

理想的团队成员



[理想的团队成员 下载链接1](#)

著者:[美] 帕特里克·兰西奥尼

出版者:电子工业出版社

出版时间:2016-11

装帧:精装

isbn:9787121301735

从事高科技行业的杰夫决定离开充满压力和交通堵塞的生活，离开硅谷去纳帕谷接手叔父的建筑公司。上任后，他急于回复公司团队文化，致力于打造更有效的高水平团队。在这个过程中，他认识到一个理想的团队成员应该具有三个不可或缺的品德，通过这些品德来形成公司的文化，才能拯救这个公司。为此他必须面对失去一些有能力而不太懂得如何进行团队协作的员工，并说服他偏激的运营副总裁，而不是在短期业务的压力下降低公司的招聘标准。

在故事之外，作者提出了一种实用的框架和可操作的工具，用以识别和发展理想的团队成员，无论你是一个试图创建团队协作精神的领导者，还是一个想要提高自己的团队成

员，你都将从本书中获益良多。

作者介绍:

帕特里克.兰西奥尼 (Patrick Lencioni)，全球畅销书《团队协作者的五大障碍》的作者、管理咨询师。被《华尔街日报》评选为全美五大商业演说家之一，《财富》杂志评选为“你应该知道的十大新锐管理大师”之一。他的咨询、演讲和写作工作无不体现了对企业和团队管理的深刻洞见，经常见诸《华尔街日报》《哈佛商业评论》《财富》《今日美国》等报刊杂志。他一共写作了10本书，全球销量超过500万册。

兰西奥尼是Table Group公司创始人、总裁。自1997年起，Table Group公司致力于帮助领导者提升其组织的健康，打造具有高凝聚力的卓越领导团队，促进组织绩效改善及跨部门沟通，提供员工参与度与敬业度。

从《财富》500强企业、跨国公司、高科技新型产业公司，到大学、专业运动队、非营利性组织，成千上万的高级经理从他的演讲、咨询、培训中受益。他帮助企业领导和管理团队在公司战略框架下有更出色的表现。

目录: 第1部分 寓言故事

- 1.情景??//003
- 2.诊断??//007
- 3.发现??//045
- 4.实施??//077
- 5.指标??//120

第2部分 模型与应用

- 理想团队协作者的三项品德??//135
- 定义三个品德??//137
- 模型的渊源??//143
- 实际应用 //155
- 理想团队协作者模型
- 与《团队协作的五大障碍》有效结合 //199
- 最后的一点想法——超越团队之外 //203
- 更多资源 //204
- 致谢 //205
- • • • • (收起)

[理想的团队成员_下载链接1](#)

标签

团队

管理

人力资源

HR

管理学

职场

工具书

工作书单备选

评论

谦卑，渴求，聪慧。

Interview/coaching 实用工具

“创业就是创团队”书单系列之二——《理想的团队成员》，一本在豆瓣上连评分都没有，却又明显被低估的人力资源评估书目。全书的核心就是提出了理想团队成员的三大品质模型：谦卑（Humble）、渴求（Hungry）、聪慧(Smart)。作为过来人读完后最大的感慨是——相逢恨晚！

有礼有节的谦卑、永葆朝气的渴望和需要一生去修为的聪慧。
并须谨记，坦诚、勇敢、迅速的充满爱意的拍打，是因为爱之深，所以才责之切的严厉。
。

谦卑的人不是把自己看低一些，而是少想到自己一些；具有渴求品德的人几乎不用管理者推动着努力工作，他们会持续地思考下一步和下一个机会；聪慧指的是一个人对人际关系的常识，一种恰当地处理人际关系的能力。

1. 上进 2. 高情商 3. 谦逊，不为自己邀功

找到那些具备以下三种品质的人：

第一，求知若渴（Hungry）。求职者是真想解决工作上遇到的问题，还是只为了钱？面试时，还可以聊聊他的自我发展计划。“如果某位求职者不怎么读书，最近一次技能提升是在五年前，那么他就不是我们要找的人。”

第二，谦逊（Humble）。面试时，可以通过倾听求职者如何描述自己的成就，来判断他们的谦逊程度，“他们更多的是用‘我’还是‘我们’？”另外，让求职者谈谈过去的失败也很有帮助，“认识到自己的错误并采取行动来更正它，能体现一个人的谦逊和个人责任感。”

第三，聪明（Smart）。这里的考察与情商有关。求职者有同理心吗？他们能看懂社交里各种暗示吗？与他们相处时会感到愉快吗？“我们想要招聘能与他人顺畅沟通、善于团队合作、具有同理心、心地柔软的人。”

简单但充满智慧，打算试试看

谦卑 渴求 聪慧，谦卑里面包含着是真诚，好书好故事，读完还获得了演讲比赛的第一名。

基于《团队协作的五大障碍》与《理想的团队成员》知识架构，可以梳理一版个人工作上的实践，也算是有体系的复盘呢

[理想的团队成员_下载链接1](#)

书评

[理想的团队成员_下载链接1](#)