

<<高绩效团队的第一本书>>

图书基本信息

书名：<<高绩效团队的第一本书>>

13位ISBN编号：9787810367981

10位ISBN编号：7810367986

出版时间：2004-10

出版时间：汕头大学出版社

作者：史蒂夫·布赫

页数：167

字数：83000

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>

<<高绩效团队的第一本书>>

前言

什么是高绩效的团队？

为了回答这个重要的问题，威尔逊学习公司（wilson kaming）随机选取了财富100强的客户进行调研，以了解他们给出的答案。

这些客户代表着不同类型的群体，包括固定的工作群体、质量研讨小组、基层群体。

通过观察这些不同团队的实践，并倾听管理者和员工讲述他们最深刻的体验，归纳出了高绩效团队所具有的特征。

休斯飞机公司（Hughes Aircraft）通过员工一致的努力，开发出一种建立高绩效团队的学习方法论。

这种方法论的一个应用就是由来自全国的数千名管理者参加的著名的研讨会；第二个应用是通过运用高绩效团队来解决有关的商业问题；还有一个应用则是对组织变革的检验。

怎样才能使一个主要通过个人努力进行运作的组织转变为使用团队协作方法的组织呢？

团队方式并不是一种新事物。

如质量研讨小组，作为一种团队的方式已存在多年。

然而，由于多种原因，许多团队都没有实现预期的成效。

一般情况下只有极少数的团队单位能做到高绩效。

通常小组行动被认为是一件事而并非一种生存方式或是一种管理哲学。

新方法的出现很容易被看做是一种时尚的管理。

团队方式必须成为一种管理哲学，使之渗透到整个工作文化中去，而不是把它看做一种特殊的方法。

质量研讨小组或“系统”方式类似于心脏移植，它将一个新系统直接带进原有的文化中去，而没有逐步去改变这种文化或为其“准备土壤”，结果这种文化就可能排斥新加进来的东西，正如身体通常会对一个新的器官产生排异反应那样。

假如一个40小时的工作周里仅有一两个小时使用团队方法，那么团队方法产生的效果可能是有限的。

<<高绩效团队的第一本书>>

内容概要

史蒂夫·布赫、托马斯·罗夫长期为财富500强公司设计团队建设课程，他们将自己的实战经验和技巧浓缩，教你轻轻松松打造一个高绩效而长盛不衰的王牌团队：
强而有力的领导 创建并加固
积极的工作文化 引导团队互相支援集体协作 预知问题从而消除问题 发掘最有效的创意力量
《高绩效团队的第一本书》提供了珍贵的案例研究、对话和角色扮演经验，教授你“一对组”的团队领导技巧，让你的雇员学会共同分担责任、充分沟通，从而获得惊人的高业绩与高成长。

<<高绩效团队的第一本书>>

作者简介

史蒂夫·布赫，威尔逊教育培训公司“学习服务部”高级副总裁，《积极管理人》的主编，长期从事企业团队建设、管理咨询。

托马斯·罗夫，威尔逊教育培训公司“领导与组织效率部”董事长，曾为许多顶尖的财富500强公司设计团队发展计划。

<<高绩效团队的第一本书>>

书籍目录

前言 本书的目的 概述 后记 高绩效团队的特质 一、协同作用和高绩效团队 二、“能源”行业 三、管理者如何学习管理 四、一对一管理与一对组管理的比较 五、鼓舞区间 六、高绩效团队的八大特征 七、团队发展的三阶段 参与型领导：管理者的新角色 一、领导 二、成长的阶段 三、权威型领导与参与型领导 四、通过影响力进行管理 五、通过树立榜样进行管理 六、为什么领导者想成为领导者 七、实践中的参与型领导 共担责任：这是谁的工作？

一、传统管理观 二、新管理观 三、协同工作 四、责任的重要性 五、协同工作 六、鼓励共担责任 七、识别出团队的才能 八、充分开发团队的潜能 九、共担责任的团队的运转 在目标上结盟：分享远景 一、目标是什么？

二、目标和目的 三、目标的重要性 四、目标和功能.....高效沟通：建立信任 关注未来：变革意味着挑战吗？

关注任务：你的会议有成效吗？

创造的天赋：谁有好主意？

快速反应：机会在哪里？

合作：激活团队 附录

<<高绩效团队的第一本书>>

章节摘录

高绩效团队如何协同作战；实用的“一对组”管理技巧；高绩效团队的八大特征；团队发展的三阶段；通过树立榜样进行管理团队；如何识别“团队能力”；团队的目标是什么；组建“行动中以目标为导向”的团队；消除阻碍团队沟通的行为；你的团队会议怎么做才有成效；专注任务的团队如何运转；创造“团队的天赋”；团队的机会在哪里；如何成为成长的第一阶段称为依赖阶段。

在依赖阶段，雇员们正在熟悉工作，并对他人具有很强的依赖性。

这种关系如同小孩与父母间的关系。

在这个成长阶段的雇员经常被描述成：“摸索、观察、跟从，需要指导”。

你作为这个阶段的员工的管理者，需要使用“告知”手段，给予雇员们专门的指导，为他们建立小的、短期的目标，经常给予他们肯定或否定的信息反馈。

告知方法在这个阶段通常是合适的，因为雇员们在学做一项新的工作或任务时需要指导和支持。

有了适当的指导，你将能帮助你的雇员们开始成长和发展。

随着雇员们的成长和发展，他们变得更加独立了。

在独立阶段，雇员们开始独立工作。

他们通过一遍又一遍地重复着相同的程序和方法而掌控工作。

这种关系像父母与青少年阶段的子女之间的关系。

在这个成长阶段的雇员们可以被描述成：“坚持，负责任，奉献，期望独立”。

他们不再在知识和技术上依赖你，但他们需要你在他们的能力发挥和业绩期望上施加影响。

你作为管理者，假设在雇员们已变得独立和负责任的时候仍停留在告知模式上，那么你将会造成一个抱怨的环境，雇员们将只因为你付酬而付给你“时间”，但他们不会把“能力”给你。

这样的雇员们如果未被允许有更多的自由，将变得充满怨恨。

在雇员们成长的这一阶段，你应该给予他们更多的责任、更多的自由，要求他们投入和建议，参加共同目标的设定，并且做更多双向沟通的反馈。

大多数管理者认为只要能够带领雇员们走到这个阶段，达到应有的工作速度和独立性，就表示自己做好了工作，而其实促使员工们从依赖走向独立，只是管理的传统角色。

参与型领导的关键在于使员工们的成长进入更高的阶段团队的精英。

<<高绩效团队的第一本书>>

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>