

<<三角团队>>

图书基本信息

书名：<<三角团队>>

13位ISBN编号：9787111274551

10位ISBN编号：7111274555

出版时间：2009-7

出版时间：机械工业出版社

作者：张镭元 著

页数：198

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>

<<三角团队>>

前言

在拉里·博西迪的“执行”概念被引进后，中国迅速掀起了一股“执行风”，甚至有好事者干脆提出了“执行决定成败”的口号。

对执行重视，当然是件好事情，但把它的作用绝对化，却也未免太不负责任。

如果“执行决定成败”，那“细节决定成败”、“战略决定成败”又该放到哪儿？

决定一个企业成败的，往往有很多因素。

即使博西迪本人，不也在几年之后完善他的观点，认为正确的商业模式才是做好企业的关键所在。

关键是，中国企业在强调执行几年后，猛然发现他们并没有得到预想中的效果。

虽然执行的观念已经深入到每个企业的文化里，员工的执行力也有了很大提升，但执行后的效果却仍是非常不理想。

许多企业本希望用执行力打造公司的核心竞争力，结果却发现，公司所制订的各种经营指标虽然都实现了，但公司的竞争力却并没有提升，甚至还不如从前。

这让他们不得不反思，是执行不力，还是执行不到位？

原因有很多，但最重要的一点在于：人们只关注执行的结果，却忽视了建立一个支持执行的管理体系。

当执行没有制度约束与支持的时候，它就会“变质”，甚至走向反面。

<<三角团队>>

内容概要

《三角团队》讲述了：团队的重要性正被越来越多的人重视。
但现实情况是，大多数人所率领的团队并不能发挥出1+1 > 2的效应。

原因何在？

当你认为你是在率领一个团队时，也许它不过是一个群体，甚至是一个团伙。

这就是你的团队为什么总是不能圆满完成任务的原因。

《三角团队》通过对团队、群体、团伙的分析，阐述了什么才是真正的团队，提出了团队“战斗力”与“有效战斗力”的概念，并告诉读者如何塑造一支具有“有效战斗力”的三角形团队。

<<三角团队>>

书籍目录

序言第一部分 团队为什么没有战斗力？

第一章 什么是团队的战斗力团队与群体的区别团队战斗力的本质第二章 有效战斗力的表现得到团队想要的结果在有效的时间内完成任务在实践中提升自己第三章 影响团队战斗力的几个常见因素多头领导团队的气质成员的关系个人与团队的利益矛盾第四章 警惕乌合之众与群体心理群体思维的陷阱规模影响战斗力鲶鱼效应的利与弊找到共同的敌人第二部分 提升团队战斗力第一章 选对人才让合适的人做合适的事要能力不要学历“0分”人才计划第二章 树立清晰统一的目标既要统一目标，还要统一路线树立共同的愿景做好当下，兼顾未来第三章 利用向心力凝聚智慧找到工具引爆内驱力整合“智慧”第四章 有效执行没有理解就没有真正的执行责任感是执行到位的保障执行与行动找到原因，解决问题第五章 提倡合作合作是团队存在的价值过密的关系也会影响战斗力宁要“良性冲突”，不要虚假和谐第六章 有效沟通明确沟通的目的掌握沟通的时间找对正确的沟通对象第七章 创造信任的氛围信任是合作的基础建立信任的氛围信任也需要监督第八章 重塑学习力学习才能改变掌握技巧第九章 建立“无性繁殖”的人才培养制度“无性繁殖”的团队特征建立“无性繁殖”的制度从复制到裂变第三部分 打造三角团队第一章 “三角”模型菲尔·杰克逊的“三角战术”不重复原则“三角利益”的统一“三角”战斗力第二章 三角团队的战斗力优势高超的应变能力完美的执行力第四部分 制度与文化的双重驱动第一章 制度驱动制度高于一切行大道者成大器效益从制度中来制度创造战斗力第二章 塑造职业化仅仅专业还不够打造职业化团队管理应该管行为做正规军不做游击队第三章 文化的力量构建“内生式”文化解决问题比追究责任更重要物质鼓励，精神激励

<<三角团队>>

章节摘录

也就是说，春兰的非关联化扩张实际上导致了它的战斗力的衰弱，而这正是春兰在后来不断亏损的原因之一。

可见，一个团队即使客观上存在强大的战斗力，但如果运用不当，也会使战斗力大大削弱，甚至丧失战斗力。

什么是动则力强、静则力弱？

在这里，我把“动”理解为“互动”。

团队成员之间如果不能产生互动，那就是一种“静”的状态，比如球队打球，如果不能产生互动，即使每个球员都在球场上拼命奔跑，他们仍然处于一种“相对静”的状态。

有一点需要注意的是，如果一个团队里面精英太多，互相能力差不多，很容易出现互不服气的现象。

这个时候，会很难产生合作，团队成员甚至会连正常的能力都发挥不出来，因为他们会内耗。

在这一点上，“联想教父”柳传志已经给我们提供了睿智的解决方案。

杨元庆与郭为原来都是柳传志手下的“大将”，两个人的能力差不多，都非常优秀。

20世纪90年代中晚期，柳传志原本设计，以杨元庆为主，郭为积极配合，杨元庆好好待郭为。

但执行下来两个人的不和谐占据主导地位。

在柳传志心中，杨元庆、郭为都是“宝贝”。

“有这样一个个人，就能开这样一块业务，没有，就不能开。

所以，我把他们看成不可比的资产，比什么都重要。

” 柳传志绝对不能允许自己退下来之后，杨元庆和郭为一起合作出现1+1 < 2的事情。

柳传志不是没有想过一个联想的方案，但是他试了一下，发现杨元庆、郭为身上各自所带的文化还是有很多的不同。

柳传志不忍伤了两人中的任何一个，于是在2000年，他把神州数码与联想集团分拆，杨元庆领导的联想集团得到了最重要的PC业务，而郭为领导的神州数码从此与“联想”品牌挥别，获得了分销、系统集成和IT服务业务。

正如马云所认为的，一个团队里面不能都是孙悟空，也不能都是沙僧或者猪八戒，要是那样的话，大家就形成不了互动状态，1+1 < 2的效果也就无法实现。

从柳传志与马云的身上我们也可以看到，能力互补在一个团队里面是何等的重要。

<<三角团队>>

媒体关注与评论

我们需要的是富有战斗力的团队。

——任正非 一个企业的前途取决于它的最高领导层的素质，取决于最高领导层团队是否真正懂行，是否能够搭建一个有战斗力的团队、制定正确的战略。

——柳传志 如何建设一支有战斗力的团队，这是一个很重要的问题。

——刘永好 当一个企业同时具备个人素质高的员工和战斗力强的团队时，那才是最具竞争力的。

——张近东 铁三角的精髓是为了目标而打破功能壁垒，形成以项目为中心的团队运作模式。公司业务开展的各领域、各环节都会存在铁三角。

三角只是形象的说法，不能简单理解为三角，四角、五角甚至更多也是可能的。

——任正非

<<三角团队>>

编辑推荐

《三角团队》中国企业家最推崇的团队模式，中层经理人必修的职场第一课。

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>