

<<高效团队的基本模型>>

图书基本信息

书名：<<高效团队的基本模型>>

13位ISBN编号：9787506037266

10位ISBN编号：7506037262

出版时间：2010-4

出版单位：东方出版社

作者：（美）科恩，（美）奥康奈尔 著，刘静 译

页数：168

译者：刘静

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>

<<高效团队的基本模型>>

前言

对于通过组建团队来进行商业活动的任何组织来说，团队高效合作的益处都是显而易见的。简单说来，组建团队的目标是为客户（或者团队工作其他的直接受益者）增值。跟单独分配任务、少有协作的工作过程相比，团队协作可以实现技能互补，从而获得更好的工作业绩，多快好省地完成任务。

作为管理人员，我的职责是协助公司组建团队、评估团队的效率。

表面上看，这好像是一个很机械的过程，只需为团队确定合适的人选就可以了。

人们可能会说，我只需确定以下问题：· 团队需要什么技能？

· 哪些人拥有这样的技能？

· 这些人在哪些时间段可以参与新的团队项目？

<<高效团队的基本模型>>

内容概要

根据自己50多年来的组织团队的经验与研究，管理顾问史蒂芬·E·科恩与文森特·D·奥康奈尔设计了一个高效团队的模型。

科恩和奥康奈尔相信，高效团队的核心不是团队个体成员的技术多么高超，而是团队成员致同意和遵守一套高度相关的工作秩序和价值观。

通过奉行六条法则，团队各个成员能够齐心协力，最终获得优秀的绩效。
这个模型既简单又实用，能给任何组织带来更好的工作效果。

<<高效团队的基本模型>>

作者简介

史蒂芬·E·科恩，工作与人解决方案公司的总裁，有超过25年的培训经验，他的客户有杜邦、辉瑞等世界500强企业。

<<高效团队的基本模型>>

书籍目录

绪论 第一节 对团队概念的最初体验 第二节 从一场高尔夫球比赛谈起 第三节 复杂的团队心理
第四节 个性类型 第五节 团队的特征：既有赞助，也有竞争 第六节 团队凝聚个人技能 第七
节 团队协作的乐趣第一章 与团队共鸣第二章 团队和团队效率的定义 第一节 团队效率的概念
第二节 项目团队和工作团队的优势 第三节 团队效率调查第三章 团队成长的方式 第一节 针对
团体发展的各种研究 第二节 塔克曼的团队发展模型第四章 高效团队的六条法则第五章 法则一：
增进情感，密切团队内部关系 第一节 团队外部关系管理 第二节 团队听到的喝彩 第三节 关系管
理的重要原则 第四节 总结第六章 法则二：树立团队成员的自豪感 第一节 首先，团队需要名字
第二节 撰写使命宣言 第三节 理清团队的价值观 第四节 准确地评估团队的优势、能力以及挑
战 第五节 团队正式的自我评估 第六节 提高团队表达情绪的能力 第七节 总结第七章 法则三：
换位思考，彼此尊重 第一节 换位思考和团队内部冲突 第二节 互相尊重 第三节 总结第八章 法
则四：建立并调整团队制度 第一节 回顾团队规范 第二节 制定规范的会议 第三节 团队行为规
范 第四节 总结第九章 法则五：横向思维第十章 法则六：合理分配团队成员的角色 第一节 信
任感的建立和发展 第二节 信任的发展阶段 第三节 公布团队成员的角色 第四节 按照成员的性
格类型安排角色第五节 总结后记附录 评估你所在团队的凝聚力参考文献

<<高效团队的基本模型>>

章节摘录

第一章 与团队共鸣你参与过最好的团队是哪一个？

如果有个答案迅速而生动地浮现在你的脑海中，那么，这样的团队经历一定能够引起你的共鸣，让你感觉很特别。

天时、地利、人和，万事俱备，大家同心协力，为着一个特别的目标，攻克一项特别的项目。

无论是结果还是过程，都顺利得令人惊讶——至超过了你和队友们的期望值。

从开始到结束，这个“最好的团队”每天都在上演哪些剧情？

这个团队有哪些特点？

团队是怎样领导的？

队员间的交流情况和关系怎么样团队用什么方式处理困难、分歧和冲突？

在解决问题的同时，团队怎样才能咬住目标不放松，不让问题拖延或削弱团队的努力成果？

也许最需要问的是，到底是哪些内在因素让你至今对很久以前的团队合作经历念念不忘？

这个内在因素是团队规则吗？

抑或是团队成员之间的人际关系？

在我们公司的专题研究小组、培训课堂、团队训练项目里，我们喜欢问客户这样的问题：“你经历过的最好的团队是怎样的？

”这样，我们的客户就会帮助我们构建优秀团队的模型。

我们曾经先后聆听过数千个令人难以忘怀的团队经历，这些团队隶属于不同的组织、不同的行业。

根据这些资料，结合我们在工作场合作出的团队效率调研，我们得出如下结论：优秀团队往往有几条核心特点，这些特点与团队成员的行为和态度有关，它们对团队协作具有极高的价值。

我们已经知道，高效团队的动力不只来自成员的个人能力，更多来自于六条创造和谐人际关系的团队协调技巧。

在《高效能老板的六个习惯》中，我们描述了针对人际关系所应持有的行为与态度。

实际上，本书有几条法则和它们是一致的。

那本书的焦点是组织领导力与个人发展，它强调塑造人际关系的技巧，还介绍了激励同事、管理员工的方法。

我们认为，领导力的本质是一种关系——领导者与被领导的个人或团体之间的关系。

同样的道理，组建团队的目标是为了执行项目。

现在的主题是高效团队的法则，我们就不多着笔墨陈述增强组织领导力和个人发展的技巧了，而要强调能够促进项目成功与团队发展的技巧。

个人的人际关系技巧能够增强领导力，团队的人际关系技巧能够优化团队协作。

我们共列出了六条法则，虽然只有一条里提到了“关系”，但是，六条法则在本质上都是以关系为中心的。

人际关系技巧是高效团队的核心，这不言而喻。

当然，如果在一对一的单向管理模式下讨论这个概念就比较复杂。

例如，在宏观规划和资源分配上，独断专行、事必躬亲型的管理者也许认为自己的组织领导是有很有效的，这和他们与别人关系的好坏没有太大关系。

但是，在更多的场合里，优秀的人际关系往往可以铸就优秀的团队。

实际上，领导技巧能够促进团队协作，能够让人们为了成就某事而团结在一起。

团队是集体的一种。

团队或集体都需要成员彼此协作，而协作的动力大小取决于成员之间的关系。

本书不会长篇累牍地证明人际关系对团队的重要性，而是将更多的笔墨用于介绍那些最实用的技巧。

在令人产生深刻印象的团队经历中，读者可以看出它们的巨大作用。

高效团队的人际关系法则和领导者个人的人际关系习惯大体一致，但是，在如何训练这些技巧并使之运用于团队，两者有着重要区别。

团队不是个人，所以，团队技巧也与个人领导方式不同。

<<高效团队的基本模型>>

团队的技巧训练涉及多方面的内容不同团队的优先顺序、挑战、人际关系……训练团队协作技巧必须让团队成员产生共鸣。

正如畅销书作者、杰出的组织学顾问丹尼尔·戈尔曼（Daniel Goleman）在2002年接受领导与领导学会（Leader to Leader）采访时所指出的：在团队里，共鸣能释放人的力量，从而增加团队整体的力量，结果是人们全身心地投入工作。

字典里把“共鸣”定义为“由共振导致的声音传播”。

在有共鸣的团队里，成员都同心合意、共享积极的情感力量。

这就是本书的写作目标——帮助团队成员互相调整，同步协作，共享能力，让每个人在一个有共鸣的团队里表现出最好的自己。

不管是团队成员，还是团队领导，都与高效团队有关。

团队成员需要接受团队内部的规则。

团队领导需要转变思路，把关注点从被管理的个体转向团队整体，并使得所有人以协调的方式一起工作。

无论是团队成员还是团队领导，每个人都应该成为团队行为的动力。

实现它有一个前提：就像组成团队的成员能够互相理解一样，组成团队的各个成员也要能够理解团队。

<<高效团队的基本模型>>

后记

这六条法则是经验之谈，它们能很大程度地提高团队效率。

是否应用它们，取决于你自己的决定。

现在，你已经了解法则的内容，知道了它们的实施细则。

正如我们说过的，它们非常实用，一旦运用，能够很快看到效果。

这些法则容易实施，容易为团队成员所理解和接受。

只要了解下面的几点内容，你的团队就能从这六条法则中获益：

- 了解情商的定义。

你需要发挥自己的情商，建立团队的情商。

团队内部的沟通交往、团队与成员互动、团队与客户沟通交往，这三个方面都需要运用情商。

- 征求客户的反馈意见。

团队需要得到反馈。

我们要把反馈意见当作一面镜子，以便准确评估自己在哪些方面做得好，在哪些方面还需要提高。

- 确立团队价值观，制定团队规范，加以具体实施。

<<高效团队的基本模型>>

编辑推荐

《高效团队的基本模型》：集合全球最佳商业图书打造企业顶尖培训教材，让团队的每一个成员富有合作精神充满自豪。

1.什么是真正的高效团队和文化2.如何处处树立团队成员的自豪感3.评估团队的优势能力和挑战4.六条法则让团队效率提高建立团队外部关系管理的重要原则

<<高效团队的基本模型>>

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>