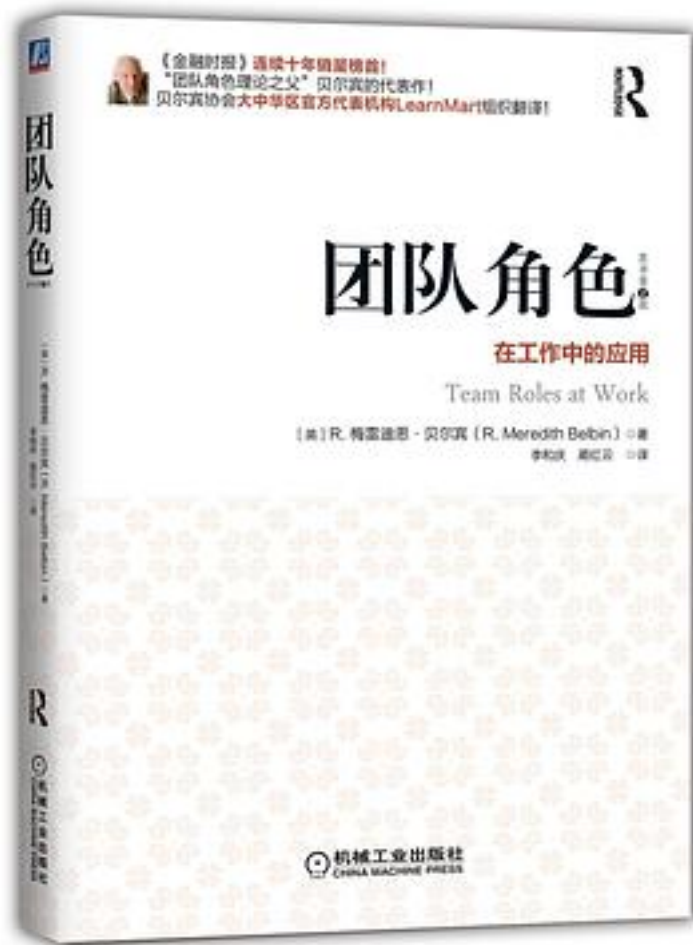


# 团队角色



[团队角色\\_下载链接1](#)

著者:[英] R.梅雷迪思·贝尔宾 (R. Meredith Belbin)

出版者:机械工业出版社

出版时间:2017-10-1

装帧:平装

isbn:9787111575672

为什么在同等资源与规则下，不同团队的业绩差异很大？

## 如何解读团队绩效与团队角色配置的关系?

“团队角色理论之父”——剑桥大学亨利管理学院的R.梅雷迪思·贝尔宾博士——经过九年半的研究和实验，揭开了团队角色配置的秘密。

贝尔宾博士因《管理团队：成败启示录》和《团队角色：在工作中的应用》两本书被誉为“团队角色理论之父”。

贝尔宾的团队角色理论，已经为全世界的经理人和管理培训界所熟悉。

在过去的10年间，随着人们对团队工作的兴趣暴发式的增长，人们对梅雷迪思·贝尔宾著作的热情大大提高。贝尔宾的团队角色分类被证明是极其精确的，并被各类组织所广泛采用。

如今，贝尔宾的团队角色理论和e-INTERPLACE测评系统，已经被翻译成22种语言，包括法文、德文、丹麦文、荷兰文、挪威文、西班牙文、日文、韩文、中文等，在众多世界知名企业中成功应用，同时也进入了各地商学院的教材。

如果说贝尔宾的第一本畅销书《管理团队：成败启示录》提出了团队角色理论的概念，那么这本《团队角色：在工作中的应用》则提供了将该理论运用到实际工作场景中的有效建议。

《团队角色：在工作中的应用》从团队中的人际互动和复杂关系入手，揭示了团队角色语言的影响力，旨在赋能团队、发展个体、培育高效领导者，重启组织活力。

### 作者介绍:

R.梅雷迪思·贝尔宾博士，剑桥产业培训研究部前主任，毕业于英国剑桥大学卡莱尔学院，剑桥大学管理研究协会资深会员。他和他的同事们经过多年在英国和澳大利亚的研究与实践，提出了著名的贝尔宾团队角色理论，被广泛用于全世界的组织中，拥有22种不同语言的版本。

贝尔宾博士曾以咨询顾问的身份向经合组织（OECD）、美国劳工部、欧共体（欧盟前身）委员会以及多家大型企业与公共机构提供决策咨询。作为团队角色理论的创始人，他访问过欧美诸国，现为贝尔宾协会全球合伙人之一。

贝尔宾博士因《管理团队：成败启示录》和《团队角色：在工作中的应用》两本书被誉为“团队角色理论之父”。

目录:

致中国读者 · · · · · III

译者序 · · · · · V

前言 · · · · ·

· · · · ·	VII
第一章	
团队角色的起源 · · · · ·	1
· · · · ·	3
随着原始团队的消亡，权力组织应运而生 · · · · ·	5
传统的工作分配方法 · · · · ·	10
自由城市的兴起 · · · · ·	12
· · · · ·	13
劳动市场的技能分化 · · · · ·	15
· · · · ·	16
人才市场的尴尬局面 · · · · ·	17
· · · · ·	18
出人意料的结果 · · · · ·	19
· · · · ·	20
小结 · · · · ·	22
· · · · ·	24
· · · · ·	26
第二章	
资格证书的秘密 · · · · ·	27
· · · · ·	28
谁才是精英? · · · · ·	30
· · · · ·	34
选拔时对真才实学的考量 · · · · ·	38
· · · · ·	40
如何确定最终候选人 · · · · ·	42
· · · · ·	44
选人的窘境 · · · · ·	46
· · · · ·	48
资格证书带给职业生涯的影响 · · · · ·	50
· · · · ·	52
规则之外的秘密 · · · · ·	54
· · · · ·	56
非正规学习的隐性优势 · · · · ·	58
· · · · ·	60
小结 · · · · ·	62
· · · · ·	64
第三章	
团队角色语言的产生 · · · · ·	66
· · · · ·	68
团队角色的演变 · · · · ·	70
· · · · ·	72
甄别与开发团队角色 · · · · ·	74
· · · · ·	76
团队角色与职能角色 · · · · ·	78

.....	35
预测指标和抵消指标 .....	37
实践中的经验与教训 .....	40
现实环境的影响 .....	41
.....	44
角色多技能性与角色优先 .....	45
共同使用的角色语言 .....	46
小结 .....	
.....	
第四章	
合格与合适 .....	
.....	
.....	
任职资格的难题 .....	
.....	
发现人才的种种障碍 .....	49
合适但不合格的“黑马” .....	50
偶然性触发的管理进化 .....	53
跨越性别界限 .....	
.....	
.....	
“理想人选”为什么未必是正确的选择 .....	
.....	
“空降兵”的困境 .....	
.....	
.....	
成功任命合适人选的案例 .....	59
选拔的最佳策略 .....	
.....	
.....	
小结 .....	
.....	
.....	
第五章	
自知者明 .....	
.....	
.....	
他人反馈与自我修正是通往成熟之路 .....	
.....	
影响工作行为成熟的因素——性格还是技能? .....	
.....	
团队中自我认知的培养对团队业绩的影响 .....	
.....	

团队成员的角色认知一致是成熟团队的重要标志	71
发现弱点	72
优点突出的员工都有明显弱点	74
可容许的弱点与不可容许的弱点	76
完美的角色组合	78
对立的角色组合	79
高材生的自我认知困惑	80
自知者的优势	83
小结	83
第六章	
职场中的人际关系	84
单一角色和多角色人际关系	86
“鞭策者”的角色关系	88
“智多星”的角色关系	90
“专家”的角色关系	92
“审议者”的角色关系	93
“完成者”的角色关系	94
“执行者”的角色关系	95
“外交家”的角色关系	96
“协调者”的角色关系	97
“凝聚者”的角色关系	98
小结	100
第七章	
处理棘手的工作关系	101
不要回避问题	

• • • • •	
• • • • • 102	
工作关系紧张的不同表现 • • • • •	
• • • • •	102
解决途径一：建立角色关系 • • • • •	
• • • • •	103
解决途径二：团队角色牺牲 • • • • •	
• • • • •	105
解决途径三：貌似矛盾的角色关系的黄金搭档 • • • • •	
108	
第三方角色关系的利与弊 • • • • •	
• • • • •	113
小结 • • • • •	
• • • • •	
• • • • •	115
第八章	
自我管理策略 • • • • •	
• • • • •	116
认识自己与自我发展途径 • • • • •	
• • • • •	117
模仿他人还是探索自我 • • • • •	
• • • • •	119
将自我认知和外界看法进行有效比较 • • • • •	
• • • • •	120
发挥天生的角色优势 • • • • •	
• • • • •	126
发展可驾驭的角色 • • • • •	
• • • • •	128
团队角色外包 • • • • •	
• • • • •	
• • • • •	130
小结 • • • • •	
• • • • •	
• • • • •	133
第九章	
搭班子塑团队的艺术 • • • • •	
• • • • •	134
进取与和谐：两种合作生效的情况 • • • • •	
• • • • •	135
打破同质化困局 • • • • •	
• • • • •	
• 137	
建立角色平衡的团队 • • • • •	
• • • • •	138
团队建设的基石：明确的目标 • • • • •	
• • • • •	140
团队建设的实践 • • • • •	
• • • • •	
• 141	
失败的项目团队：角色缺位 • • • • •	
• • • • •	143
什么时候该改变团队？ • • • • •	
• • • • •	145
团队角色分配的技术 • • • • •	

· · · · ·	148
小结 · · · · ·	
· · · · ·	
· · · · ·	148
第十章	
管理团队的更迭 · · · · ·	
· · · · ·	150
到哪里去寻找继任者? · · · · ·	
· · · · ·	151
寻找新舵手 · · · · ·	
· · · · ·	
· · · · ·	152
接班人计划 · · · · ·	
· · · · ·	
· · · · ·	154
权力更迭的方法 · · · · ·	
· · · · ·	
· 156	
团队角色与权力更迭 · · · · ·	
· · · · ·	159
应对权力更迭的万全之策 · · · · ·	
· · · · ·	163
小结 · · · · ·	
· · · · ·	
· · · · ·	165
第十一章	
当今世界的领导力 · · · · ·	
· · · · ·	166
产业与政治 · · · · ·	
· · · · ·	
· · · · ·	167
截然不同的领导力风格 · · · · ·	
· · · · ·	169
两种领导风格所产生的结果 · · · · ·	
· · · · ·	172
自然团队角色的变异 · · · · ·	
· · · · ·	174
当代的政治领导者 · · · · ·	
· · · · ·	178
信仰与团队角色之间的关系 · · · · ·	
· · · · ·	180
凝聚者型领导者 · · · · ·	
· · · · ·	
· 182	
情景与领导力 · · · · ·	
· · · · ·	
· · · · ·	183
小结 · · · · ·	
· · · · ·	
· · · · ·	185
第十二章	
变革中的组织形态 · · · · ·	
· · · · ·	186
动荡的世纪 · · · · ·	

• • • • • 187

企业的强势暴君 • • • • • 189

• 189

衰退的产业帝国 • • • • • 191

• 191

权力中心面临的风险 • • • • • 193

公共部门中的组织 • • • • • 194

简单的组织最有活力 • • • • • 196

未来的三种组织形态 • • • • • 197

梯形组织 • • • • • 200

• • • • • 200

未来的愿景 • • • • • 203

• • • • • 203

小结 • • • • • 205

• • • • • 205

• • • • • (收起)

[团队角色\\_ 下载链接1](#)

标签

管理

团队

成长

团队管理

项目管理

贝尔宾



# 评论

不光光是用于企业，很多关于团队领导的分析可以联想地更广泛。

-----  
简单实用，可读性强。以后工作多了一个团队角色的衡量角度，把人分成9个角色、解释了各自优劣势、之间的chemistry。其实恋爱关系这理论也可以用上

-----  
[团队角色 下载链接1](#)

# 书评

-----  
[团队角色 下载链接1](#)