方法和角色定位也是不同的，这些变量都会给团队管理带来不少的挑战。
除了以上两项因素外，还有其他变量也在随时随地的挑战我们的团队管理水平和团队的发展。
比如：团队成员心态的变化，团队成员的沟通技能、责任心、忠诚度、信任度、职业生涯规划、目标管理，流程熟练程度，制度意识，考核等很多变量因素都会影响团队建设，这里不再一一列举。
我真正理解“高绩效团队”这个概念是在1994年的秋天。
那一年，我作为一名解放军战士，在新疆南部塔里木河流域的无人区执行一项特殊的任务，由于自然条件恶劣和自身经验不足，我带领的小分队不幸陷入了困境。
当时，气候变化无常，无线通信中断，受罗布泊特殊地质的影响，指南针失去了作用，由于天黑得很快，我们迷了路，两天没有吃东西，战士们的信心受到了打击，我们需要休整。
休整的时候，个别战士面对荒芜人烟的沙漠和遥不可及的目标开始埋怨、指责，情绪竟然低落到想放弃任务和生命。
看着憔悴的战友和漆黑的夜，这时的我既无奈又无助。
正在我们茫然无措的时候，前哨告诉我，前方一百米处发现了狼群，并且已经展开攻势向我们袭来。
我正要下达守卫命令的时候，十二名战友已经火速进入了作战状态，在默契的背靠背防势动作中，准确地找到了自己的位置，迅速点燃已准备好的火堆。
可是，谁又能想到聪明的狼群一直等到我们的火堆完全熄灭后，才向我们发出毁灭性的攻击。
那一夜，狼群在嚎，我们在喊，场面触目惊心，至今回想起来还会打冷颤。
殊死的狼战打了一夜，虽然所有人都受了伤，但一个都没少，最终我们赢得了胜利，还拥有了一份丰盛的早餐。
这时战友的脸庞上有泪水，有汗水，还有血水……我们都会心地笑了，笑容中有默契，有感谢，有信任，有坚持，有团结，有苦，有痛，有希望…… 以前在部队的时候，狼群的攻击力是我们学习的榜样，狼的单兵作战力是我们训练的科目，我们班号称“狼性尖刀班”，没想到这回真的和狼群干了一仗，很骄傲，也很自豪，微笑中，我们似乎体会到了什么是生死与共，什么是胜利，什么是喜悦，什么叫团队。
就在我们要起身前行的时候，我们几乎同时忽然发现，我们背后有许多棵“长一千年不死，死了一千年不倒，倒了一千年不腐”的千年神树——胡杨。
虽然很多人都不知道她的存在，但是胡杨的精神却非常值得团队领导者探究和学习，胡杨之所以被当

地人视为神树，是因为她有着顽强的生命力，并且从不单独生长，十分团结。
所以你只会看到死了的胡杨林和或者活着的胡杨林。
在这个世界上没有任何植被可以超越她，胡杨之所以能够获得尊重，是因为她已经用这种方式在地球上生存了六千年，并且还没有灭绝。
当我们看到这一刻，我们所有人都开始思考我们应该怎样走出困境，战胜这个无人区，开始积极地商量我们如何才能完成这次至高无上的任务。
　如果说狼战的经历给我们的启示是勇敢和团结，那么胡杨给我们的便是真正的回味、思考、沉淀和成长。
这件事情已经过去快二十年了，仍然是我们战友相聚时必谈的话题。
虽然这些战友现在从事着不同的行业或职业，但是我们会经常聚会，总结分享，展开相互的批评。
更可贵的是我们都在用同样的方法去打造一个高绩效的团队，把军队中的团队管理和企业或其他组织完美结合，把军队执行力和团队执行力无缝对接，收效显著。
　成功的团队中没有失败的个人，失败的团队中没有成功的个人。
千年胡杨不会独自生长，百年企业更不能孤独求败，要想成就一个百年企业，必须先打造一个高绩效团队。
而要想打造一个高绩效的团队，就必须领会团队灵魂的精髓，掌握影响团队绩效的根源，熟悉打造高绩效团队的方法和规律。
如今，已经不是一个人和另一个人竞争的时代了，而是一个团队和另一个团队竞争的时代，只有完美的团队，没有完美的个人，高绩效团队是用汗水、血水和泪水铸成的，高绩效团队不但要融于一体，还要与时俱进。
　本书是我二十年来，从军队到企事业单位，从企业基层工作人员到企业高管的成长过程中对“高绩效团队及其建设”的理解、思考和体会的凝聚。
希望本书对读者能有所帮助，同时，对书中的不足之处，也恳请读者提出宝贵意见。
　蒋巍巍　2012年11月16日

内容概要

企业的发展，需要高绩效团队的支撑，若想成功经营一家企业，必须先经营一个高效的核心运营团队。
建设和管理高绩效团队的能力被公认为是企业持久的核心竞争力。
《北京大学国家软实力课题组研究成果系列：打造高绩效团队》阐述了打造高绩效团队的方法，分别从打造卓越团队领导者、制订明确的团队目标、激发员工主动意识、打造高度信任机制、有效授权、考核、激励、化解冲突、高效执行、科学决策、鼓励创新等方面进行了论述。

《北京大学国家软实力课题组研究成果系列：打造高绩效团队》适合企业中高层管理人员、团队领导者阅读。

作者简介

蒋巍巍，高级企业管理顾问，北京大学国家软实力课题组成员，清华大学领导力培训中心、上海财经大学商学院EDP讲师，中国民营企业“团队建设与管理”领域实战顾问，常年专注于“中国式团队建设”与“企业执行力”提升研究。
著有《这样执行最高效》《冲突管理》《左右逢源》《跟FBI学阅人术》等图书。

此外，作者还是《哈佛商业评论》《麦肯锡季刊》《世界经理人》等一流财经媒体的专栏撰稿人，曾服务于TCL集团、影响力集团、担任过渠道经理、产品经理、培训总监、营销总监、CEO等职，现任某民营集团公司独立董事。

<<打造高绩效团队>>

书籍目录

前言
第一章 先打造团队，再成就企业——这是-个团队制胜的时代
企业的发展，需要高绩效团队的支撑，若想成功经营一家企业，请先经营一个高效的核心运营团队。
现代企业之间的竞争，已经不是员工个人之间的竞争，而是一个团队与另一个团队的竞争。
当今社会人才济济，企业不缺人才，缺的是将各类人才迅速整合，打造成高绩效团队的能力。

企业的发展需要高绩效团队的支撑
你领导的是一个群体，还是一个团队
人才是种子，团队是土壤
第二章 没有李云龙就没有独立团——高绩效团队需要卓越领导者
打造高绩效团队，领导者是关键。
这就需要重新认识“领导”的含义，要求领导由原来的以管事为主的“发号施令者”转变为以教人为主的教练型上司，通过改善员工表现、引发团队智慧来整合团队，从而迅速、持续地提升团队绩效
团队领导者新定位：做一名优秀的教练型上司
掌握团队发展的动力原则
团队领导者工作核心：做好团队文化导入
团队领导者的工作重点：团队培训
第三章 定目标，创流程——打造高绩效团队的根基
团队是由员工和管理层组成的一个共同体，可以合理利用每一个成员的知识和技能协同工作，达到共同目标。
基于此，组成一个团队的基础，首先是目标，然后是具体的工作计划，还有监督和管理，最后是支撑团队的人才。

明确团队目标，打造团队凝聚力
制定团队业务流程，建立流程跟踪制度
知人善用，做好团队成员的角色定位
科学核定员工日工作量
帮助员工做好职业生涯规划
第四章 没有信任，就没有协作——一打造团队高度信任机制
很多团队之所以具有强大的竞争力，根源不在于团队中每个员工个人能力的卓越，而在于团队成员间的相互信任。

绩效基于协作，协作基于信任
没有信任，员工就没有团队归属感
打破障碍，强化团队共识
高效团队信任的3个维度
第五章 有效授权——授权比命令更重要
团队领导者在领导团队时，要学会通过有效授权管理团队，为团队成员发挥才能创造机会，这样才能打造出高效率的团队。

授权，激发团队成员的责任感
成功授权，需要把权力交给合适的人
授权管理和命令管理的区别
正确授权的5个步骤
团队授权的4大误区

第六章 没有考核，就没有绩效——考核时团队绩效的重要保证
第七章 说对话才能做对事——搭建团队沟通的桥梁
第八章 将“羊”激励成“狼”——高绩效团队激励法则
第九章 直面问题，积极引导——有效化解团队冲突之道
第十章 高执行=高绩效——让员工成为不折不扣的执行者
第十一章 科学决策，减少失误——高绩效从科学决策开始
第十二章 打破窠臼，鼓励创新——团队绩效提升的发动机

章节摘录

版权页： 插图： 一位哲人曾说：你手上有一个苹果，我手上也有一个苹果，将两个苹果交换后，每人仍然只有一个苹果。
但是，如果你有一种能力，我也有一种能力，交换的结果，就不再是一种能力了。
在专业化分工越来越细、竞争日益激烈的现代职场，靠一个人的力量是无法面对千头万绪的工作的。
我们在工作中如果只知道自己单干，不懂得依靠团队的力量，就只会越干越忙，越干效率越低。
20世纪50年代，索尼公司还只是一家拥有20多人，只生产半导体收音机的小企业。
索尼的收音机在市场上一直无人问津，公司面临着生死抉择。
就在这时，深井大刚来到了索尼公司，他的能力受到老板盛田昭夫的肯定。
盛田昭夫将他安排到公司重要的岗位上，并对他鼓励道：“我很看好你的能力，希望你能够发挥榜样的作用，充分调动他人的积极性，让我们的产品打开市场。
”“这么重要的任务难道交给我？
虽然我很愿意担此重任，但恐怕有负重任啊！
”深井大刚深知，自己有能力是肯定的，然而这项任务却并不是自己一个人能够应付得来的。
然而盛田昭夫却不这么认为，他说：“对于每个人来说，新领域都是陌生的，关键在于你是否能够和大家联起手来，如果能够将众人的智慧结合在一起，相信再困难的问题都能够迎刃而解。
”老板的一番话一下子让深井大刚豁然开朗：“对呀！
我怎么只考虑到自己，公司还有20多名同事站在我的左右，如果我向他们虚心求教，那么还有什么困难是战胜不了的呢？
”想到这一点，深井大刚满怀信心地接受了老板的任务。
他先来到市场部，向那些跑市场的销售人员询问公司产品的销售情况，他们告诉他：“我们的收音机在市场上并不受欢迎，主要是因为我们的产品太笨重，而且价格也太贵，一般人家难以接受。
所以我们都觉得，公司的产品应该在轻便和便宜上面多下功夫。
”听取了市场部员工的意见后，随后他又来到公司的信息决策部，向信息决策部的同事询问最新的市场信息。
他们又向他提供了重要的情报：“在美国市场上已经出现采用晶体管生产的收音机，不但大大降低了成本，也更加的轻便，很符合我们现在的需要。
”在连续跑了几个部门后，深井大刚已经有了初步的计划，随后他又参与到公司新产品的研发当中，与一线工人合作，共同克服了一道又一道难关，终于制成了日本最早的晶体管收音机，并将其成功推向市场。
而索尼公司也借助这一势头，开始走向了新的纪元。
当然，在取得巨大成就的同时，深井大刚也荣升为了索尼公司的副总裁。
进一步讲，个人的成功建立在组织整体成功的基础之上，组织与个人之间是双赢的关系，只有组织有更好的发展，员工才能有更大的发展空间。
华夏公司是一家特别讲究团队协作的电脑销售公司。
公司的每一名员工都有明确的分工。
但华夏公司与其他企业不同的地方是，公司各部门的员工在执行工作任务时，都要与其他部门的员工进行充分的沟通和配合。
比如，每天下班后，每个小团队之间的成员要开一个讨论会，评价当天的工作，制订新的计划，并分配第二天的工作任务。
通过开展这样的讨论，华夏公司内部各部门之间加深了了解，成员也能更好地了解他们之间的协作状况。

编辑推荐

如何用统一的思想凝聚团队，使团队“步调一致”？
如何让沟通真正成为团队建设的桥梁和纽带？
如何化冲突为转机？
如何塑造团队核心价值观？
如何才能使自己的组织成为高绩效团队？
如何做好团队激励，让团队成员勇往直前？

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