

<<非常团队7周特训读本>>

图书基本信息

书名：<<非常团队7周特训读本>>

13位ISBN编号：9787801286802

10位ISBN编号：7801286804

出版时间：2006-2

出版时间：中国言实出版社

作者：闫寒

页数：206

字数：150000

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>

## <<非常团队7周特训读本>>

### 内容概要

团队就像一棵树，员工都是树上的枝叶。

要使大树枝繁叶茂，就必须有使生命力旺盛的源泉——团队的合力与精神。

微软成功的最大秘诀是什么？

韦尔奇的答案是：“成功的团队！”

” 经过7周团队训练的企业，将会在21世纪成为真正的胜利者！

<<非常团队7周特训读本>>

书籍目录

训练第一周 让员工成为主角 重在参与 自信地孕育前景 建立沟通通道 听取下属的意见 让“土气”集中在同一目标上  
训练第二周 明细分工与紧密配合 复杂问题简单化 让团队灵活机动 扮演好表率角色  
规划与优化 让队员默契配合 解决问题的利器  
训练第三周 把效率作为团队的第一要则 树立信息观念 保证目标的信息反馈 部分与整体 创造适合员工的工作环境  
训练第四周 突破传统思维模式 鼓励细心发现 在不协调中寻求突破 鼓励创新思维 鼓励“建设性越轨行为” 不停地提问 仔细观察,寻找要想对“不可能”的事保持关注 倡导突破式思维 让团队创新因素“保鲜”  
训练第五周 将精力倾注于新事物 支持学习精神 制定合适的学习计划 重视培训 学习做个认真、负责任的员工 快速适应新事物 学习在变化中寻找机遇 从意外中发现机遇 关注主业以外的机遇 敢于冒险  
训练第六周 着眼大局考虑问题.....  
训练第七周 建立有战斗力的团队附录

<<非常团队7周特训读本>>

章节摘录

书摘由此可见，如果企业只想通过得到政府的支持或通过高级官员保持某种关系而做大，并持续地保持旺盛的生命力，这是不可能的。

因为市场保护虽然有利于企业的短期利益，但从长远来看，它会成为企业创新的障碍，使企业失去发展的最终优势。

最好的办法就是像韦尔奇那样，在公司里营造一种执着坦率的气氛，最大限度地激发全体员工的思想火花，并利用他们提供的好想法，这样才有机会取得成功。

尽管通用公司也会抱怨外界环境不优越，但是只有该团队才具有最终的优势。

事实上，该团队是将全球的文化和企业组合在一起的美国公司。

所以，尽管该团队的制度不够尽善尽美，但同时也少有障碍来阻挠他的创新和冒险活动，所有这些因素，将决定它在21世纪创造出真正的胜利者。

当然，要想使经理们把决策权下放给员工，这确实是一种挑战。

也就是说，经理们很可能会以各种各样的方式干涉放权的过程。

成功是有迹可循的，不妨试着借鉴一下通用的基本思路——韦尔奇也担心经理们会干涉放权的过程，他规定：如果你管理两个人，仅仅让这两个人机械地按照你的指令去做你让他们做的事情，那么我会开除你而留下这两个人。

因为既然有三个人，我就想要三种想法。

而如果你只会发号施令，就做不到心思坦率，那么我只能得到你一个人的想法，而我想得到的是三种想法，然后再从这三种想法里面选择。

这里需要强调的一点是，韦尔奇所提倡的放权，不是仅仅出于一种对员工好一点的冲动，或者出于一种认为业务主管不如工人聪明的想法，而是另有目的：当你让员工知道自己是部门必不可少的一部分时，你会发现员工将变得更加积极、更尽责，而积极、尽责的员工会有更高的主动性和生产效率，这是内心坦率所产生的溢出效应，而这正是韦尔奇想要的结果。

之所以内心坦率能产生如此大的效果，在于它与人类深层次的渴望相吻合。

每一个人内心深处都有一种被需要和受重视的需求，员工也希望有被需要和受重视的感觉，给员工一定的参与权，会使他们产生需求得到满足的感觉，这一点是业务主管们都必须要知道的简单事实。

只是它需要牺牲一点业务主管个人的“威权”而已。

P4-5

<<非常团队7周特训读本>>

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>