

# 三步打造高绩效团队



[三步打造高绩效团队 下载链接1](#)

著者:[美]马里奥·穆萨

出版者:中信出版集团

出版时间:2017-8-1

装帧:精装

isbn:9787508674285

在今天，复杂、高速运转、不断变化的全球职场都在要求你快速打造高绩效的团队，这是一个难题，让无数管理者挠头。然而，来自沃顿商学院高管培训课的团队管理智慧为读者解决了这一难题。本书是一本建立高效团队的指南，内容共分为两部分，第一部分介绍了创造高绩效团队的三个基本步骤：设定目标，将角色分给合适的人，建立规范有效的合作。这一部分还涉及在建立团队的过程中遇到的不可避免的挑战和应对策略。第二部分介绍了如何利用三步骤建立zui常见的五种团队：虚拟团队、创业团队、创新项目小组、领导小组和委员会。这囊括了所有组织需要的团队类型。

## 作者介绍:

马里奥·穆萨是哲学博士，目前在管理人员发展项目任教，负责管理高绩效团队观察员小组。他是沃顿商学院战略劝说课程的联合主任，与理查德·谢尔合著了《沟通就是要心机》一书。身为管理顾问，马里奥为全球顶级公司的领导人在组织效力、战略和变革领域提供建议。

玛德琳·波伊尔是宾夕法尼亚大学人类学博士研究生。她目前在沃顿商学院担任讲师。她也是一位商业人类学家，在团队合作、协作和组织文化管理上为财富500强公司提供咨询服务。

德里克·纽贝里是哲学博士，目前是商业人类学家，主攻推动组织效力的人类因素。他在沃顿商学院担任讲师，并且在沃顿商学院管理人员教育项目授课。他同时也为财富500强公司和著名非营利组织提供咨询服务，帮助他们加强协作和组织文化管理。

## 目录: 序言 // 1

前言 我能实现团队合作吗 // 3

### 第一部分

第一章 要懂得规则，先要制定规则 3

做出承诺：系统性对话的力量 6

目标：从实际的角度将愿景具体化 8

分工：如何将碎片拼成整块 12

规则：制定重要的行为标准 18

永不停步 26

第二章 检查：未知可能带来伤害 27

团队文化和神秘的凯沃仪式 28

说与做之间的差距 32

原因1：与团队承诺存在冲突 33

原因2：与环境之间存在偏差 35

检查一致性：发现说与做之间的差距 39

螺栓枪事故 39

学会成为自己的观察者 41

培养观察者的思维方式 42

成为“内部的局外人” 43

导致冲突的环境因素：系统性数据收集的作用 45

创建安全的问题解决空间：心理安全 48

创造条件：培养信任和默契 49

小心差距 56

第三章 改错：填补说与做之间的差距，遵循STAR原则采取行动 58

深水里游泳 60

环境意识：单有宏伟目标尚且不够 62

遵循STAR原则采取行动 67

明确具体 67

下定决心在改进的道路上一小步一小步地来 70

改变环境 73

成为注重现实的乐观主义者 76

行为是巨大的飞轮 78

共同努力：外科团队的绩效大逆转 79

第四章 注意：可能出现的七大常见错误 85

现实中的团队合作 86

一条高效团队合作的经验 87

七大常见错误 88

过于强调抽象的目标 89

对角色分工强调不足	92
低估关系的重要性	95
制定过多规则	98
忽视反思	101
未能赢得对变革的支持	104
程序比过程重要	106
小事情，大局面	108
第二部分	
第五章 现在能听到我说话吗——虚拟团队的管理	113
早早开始培养信任	116
鸡蛋原则	117
你来我往	119
数字化的茶水间	121
一个电话，事半功倍	123
聪明地利用自身的渠道	124
风格和语调	127
我的队友在世界的哪个地方	129
当虚拟团队出错	131
第六章 没有时间进行团队合作——初创企业的经验教训	134
文化的分流	136
毅力和应变能力比产品重要	137
建设具有应变能力的文化	138
人才管理重于任务管理	140
建设支持者网络	142
制定3×3检查点	145
参与度检查点：制定基本原则	147
问题检查点：举起黄旗	148
转折点检查点：为失败做好准备	149
忙碌的文化	152
第七章 谁有好点子——关于创新的感悟	153
创新必须付出努力	155
创新原则和启动器	156
确定价值观	157
多样的视角	159
尝试再尝试	164
尊重传统	169
创造“第三空间”	171
第八章 领导还是追随——领导小组指导方针	174
汽车的爱情故事	175
团队，了解自我	179
遗忘非常容易：2.5亿美元的错误	180
埃德塞尔的失败案例给我们带来了哪些教训	184
回到基本点：保持高管团队的正常状态	185
我们的探讨是否依然具有建设性	186
我们是否需要重新调整自己的工作重点	189
我们太过与世隔绝了吗	192
增值型高管队伍	194
第九章 我们为什么在这里——委员会的参与	197
3×3框架	199
要委员会还是不要委员会，这是个问题	199
激发热情	201
为委员会找到合适的成员	202
想想什么事情zui重要	204
确定角色分工	209

尽职尽责的委员会	214
结语：未来是团队的天下	215
新体制	216
你的世界是蓝色、绿色还是橙色的	216
团队合作的发展趋势	219
团队更为扁平化	219
结构更加松散	223
联系更为广泛	225
工作速度更快	227
高度协作世界里的工作箱	228
通过过程来激发热情和推动绩效	230
你的未来会怎样	232
致谢	233
注释	235
参考资料	253
文献	261
作者介绍	267
• • • • •	( <a href="#">收起</a> )

[三步打造高绩效团队](#) [下载链接1](#)

## 标签

管理

沃顿商学院管理课导师

团队

好书，值得一读

团队效能

美

akb

EcM

## 评论

一本翻译的很烂的好书！方法论在《高效的秘密》基础上，更进一步。

---

智慧书店，196k。

建立承诺——不管是现在还是未来，每个团队都必须通过目标、分工和规则的形式做出承诺。

检查一致性——团队总是会偏离最初的承诺，当团队更为扁平化，结构更加松散，联系更为广泛，以及工作速度更快时，导致偏离的各种力量将会继续加大。幸运的是，只要队员们准备充分，能发现并解决偏离的问题，就能让项目重回正轨。

消除说与做之间的差距——成功的团队会通过培养正确的习惯来帮助自己坚守承诺。

---

一些案例比较有意思

---

全书围绕团队工作的3要素：目标，分工和规则来论述。规则我的理解就是分工下各模块之间的协作和本模块中成员的协作流程。这类有关团队管理的书的点都大同小异，用词有些差异罢了，这3项前两项在明确的项目中是比较容易的，最后这个是动态的各个情况都不一样，是体现核心竞争力的点位。再有这3项后面的补充承诺，检查和改错则是具体操作层面了，其实我理解是最后一项规则的具化3个步骤了。本书总体有点啰嗦，案例也没看到亮点，推荐略读吧。

---

挺好读的，内容有趣，给了一个工具，不知道用起来怎么样，可以操作一下试试。

---

作者在书中涉猎广泛，既有世界著名公司，也有好莱坞大片、NBA球星和世界著名特种部队~

---

[三步打造高绩效团队](#) [下载链接1](#)

## 书评

VI. 践行G (定量) 目标, 分工和规则 行动地图采用简单的STAR模型  
清晰易行的小问题和小行为的步骤分解 调整环境条件, 不断适应和反思  
促进行动的一对一沟通更多的的反馈时机点 源自于每一个问题的发现和解决  
而最大的阻力就是来自于公司的老板 每一次迭代都是艰难的选择 需要...

---

[三步打造高绩效团队](#) [下载链接1](#)