

提升团队战斗力的五个加速器



[提升团队战斗力的五个加速器_下载链接1](#)

著者:[美]克里斯蒂娜·考弗曼

出版者:北京联合出版公司

出版时间:2015-9

装帧:平装

isbn:9787550256163

在这本技巧高度浓缩和见解深刻有力的书中，克里斯蒂娜·考弗曼给了一个系统化的方法来创建她所说的精明团队。

《提升团队战斗力的五个加速器》全书分为三个部分：

第一部分解释了为什么需要精明团队；

第二部分着重描写提升团队战斗力的五个加速器——专注力、清晰度、问责制、影响力和可持续能量；

第三部分介绍了如何建立自己的精明团队。

作者介绍：

克里斯蒂娜·考弗曼(美)

企业管理咨询师、神经学家、纽约时报畅销书、福布斯网专栏作家。

35年来，考弗曼曾担任过36家创业企业的董事或顾问；作为风险投资家曾投资过包括谷歌在内的200家初创企业；还为700多家财富1000强企业和300多家中小企业提供过咨询；考弗曼还曾就职于微软、苹果、甲骨文等公司；曾为克林顿政府和布什政府提供过企业管理咨询。

此外，她还经常在早安美国、CNN、CNBC、福布斯网等媒体上露面，斯坦福商学院还曾经对她的管理理念做过两次专题研究。

目录: 序 / 马歇尔·戈德史密斯 / I

引言 / 我的承诺：精明团队的投资回报率 / III

【第一篇】

为什么需要精明团队

第一章 你的团队为何止步不前？ / 3

你的团队一直在进步吗？ / 4

扼杀团队进步的三大错误 / 5

搞不定人，你怎么带团队？ / 9

团队高速发展的五个加速器 / 10

第二章 掌控大脑，才能创造高绩效 / 16

大脑的生存本能会抗拒改变 / 17

每个人都可能陷入“幼兽状态” / 20

命令与控制型领导早已过时，愿景才能驱动人才 / 22

聪明鱼取胜还是大鱼取胜？ / 23

为你的团队“量身定制”文化和信念 / 24

【第二篇】

提升团队战斗力的五个加速器

第三章 专注力：双鸟在林，不如一鸟在手 / 33

生命有限，不要将时间浪费在低价值活动上 / 33

活在当下 / 34

员工公式：安全感+归属感+自信心=信任 / 36

提出问题而不是下达命令 / 37

案例：长期不和的创始人 / 38

第四章 清晰度：直奔目标才是真正的执行 / 42

保证团队目标清晰，并得到所有成员的认同 / 43

清晰度的三个维度：语言、计划、意图 / 44

详细而准确地阐明工作要求 / 45
设置明确的团队计划，点燃成员的激情 / 46
使命、愿景和价值观 / 47
每次开会都应该议程明确、简短愉快 / 53
案例：被蒙在鼓里的CEO / 55
第五章 问责制：责任永远大于能力 / 62
问责制是精明团队的DNA / 62
把丑话说在前面，明确指出不負責任的后果 / 63
分解目标，将每个环节责任到人 / 64
案例：不会分解目标，就难有清晰的行动路线图 / 65
通过成员的工作汇报洞察团队进展 / 68
怎样奖励，下属才积极；怎样惩罚，下属才合作 / 71
员工不尽责，是能力不足还是故意为之？ / 73
第六章 影响力：认同和追随 / 78
影响力是指你可以激励多少人而不是可以命令多少人 / 79
将自己想象成羚羊，而不是狮子 / 80
是以强权操控他人，还是凭心理图式感化他人？ / 81
案例：不能授权就只有死路一条 / 84
影响力的先决条件：融洽的关系 / 87
处世灵活，获取即时影响力 / 89
案例：胡萝卜加大棒 / 91
话说对了，事就成了 / 92
元程序：换位思考更能让你获得认同 / 93
案例：元程序不匹配的CEO和CFO / 104
更多的案例 / 106
第七章 可持续能量：能量决定领导力 / 114
找准你的能量分配点 / 115
案例：惯于指挥和控制的CEO / 116
好钢用在刀刃上，在你能量最强大的时候做高价值的事 / 118
聚焦结果远好过聚焦问题 / 118
人类的三种默认角色：受害者、拯救者、迫害者 / 122
案例：有才华的拯救者 / 124
[第三篇]
建立自己的精明团队
第八章 团队变革的三大要素 / 131
关注核心问题，而非表象 / 131
要素1：影响团队变革的六大因素 / 132
要素2：定位团队现状和期望目标 / 137
要素3：变革五过程：抗拒、嘲讽、有用、习惯和新标准 / 140
同舟共济：与团队成员共同经历变革的阵痛 / 142
第九章 让团队持续高效的四大因素 / 148
精明团队必须具备的四大要素 / 148
五招教你有效建立学习型团队 / 150
精明团队金字塔 / 151
第十章 精明团队的阻碍之创始人综合征 / 157
创始人综合征的五宗罪 / 157
当团队发展到一定阶段，领导人也会成为发展的阻力 / 159
案例：尊重、强化个人发展的AA公司 / 160
第十一章 精明团队的阻碍之搞小团体、暗中拆台和效率低下 / 167
不变革的团队宛如汽车前灯照射下的鹿 / 168
“我们一直是这样做的”之对与错 / 168
案例：创始人互相拆台的BB公司 / 169
第十二章 精明团队的阻碍之对的人，错的岗位 / 175
团队文化混乱将导致信任危机 / 175

对的人，错的岗位（加上碰不得的人） / 176
案例：入职培训不当和裙带关系充斥的CC公司 / 177
第十三章 精明团队的阻碍之破碎的企业文化 / 183
破碎的企业文化是团队成员不投入的主要原因 / 184
人才转变：当好人有了坏的态度时 / 185
案例：团队领导一贯打击创新的DD公司 / 186
第十四章 总结：如何衡量你的精明团队的投资回报率 / 191
你的投资回报率 / 193
积极的目标定位 / 196
致谢 / 199
关于作者 / 202
附录 / 精明团队投资回报率指标 / 204
· · · · · (收起)

[提升团队战斗力的五个加速器_下载链接1](#)

标签

管理

经济

心理学

团队

电子书

宗教

多看阅读

多看

评论

一个有效的模型，书的后半部分值得看。

Very low

五个加速器~专注现状、目标清晰、为承诺负责、通过授权提高影响力、可持续的精力管理。

团队管理的书籍。对于这些知识，很多没办法只能自学，尽量体会，然后运用到工作中。作者犀利得指出，很多团队没有战斗力，是因为团队成员处于幼兽状态，而非只能状态。之后给出五个加速器~专注现状、目标清晰、为承诺负责、通过授权提高影响力、可持续的精力管理。最后部分讲解了团队变革和提高效率的相关要素，并举了一些实例来演示如何使用书中的方法，提高团队的战斗力。书中很多地方需要认真的去理解并且实践才能起到真正的作用。团队竞争力是当下亟待提高的核心工作，但这是一个系统的工程，需要认真细致地建立起奖惩制度，授权方式，为成员指出明确的目标，通过持续的内部培训提高成员的能力，提高成员的安全感、归属感、自信心，成为一个有竞争力的团队。

很罗嗦，简直就是他们公司的宣传手册，把握一些要点即可

[提升团队战斗力的五个加速器_下载链接1](#)

书评

[提升团队战斗力的五个加速器_下载链接1](#)