

<<共振>>

图书基本信息

书名：<<共振>>

13位ISBN编号：9787515803456

10位ISBN编号：7515803452

出版时间：2012-12

出版时间：中华工商联合出版社

作者：包丰源

页数：204

字数：220000

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>

<<共振>>

内容概要

我们知道能量的提升才能为企业创造出好业绩，使企业实现永续发展。俗话说“人心齐，泰山移”，当团队成员之间能够相互理解、相互支持、思想相通时，团队就能焕发活力、勇于创新、齐心协力、积极进取，而在这种心灵的共鸣中就能形成更强的共振，从而焕发出更强大的能量。

也许，你的团队看起来就像一盘散沙，但只要你能找到共振点，只要找到能够激活他们的共振触发器，你的团队就会持久地散发出激情与活力，并产生巨大的“团队合力”。那么，能够增强团队竞争力的共振触发器都有哪些呢？包丰源编著的《共振(让员工思想达成共识的秘密)》将一一为您介绍。

作者简介

职业培训师，“心智能量学”创始人。
多年致力于思想形成与改变方法的探究，结合唯识学、量子力学、心理学等学科，将东方哲学智慧与西方实证科学进行有效融合，以爱因斯坦能量与物质转换的科学理论为基础，总结自身经历和多年处理个案的经验。
创立了“心智能量学”这个全新体系。
他将“心智能量学”的理论体系实用化，使人能够轻松掌握事物存在的规律，获得查找和解决问题的能力。

出版著作《心智能量》《心智的力量》《决胜右脑》《谁决定孩子的命运》。

<<共振>>

书籍目录

第一章 共振是相同频率产生的强大能量

什么是“共振”

共振——成功的秘密

每一个人都是一个能量场

共振激发出惊人的能量

共振是一种团队文化

集体人格是共振团队的表现

第二章 共振创造奇迹

迪士尼的神奇魔力

苹果，将艺术进行到底

海尔——“轴”步向前，“轴”向世界

美国通用的“无间道”

第三章 思想：产生振动波和强大能量的基础

吸引价值观相同者加盟

统一思想让企业价值观趋同

锻炼思维，寻找共振点

开发团队的创造性思维

共振的前提——让思想更有用

第四章 共振管理：统一观念，同一节奏，同一梦想

纪律能激发每位成员的能量

忠诚是团队发展的坚固基石

公平使成员更自觉、更有奉献精神

自信，让成员在平凡岗位上也有成就感

合理的架构让团队持续发展

第五章 信任：心灵共鸣，才能齐心协力

信任是团队的空气

信任的约束力

包容成就最高信任

第六章 共振效能：时刻紧绷心弦，“振”奋全力以赴

效能并非深不可测

走进团队成员的内心世界

团队聚魂的效能观

第七章 情绪：把控情绪频率，凝聚最强团队

激情是工作的活力之源

激情演绎成功

负面情绪是成功的障碍

适度宣泄。

缓解团队的压力

保持积极的团队情绪

情绪低落怎么办

第八章 用承担共振：卜下同频，不因你的权力只因你的承担

领导从承担开始

敢于担当成就领导魅力

承担造就优秀团队

承担是坚不可摧的桥梁

<<共振>>

做冲锋在前的领头羊

第九章 用激励共振：士气高昂，点燃团队加速共振的气缸

关注员工，鼓舞团队士气

营造奖罚分明的共振氛围

认同员工能力，才能让其融入

提高业绩，共同加速团队共振

金钱在团队就是执行力

树立正确的金钱观

企业资金如何利用

第十章 解决冲突：消除团队冲突，相互沟通恢复共振频率

妥善处理团队冲突

如何处理员工的抱怨

保持团队沟通渠道的畅通

沟通是管理的灵魂

消除沟通障碍

第十一章 团队检验：团队和员工是否共鸣

团队成员在心灵上是否互相认同与依赖

团队成员是否在行为上互相配合与制约

成员是否对团队有一种归属感

团队是否有一触即发的高昂士气

第十二章 团队发展：在不断创新中加强共振

创新——找到感觉的团队文化

创新的力量

深挖团队的潜在能量

不断创新出新的共振点——思想观念的良性冲突

参考文献

章节摘录

纪律能激发每位成员的能量 要想组建一支富有战斗力的团队，就必须要有钢铁般的纪律；要想成为一名合格的团队成员，就必须具备强烈的纪律观念。

纪律，是一切制度的基石，是团队文化的精髓所在。

纪律能够激发每一位成员的能量，使其更好更快的走上成功之路。

正所谓“没有规矩，不成方圆”，一个没有纪律的团队是不能称之为团队的。

团队是人的组合，每一个团队成员都会有自己的思想和行为。

作为团队的领导者，应尽力避免下属的个人思想、行为与团队利益产生冲突，所以，纪律的约束是必不可少的。

为了使团队上下一心、频繁共振，在每个团队建立之初，就必须制定相应明确的纪律规范。

其实，纪律也是一种文化，这种文化至少由两个部分构成：一是制定，二是遵守和执行。

虽然纪律是由少数领导者制定的，但所有的团队成员都应该遵守并身体力行。

古代将帅统兵打仗，从来都会把军纪视为约束军队、提高战斗力的核心。

兵法向来主张爱兵之道以严厉为主，即以严明的军纪来约束士兵。

如果过于宽厚，军心便会松弛而浮躁，不利于作战。

此外，即使心腹爱将犯了错，将帅也不会因人才难得而予以迁就。

舍军令而迁就人才，便是舍本逐末，最终也会得不到人才。

因此，领导者在对人才进行甄选和提拔的时候，务必要将“遵守纪律”作为一个重要的衡量指标。

纵观历史，我们不难发现，古代的著名将领都相当的重视纪律。

如，晚清湘军创始人和统帅曾国藩就十分看重军队钢铁般的纪律，他最反感那些仗剑走江湖的侠士。

当湘军驻守今安徽祁门时，曾有一人自称是皖省名侠许荫秋，前来投奔曾国藩。

虽然他武艺一流，但却并未被曾国藩收留。

幕僚问曾国藩原因何在？

他回答说：“这种剑侠以散漫、游走为习，大多是不受约束之辈，邪多正少，不知遵守国家法度。

“许荫秋虽然武功高超，但曾国藩考虑到军中纪律如铁，留下他只怕会影响军中风气，甚至破坏军纪，所以始终不肯录用许荫秋。

曾国藩在管理自己的队伍时始终不曾破坏自己制定的规矩，即使对心腹爱将也是如此。

湘军创建伊始时，李鸿章投到曾国藩门下做幕僚。

但他却自诩进士出身、与众不同，不参加早练，总是睡到日上三竿方醒。

如此一连三天过后，第四天天还未亮时，曾国藩便派人严重告诫李鸿章：不得轻视军中纪律。

李鸿章听后赶紧起床，在忐忑不安中开始了早练。

当日早饭过后，曾国藩对军中所有士兵说：“此处所崇尚的，是统一的军令和纪律，任何人也不例外。

“此后，李鸿章再也不敢骄慢军令了，一举改掉了骄横清高的文人习气。

如果没有了纪律的约束，团队中的成员必然也就会丧失严谨的工作态度，在各行其是中杂乱无章的工作，又怎么会产生良好的工作绩效呢？

所以，我们必须要有严明的纪律，更要有强烈的纪律意识，特别是对于领导者来说更是如此。

无论他是谁，只要他触碰了公司里的纪律，就一定要严格的执行公司的制度，这是让团队共振并走向成功的基石，也是激发个人能量，使其获得更大提升的保证。

然而，从古至今，我们大多数中国人向来就匮乏纪律文化，这才导致了历史上很多的失败与教训。

一代伟人毛泽东就曾经说过：“日本人敢于欺负我们，主要原因就在于中国民众的无组织状态。

“所以，自红军成立之日起，毛泽东便一再强调组织和纪律的重要性。

早在井冈山时期，毛泽东就亲自制定并颁发了《三大纪律八项注意》等一系列红军纪律。红军长征途时，这个纪律得到了团队成员的充分执行。

<<共振>>

他们"不拿群众一针一线",正是在这种秋毫无犯的钢铁纪律下,才激发出了每一位红军心中的强大能量,使得红军在当时异常艰苦的条件下,依然得到了广大群众的支持,最终走过了两万五千里的长征,跳出了敌人的包围圈。

中国军队如此,西方军队亦是如此。

美国历史上个性最强的巴顿将军也深知纪律的重要性,他认为:"纪律是保持部队战斗力的重要因素,也是士兵发挥最大潜力的基本保障。

所以,纪律是根深蒂固的。

"在军队中,没有个性,只有纪律,这是巴顿将军的警告,也是他成就一番伟业的重要原因。

军队因为有严明的纪律做奠基,所以才取得了举世瞩目的丰功伟绩。

其实,在这一点上,商业团体也不例外,丰盛的硕果需要以严明的纪律作前提。

20世纪70年代,日本伊藤洋货行的董事长伊藤突然解雇了业绩卓著的岸信一雄。

这让很多人都极为的诧异。

要知道,岸信一雄在洋货行的经营管理中表现一向很好,贡献也很大。

十年间,他将业绩提升了数十倍,使得伊藤洋货行的食品部门呈现出了一片蓬勃的景象。

但是,一雄和伊藤的工作态度和经营理念却呈现出了极大的不同。

一雄属于自由散漫型,对员工也放任自流,而伊藤走的却是传统、保守的路线,以严密的组织纪律作为经营基础,一切以顾客为导向,且对员工的要求也十分严格,时刻要求他们彻底发挥自己的能量。

这种类型的伊藤当然无法接受一雄豪迈粗犷的做法。

虽然,伊藤曾要求一雄改善工作态度,按照伊藤洋货行的传统经营方法去做。

但一雄却根本不加理会,依然按照自己的方法去管理。

如此一来,双方产生的意见与分歧愈来愈严重,最终到了不可收拾的地步,伊藤只好痛下决心将一雄解雇。

对此,伊藤表示:"纪律和秩序是我们团队的生命,不守纪律的人一定要处以重罚,即使会因此减低战斗力也在所不惜。

"这件事情绝不是简单的用人问题,而是关系到整个企业生死存亡的大问题。

对于最重视秩序、纪律的伊藤而言,团队的业绩持续上升固然很重要,但他却无法容许"治外法权"长期持续下去,否则将会葬送自己过去辛苦建立的企业体制和组织基础。

从这一角度来看待这个事件,伊藤的做法是正确的,因为纪律的确不容忽视。

可见,无论是对于军队、企业还是其他团体来讲,纪律都是十分重要的。

从某种角度来说,团队中最重要的就是纪律,它不仅是团队的生命之源,更是团队赖以生存的基础。

没有了纪律的约束,任何团队都将无法正常工作,更不会产生什么工作业绩,只能散漫中慢被竞争对手打的一败涂地。

纪律是团队在复杂多变的竞争环境中生存、发展乃至成功的基础。

如果没有规章制度的约束,人人都会我行我素,这样的团队如同一盘散沙,毫无竞争力,既难以创造社会价值,也不利于实现团队成员的个人价值。

从学习规则、遵守纪律、刻意使行为服从于纪律,到自觉将遵守纪律当成工作习惯,虽然需要一个较为漫长的过程,但只有把它变成习惯,团队和成员才能具备持久的战斗力。

亚里士多德说:"法律就是秩序,有良好的法律才有好的秩序。

"法律对于一个国家来说是必不可少的,同样,纪律对于一个团队来说也是必不可少的,纪律永远都是团队精神的基础,没有了纪律,企业也就没有了一切!

"纪律是胜利之母",团队成员只有在严格的团队纪律之下,才能拥有真正的自主权,充分发挥出自己的聪明才干,也只有这样,领导者才能真正的激发出每一名成员的最大能量。

使组织团队在成员的和谐共振中不断的发展壮大!

忠诚是团队发展的坚固基石 忠诚是一种美德,也是一种文化。

在企业团队里,忠诚是企业文化的重要组成部分。

一个大的企业团队是由多个小团队组成的,大团队有大文化,小团队有小文化,忠诚文化无论在哪个团队里都发挥着不可忽视的作用。

<<共振>>

事实上，每一家企业的运营、发展和壮大都是要靠员工的忠诚来维持的。

如果一个团队没有了忠诚，那么它是没有任何战斗力和凝聚力可言的。

成员作为团队的一份子，小团队作为大团队的一个构成部分，都必须要做到忠诚，这是实现团队共振的最基本因素，也是团队发展的坚固基石。

既然忠诚对于企业的发展来讲如此的重要，那么我们就应该有意的去培养成员们的忠诚意识，这就需要通过团队领导的教育、激励等方式来实现。

通常来讲，忠诚可分为弱化与强烈两种形态。

忠诚的弱化一般是因为成员的需求没有得到相应的满足，或者其努力没有得到团队的认可而酿成的。

如果领导者能在第一时间发现问题，并及时加以解决，那么，成员的忠诚就可以从弱化回到强烈。

当然，无论忠诚是强烈还是弱化，领导者都必须给成员以忠诚的机会。

可是，在当下的团队文化中，尤其是在企业的团队文化里，领导者在希望成员对团队、小团队对大团队绝对忠诚的同时，却有意或无意的忽视对成员、对小团队的忠诚，可是，如果领导者过于吝啬给予成员和小团队忠诚的机会，便会使弱小的一方产生不公平感，这种现象往往就会导致双方在忠诚上显得苍白无力。

在团队中，经常会发生这样的情况：成员无形的被领导划分为自己人或局外人。

这种在心理上划分的界线会让局外人彻底的失去忠诚的机会。

要知道，在团队中并无自己人和外人之分，只有先来者与后进者、贡献的多与少之说。

如果领导把所有的成员都视为自己人，那么就等于给所有的成员都提供了忠诚的公平起点。

然而，在当下的很多企业中，员工却对团队缺乏归属感，忠诚更是无从谈起。

此外，在日常的运作中，造成忠诚匮乏的原因还有很多。

比如，企业非机密的正面信息被人为的故意截留，传达不到每一位成员手中，这样就会造成很不好的后果：成员会感觉自己被边缘化、甚至不被尊重，致使忠诚严重的弱化，他们也只能为那份工资工作，只关注自己的工资和奖金。

一旦有别的就业机会，他们便会跳槽，以至会出现整个小团队集体跳槽的景象。

所以，领导一定要关注成员的需求和忠诚被弱化的各种原因。

其实，团队中的每一位成员都愿意忠诚于自己的团队和岗位，因为这同样意味着忠诚于自己的事业。

但领导者要想让每一位成员长期的忠诚于一家企业或团队却是一件很不容易的事情。

这并不是说：在目前竞争激烈的市场经济环境下，就不能铸造一个强有力的忠诚团队，相反，每一个成功的企业都是以团队成员的忠诚作支撑的。

当然，团队成员的忠诚与否跟团队领导者的自身意识密切相关。

比如，国内方便面业巨头斯美特就拥有一支忠诚的企业劲旅，并在其推动下高速的发展壮大着。

斯美特的成功就与其领导者的忠诚意识有着很大的关联。

正像其董事长王有利所说的那样：“企业健康不健康看市场，市场健康不健康看产品，产品有没有生命力看成员。

成员和团队的忠诚是企业能否健康发展的关键因素，但能否建立有忠诚力的团队首先要看领导者的意识问题。

因此，作为团队的领导者，必须要善于发现每位成员的优点和需求，并把他们放到合适的位置上，而不是一味的去强调去把他们划分成自己人还是局外人。

只有真正的做到了这一点，你才能够在无形中培养起员工的忠诚，使每一位成员去忠诚于自己的小团队，让每一个小团队去忠诚于自己的大团队。

同时，也只有具备了这种宽广的胸怀，领导者才会有培养忠诚的意识和土壤，有了培养忠诚的意识和土壤，才能够创造并获得所有团队和成员的忠诚。

同样，作为团队的一份子，成员也必须要做到忠诚于自己的团队和事业，必须要履行职责做好自己的本职工作。

因为只有这样，才能谈得上对团队的忠诚。

履行职责，就是要出色的做好每一件事，也包括：对工作中的每一件事都主动的去做，且做得非

<<共振>>

常漂亮而出色。

那些不愿意或不屑于或不能做好事情的成员，根本就谈不上忠诚。

三国时，关羽之所以能够千里走单骑、过五关斩六将、不顾千险万阻带领着自己的小团队救出了主公刘备，正是因为他的忠诚职责使然。

"义不负心，忠不顾死"是关羽的原话。

可见，一个员工如果能够始终都忠于自己的公司，忠于自己的团队，他就会因此而获得一种神奇的力量，他的人生会因此而充实，不断的创造出事业的辉煌。

而一支充满忠诚的团队，也就更会释放出无穷大的力量了。

虽然任何一个领导者都希望自己能有个像刘备团队那样的团队，但在现实中的很多企业，却总是不断的涌现出小团队集体跳槽的新闻，且有愈演愈烈之势。

例如，曾经是康师傅的团队跳槽华龙；曾经是华龙的团队跳槽中旺；曾经是白象的团队的跳槽锦丰...由于这些小团队的频繁跳槽，市场上甚至出现了多家企业推出同名、同规格产品的现象。

当然，造成这些小团队成员集体跳槽的原因是多方面的，但很重要的一点就是双方忠诚文化的一种缺失。

同样，成员个人跳槽的重要因素也在于此。

所以说，任何一个良好的团队都需要有一个良好的忠诚文化。

一个公司只有自下而上的做到了忠诚，才可以发展壮大，反之，就会毁于一旦。

这就需要领导者必须允许大团队文化与小团队文化的并存现象。

大团队文化是企业文化的核心所在，是团队的价值取向，也是由创始人在初创时的性格和气魄所决定的，而团队的小文化却是在大文化的指导和影响下形成的。

大团队文化是由众多的小团队文化构成的，所以，大团队是众多忠诚小团队的集合体。

就像战争故事片《亮剑》中李云龙的部队那样，正是由于李云龙的存在，才使这支部队有了独特的气质和性格，但这并没有与共产党这支大部队文化产生冲突，相反，恰恰是在共产党大文化的指导与引领下，才使这个小团队更好的向前发展并永远忠诚于共产党。

所以，无论大团队文化还是小团队文化，成功的发展都离开彼此的忠诚--成员忠诚于团队，小团队忠诚于大团队，这都是相辅相成的。

同样，任何企业也只有具备了这个发展团队的坚固基石，才能真正的实现管理的提升和观念的规范化，从而最终实现共振。

忠诚是每一家企业的需要，也是每一个团队的需要，不管外界环境如何变化，不变的都是忠诚！坚守忠诚，才能统一理念，坚守忠诚才能振幅一致，坚守忠诚才能走向成功！

.....

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>