

<<如何打造高绩效团队>>

图书基本信息

书名：<<如何打造高绩效团队>>

13位ISBN编号：9787301065150

10位ISBN编号：7301065159

出版时间：2004-2

出版时间：北京大学出版社

作者：章义伍

页数：332

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>

<<如何打造高绩效团队>>

内容概要

《如何打造高绩效团队:打造高绩效团队的七大技巧》系统讲授大灶高绩效团队的方法和技巧，内容涵盖团队的概念、团队的发展阶段和不同的领导方法、挑选团队成员方法、有效的团队目标的制定方法等诸多方面。

同时，《如何打造高绩效团队:打造高绩效团队的七大技巧》介绍了打造高绩效团队的七大技巧：团队沟通技巧、团队激励技巧、团队冲突处理技巧、团队决策技巧、团队成员训练技巧、召开团队会议的技巧、培育团队精神的技巧。

进入21世纪，随着市场竞争的日益激烈，现代企业更加强调发挥团队精神，建立群体共识，快速因应顾客需求，提升工作效率。

<<如何打造高绩效团队>>

作者简介

章义伍:美国汉堡大学认证培训师,工商管理硕士,曾任北京麦当劳训练经理和营运经理,联想电脑公司市场副总监。

现任中新人才产业有限公司副总经理兼专业培训师,okia、ABB、中化集团、五矿集团、中科实业、吉通通讯、中外制药、石药集团、沈阳万科房地产、中天房地产、联想科技园、维根制衣、雪花恩布拉克、清华大学职业经理人培训中心等企业的培训及咨询特约顾问。

章义伍先生主持开发了《共赢领导力》、《团队管理》、《如何主持有效的会议》、《授权》、《出色的部门经理》等系列管理课程,并应邀在企业家调查系统总经理年会、全国连锁业高层论坛、全国人力资源峰会上作主题演讲。

2001年度,章义伍先生被《青年时讯》评为十佳培训师。

<<如何打造高绩效团队>>

书籍目录

第1章 对高绩效团队的期待团队：高绩组织的基石团队的5P要素目标人员定位权限计划团队和群体的区别团队和群体的差异群体和团队的实例区分群体向团队的过渡团队的类型问题解决型团队自我管理型的团队多功能型的团队第2章 团队为什么如此流行团队为什么如此流行组建团队所遇到的阻力来自组织结构的阻力来自管理层的阻力来自个人的阻力团队的影响团队所带来的积极影响团队对个人会产生哪些影响团队对个人的益处第3章 诊断团队的发展阶段成立期团队成员的行为特征团队组建的两个工作重点如何帮助团队度过第一阶段动荡期团队成员动荡期的行为特征导致动荡的五个原因如何帮助团队渡过第二阶段稳定期团队成员稳定期的行为特征怎样帮助团队度过第三个阶段高产期高产期的团队情况会继续有所好转如何带领高产期的团队调整期第4章 弹性地统领团队第5章 诊断团队的角色第6章 制定共享的团队目标第7章 培育团队精神第8章 团队中的人际关系第9章 训练团队精英第10章 团队沟通：倾听技巧第11章 团队沟通：表达与反馈技巧第12章 团队激励第13章 团队的激励菜谱第14章 如何召开高效的团队会议第15章 团队冲突处理第16章 团队决策第17章 迈向高绩团队本书总结附录 工具表单参考文献

<<如何打造高绩效团队>>

章节摘录

第一阶段团队的领导者重点要做的工作如下： 协助团队成员发现问题。
团队建立初期，团队成员还不具备自己去判断和挖掘问题所在的能力。

从解决问题的角度来看，命令式的领导者通常能够帮助团队成员解决大量的问题。

设定团队成员的角色，提供明确的职责和目标。

明确指导团队产生行动计划。

控制决策，明确地告诉团队成员你所期望的工作标准，及时跟踪反馈。

第二种领导方式——教练式(S2) 教练式的领导者是一种双高行为的领导模式，在这种领导模式中指挥性行为和支持性行为是并重的。

教练式的领导恰好对应的是团队发展的第二个阶段，在图4-2中用S2表示。

因为在该阶段团队的生产力和士气都处于较低的水平，既需要通过指导来提升生产力，又需要通过支持来提升团队士气。

教练式领导风格的特点如下： 从行为上来看，具备双高特点，即高指挥、高支持。

从决策权来看，领导者向团队成员征求意见后再做决定。

从沟通上来说，是一种双向交流，并且提供反馈。

在监督方面，相对于第一阶段的次数要少，但因为第二阶段冲突不断，因此监督的频率还要维持在一定的范围内，不宜过少。

从解决问题方面来看，领导者仍然是解决问题的主要角色，但也会尊重团队成员的良好建议。

如果说在第一阶段团队的领导者处于团队的核心位置，到了第二个阶段，随着团队成员对于领导权逐渐产生怀疑和不满，建议领导者稍稍退出中心一点，对于很多问题应该征求下属的意见。

教练式的领导重点要做的工作如下： 确认团队的问题所在。

在第二个阶段团队成员对于出现的问题还不是很确定，因此领导者要帮助团队成员确认问题所在。

帮助团队设定这个阶段的目标。

说明决策的理由并征求团队的建议，倾听成员的感受，激发大家的创意。

支持和赞美团队的任何进步。

征求团队成员意见后作最终决定，并继续指导任务的完成。

第三种领导方式——支持式 支持式的领导方式是一种高支持、低指导方式。

支持式的领导适应团队发展的第三个阶段，此阶段生产力较高，不需要过多的指挥，而士气处于波动的状态，正需要支持或激励。

支持式领导风格的特点如下： 从决策权来说，与前两个阶段有所不同，决定权已经慢慢向团队成员过渡。

从沟通上来说，领导者是多问少说，并且经常反馈，多听大家的意见。

监督次数减少，因为团队生产力已经发展到一个比较高的水平。

支持式的领导重点要做的工作如下： 领导要让下属参与到问题的确认和目标的设定当中来。

应多问少说，善于倾听下属的意见，激励下属共同承担担责任。

必要时为下属提供一些资源、意见和保证。

领导者与下属共同参与决策的制定，分享决策权。

尽可能在下属无计可施的时候才出面，即便是复杂的问题也要让团队成员自己尝试解决，否则会使下属产生依赖的心理。

第四种领导方式——授权式(S4) 授权式的领导指挥性行为比较少，而支持性行为也比较少，是一种双低的领导行为。

对于一个发展到第四阶段的团队来说，授权式的领导方式是受欢迎的。

第四阶段生产力已经很高，领导者不需要指挥下属，下属已经知道该如何完成任务；面对一个士气相对比较稳定的员工，也不需要过多的激励。

授权式领导方式的特点如下： 从行为上来说，是少指挥，少支持。

从决定权来说，决策权已经完全下放。

<<如何打造高绩效团队>>

但任何时候目标的最终决定权还在领导者身上，我们无法授权团队来制定自己的目标，但一旦目标已经确定，领导者应授权下属按照自己的行动计划来完成任务。

从沟通上来说，是一种双向的交流，并能及时地提供反馈。

在监督方面，监督力度大大减弱。

就解决问题来说，领导者鼓励团队成员自己找到解决问题的办法。

通过授权式的领导，团队真正实现了分担领导权，团队可以做到集思广益，达到真正的高绩效。

授权式领导者重点要做的工作如下：与下属共同界定问题，共定目标，决策时下属参与的程度更高一些。

行动计划由下属自己来制定。

鼓励下属挑战高难度的工作目标。

酬劳你的团队，要给予下属适当的认可和奖励，提供团队优秀成员成为他人良师的机会。

定期检查和跟踪团队的绩效。

.....

<<如何打造高绩效团队>>

媒体关注与评论

前言 建立“梦幻组合”的团队是所有进取型组织的期待，也是高绩效组织的基石。企业强大的竞争优势不仅在于员工个人能力的卓越，更重要的是体现在团队合力的强大，体现在那种弥漫于企业中无处不在的团队精神……这正是高绩效团队的精髓：1+1>2。

20年前，当世界一流的企业如丰田、麦当劳、通用食品等公司把团队模式引入到它们的生产过程中时，曾轰动一时，并一度成为新闻热点；而今天，团队运作的方式已经蔓延到几乎所有的组织中，一大批觉醒的企业正不遗余力地致力于高绩效团队的建设。

团队模式正日渐流行……那么如何打造“梦幻组合”的高绩效团队？回答以下问题正是本书的责任所在：
· 团队为什么如此流行？
· 如何让团队的每一个角色优势互补？
· 团队在不同发展阶段的领导方式是什么？
· 如何制定有挑战性的团队目标？
· 如何提升团队的生产力和士气？
· 怎样培育团队精神？
· 如何改善团队内部的沟通？
· 怎样主持高效的团队会议？

· 如何化解团队内部的冲突？
· 高绩效团队有何特征？
作者结合自己在麦当劳、联想和普尔斯马特的管理实践经验，以职业经理人和培训师的双重身份写就此书，提供了大量作者亲身经历的案例和可操作的流程，进而形成了本书的鲜明特色：
本书特色=实践性强+可操作性强
显然，这是一套很有价值的团队套餐，相信读者学完本书也肯定会有此感受。

当然，由于时间及自身水平等诸多方面的原因，本书难免存在不尽如人意之处，敬请广大读者批评指正。

<<如何打造高绩效团队>>

编辑推荐

与您分享世界500强企业管理培训精华！
本书实为各级管理者打造卓越团队、管理团队的实战宝典，一册在手，边学边用，成竹在胸；带领团队原来并不那么困难！
知识改变命运，学习成就未来。
愿时代光华培训书系伴随您一路走向成功，走向辉煌！

<<如何打造高绩效团队>>

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>