

<<凝聚力>>

图书基本信息

书名：<<凝聚力>>

13位ISBN编号：9787229041908

10位ISBN编号：7229041902

出版时间：2011-6

出版时间：重庆

作者：托尼·邓吉

页数：193

译者：刘勇军

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>

<<凝聚力>>

前言

2006年11月17日，主教练托尼·邓吉从我们的安全官员处获悉会有一个Party将在星期五举行，很多队员都会参加，但是两天后就要跟达拉斯牛仔队进行殊死较量了。

不难想象，一旦举办Party的消息向外披露就将吸引一大批小马队的球迷前来，同时，一些“心怀叵测”的人也会闻讯赶来。

印第安纳波利斯小马队的许多队员都不曾触犯法律，原因很清楚。

其一，在球队老板吉姆·伊瑟，主席比尔·保廉和主教练托尼的领导下，球队一直秉承这一方针，即在选拔队员的过程中，球员的品质被看成是重中之重。

在海选的时候，球队会剔除那些尽管天赋异禀但有性格缺陷的队员，这一方针通常都会落实到位。

其二，球队致力于有目的和富有成效的交流。

托尼在大多数会议中都会提醒队员远离不良行为。

为强调自己的观点，他通过高射投影仪将一些因非法行为而被捕或被指控的运动员的简报展示给大家看。

他着重强调了这类事件生成的环境，并跟大家一起讨论了如何才能避免重蹈覆辙。

星期五上午9点，在球队例行会议上，托尼提醒队员，要他们注意在当晚Party上的言行举止。

他将问题讲得简单明了：“我们绝对不可以分心。

在明天做客达拉斯之前，球队一直延续连胜状态，确切地说，我们已经9连胜了。

”常言道，凡事预则立，但偏偏有人将他的警告当成耳边风。

我们的一个队员因在Party上与人发生争执而被警方拘留。

尽管该事件的细枝末节尚未清楚，但争执的起因是为某个女人争风吃醋。

想象得出，托尼肯定会对这种事件感到不满。

有队员公然违反禁令，当然会让他不高兴。

其实托尼很少对糟糕的局面作出明显的反应。

但如果你跟我一样跟他共事良久，你就会察觉他的不快了。

星期六上午，在我们动身飞往达拉斯之前，托尼见了这个年轻人，他后来还将此事通报全队。

他说他并不知道如何对这件事作出反应，但必须有人承担后果。

后来，他与这名年轻人在私底下将此事解决了。

2005年赛季结束后，全国橄榄球联盟（NFL）的几个队联系了我，提到他们的主教练人选问题。

他们并非向我提供这个职位，而是让我为将来作好准备，也许有一天就让我带领某支NFL队。

我问托尼是否介意我定期去他办公室问及他有关主教练工作方面的问题。

向来和蔼的他，欣然答应了我的请求。

跟达拉斯牛仔队比赛后的那个星期四，当我进入托尼的办公室，向他请教如何管理球队的问题时，我还问及他对上周那件事的处理，问他是否倾向于以一种咄咄逼人的态度对这类事件作出反应。

他的回答只是简短的六个字——非关乎我个人——他的回答让我大受启发，这也是我从他身上学到的最有深远意义的一课。

面对违规事件，一般的领导可能会想方设法在球队面前树立威信，他会在众人面前大发雷霆——拍案震怒，杀鸡儆猴。

但托尼却采用了另外一种方式。

他希望队员明白道理并从中吸取教训，那些关系球队和球队管理的重大事务更能引起他的兴趣。

顺便说一声，他跟那个年轻人再也没有争吵过。

两人至今仍然保持联系。

在吉姆·柯林斯的那本《从优秀到卓越》中，他区分了高效公司和无所作为公司的特点。

<<凝聚力>>

内容概要

为什么你的企业总是落后于对手？

为什么你布置的工作总是执行不力？

为什么你的员工们总是矛盾重重，纷争不断？

——凝聚力，没有凝聚力的团队，只是一盘散沙。

卓越的团队领导者懂得提升自己的凝聚力，这才是团队魂的核心，是铸造钢铁团队的根本。

本书广泛引用诸多成功名人案例与经典理论，如从杰克·韦尔奇到奥巴马、比尔·盖茨、，从耶稣到艾生豪威尔，从彼得·德鲁克《卓有成效的管理者》到吉姆·柯林斯的《从优秀到卓越》，等等；作者结合自己十数年带领团队并登顶超级碗的成功经验，总结出团队领导者的成功秘诀——凝聚力，从关注生活、非关于我、自我审视与修炼、服务团队、激发团队潜能等9个方面，提升领导者凝聚力，从优秀到卓越，凝聚团队，最终实现团队的持久成功。本书是一部为中国团队领导者量身定做的团队圣经。

<<凝聚力>>

作者简介

托尼·邓吉

《凝聚力》《宁静的力量》和《非同寻常》等作品一度占据在《纽约时报》《华尔街日报》《华盛顿邮报》畅销书排行榜头把交椅。

2007年,2月4日,他带领印第安纳波利斯小马队问鼎超级杯,这也是第一位赢得超级杯冠军的黑人教练。邓吉同时还创造了NFL的一项骄人纪录,即带领自己的球队连续10年闯入季后赛。

邓吉还广泛参与各种各样的慈善组织,包括“生活导师”、“大哥大姐会”、“生活影响力”、“黑人教练协会全国代表大会”、“印第安纳黑人展会”、“中印第安纳团结之路”等。

南森·惠特克

毕业于哈佛法学院,也是《宁静的力量》和《非常寻常》这两本书的合著者。

他的律师事务所现在正为(美国)全国橄榄球联盟(NFL)、“大学教练和管理者”服务。

他在杜克大学从事过棒球和橄榄球两项运动,他曾在杰克逊维尔美洲虎和坦帕湾海盗队担任管理一职。

他现在跟自己的妻子艾米以及他的两个女儿汉娜和埃利?凯特居住于佛罗里达。

<<凝聚力>>

书籍目录

致谢

序 凝聚力，铸就团队辉煌

前言 凝聚力，是可以修炼的

Part1 关注生活的意义

以人为本

为生命的意义而奋斗

志存高远

Part2 “非关于我”

关注他人关注团队

以团队为荣

服务他人

Part3 审视自我

正确对待过去

宽恕和自由

平衡团队利益与个人热情

了解自己的优势

Part4 自我修炼

优良的品德

可信赖的品质

领导的个性魅力

打造你的气场

Part5 做卓越的团队领航者

积极心态

提升执行力

榜样的力量

领导即良师

Part6 做优秀的精神领袖

言行一致

信念的力量

做优秀的精神领袖

Part7 让团队绩效最大化

创新是一种文化

多样性让团队变得更优秀

团结，奋勇向前

激发团队的主动性

Part8 提升团队潜能的七个“E”

融入团队，不做甩手掌柜

培训，让每位员工成为团队的唯一

积极准备，未雨绸缪

鼓励，最好的奖赏

放权的艺术

激励，点燃团队的激情

提拔，任人唯贤

Part9 超越卓越

为他人塑造有意义的人生

<<凝聚力>>

超越卓越
过有意义的生活
附录 与托尼·邓吉面对面

章节摘录

版权页：目光短浅的领导只会关注眼前的利益。

那些在工作场所只关注结果和成绩的人，在其他方面也会具有同样的心态。

于是，就有那些在少年棒球联合会比赛中对裁判大呼小叫的父母，就有逼着孩子门门功课都得A的父母，还有在青年橄榄球比赛中斥责队员没有“意志坚强”的父母。

他们在家中待的时间本来就少，如果家里不是那么整洁，他们就会喋喋不休；或者他们在任何事情上都会对自己的父母、伴侣和孩子大呼小叫，而不是花时间经营和谐的家庭关系。

当今社会，不管我们承认与否，现在人们最普遍的看法是为了目的可以不择手段。

我们告诉自己，当我们没有时间的时候可以用“黄金时光”（父亲、母亲或双亲保留来专门讨论与家庭和小孩有关之事务的时间。

——译者注）进行弥补，而且只要我们获得自己所追求的那种短暂的物质利益，便可万事大吉了。

于是我们不断追求，并且错误地认为，父母、配偶和孩子首先盼着我们成功，然后我们才会有时间跟他们过好日子。

我们会将这种糊涂的想法披上合理的外衣，除非我们真的开始相信我们能够对家人、朋友和同事树立榜样，带来影响和价值，而这种榜样、影响和价值则会由我们所积累的物质财富进行衡量。

这是一个唯奖赏、学历、金钱、地位、成就和偶像至上的社会。

只须留意我们对商业巨子、电影明星、职业运动员以及橄榄球教练的顶礼膜拜便知一二。

但是如果失去那些有意义的、我们寄予厚望的人际关系，那这些物质利益又算得了什么？

这个问题不难回答：什么也不是。

如果你只希望从本书中学会一件事的话，那么就让我告诉你：凝聚力或者说和谐的人际关系才是最重要的，即指我们跟上帝以及他人的关系。

而成为卓越领导者的关键一点便是如何将他人放在首位。

很显然，卓越领导者只信奉一点：我怎样做才能让他人变得更出色，让他们全都成为上帝希望塑造之人。

只关注物质利益的人是不会为他人的生活创造价值的。

不要问这样的问题，我如何领导我的公司、球队或者家庭获得更大的成功？

我们应该这样问自己，在我的领导下，我周围的人是如何成功的？

他们真的成功了吗？

无论在什么领域，我的领导力、对他人生活的介入，是否会对他们产生积极、长远的影响？

如果影响、介入、提高和效果是卓越领导者力的核心原则的话，我们如何让自己所做的每一件事都围绕这些核心原则？

这是我在以下的篇幅中要回答的问题。

简单地说，领导力是一种影响力。

我们通过影响他人的方式领导一个人。

领导力并非局限于某个正式的职位或角色。

无论在什么地方我们都有机会应用它。

同样，领导力也并非只是发号施令，尽管有时候在旁观者看来，它会以这种形式表现出来；只要尽自己最大的努力为周围的人谋取福利，我们就会专注于给他人带来积极的影响。

和谐的人际关系才是最重要的，即指我们跟上帝以及他人的关系。

我知道这个世界并不缺少有关领导力的书，这种书在书店里可谓汗牛充栋，有博士头衔的教授、“成功”的企业高管、政治家和企业家都有这类作品问世。

甚至连橄榄球教练也加入出书的队伍，宣扬领导原则——或者至少会宣扬如何赢得比赛的观点。

许多作者确实有好东西跟大家一起分享，但在我看来，这些书很少强调“他人导向”（other-oriented）。

<<凝聚力>>

编辑推荐

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>