

引发员工思考的智慧礼物！
看球赛，学球道，创佳绩！

QIU DAO

李胜杰◎编著

球道



Ren Sheng Jing Zheng De Jue Sheng Fa Ze
人生竞争的决胜法则

感悟“球道”，让我们发现一个人、一个企业、一个集体走向成功与辉煌的内在法则！
运用“球道”，每个人都可以冲刺极限，勇夺桂冠！

地震出版社



引发员工思考的智慧礼物！
看球赛，学球道，创佳绩！

QIU DAO

李胜杰◎编著

球道

Ren Sheng Jing Zheng De Jue Sheng Fa Ze
人生竞争的决胜法则

地震出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

球道：人生竞争的决胜法则/李胜杰编著. —北京：地震出版社，2008.6

ISBN 978-7-5028-3260-5

I. 球… II. 李… III. 成功心理学-通俗读物 IV. B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 062565 号

地震版 XT200700336

球 道

——人生竞争的决胜法则

李胜杰 编著

责任编辑：范静泊

责任校对：孙铁磊

出版发行：**地震出版社**

北京民族学院南路 9 号

邮编：100081

发行部：68423031 68467993

传真：88421706

门市部：68467991

传真：68467991

总编室：68462709

传真：68467972

E-mail: scis@ht.rol.cn.net

经销：全国各地新华书店

印刷：深圳大公印刷有限公司

版 (印) 次：2008 年 6 月第一版 2008 年 6 月第一次印刷

开本：787×1092 1/16

字数：172 千字

印张：14.125

印数：0001~8000

书号：ISBN 978-7-5028-3260-5/F·396(3962)

定价：28.00 元

版权所有 翻印必究

(图书出现印装问题,本社负责调换)

球员，横空出世！球队，应运而生！这圆圆的、充满魔力的球，能够给我们多少有意义的启示呢？

自然，在谈论球星和球队阵容时，我们无法抑制内心的激动，一场场球赛塑造出多少令人炫目的球星和球队！但是这些也引发我们思索：什么样的人 and 团队才能够适应如此激烈的竞争？这些能拼搏的球星和团队是怎样形成的？为什么这些堪称最具竞争力的团队不能出现在我们的企业和组织中？怎样才能把球类运动的竞争之道运用在我们的团队竞争之中呢？

在 NBA 篮球赛中，公牛队队员相互信任，抱成一团，让一个浑似球状滚动的团队在 NBA 赛场上挥汗洒泪、激情四射；火箭队队员则不服输，为团队荣誉而战，使得整个团队未战敌手，先赢己心。球迷们喜爱他们，仰慕他们，不仅仅是因为他们是铁铮铮的汉子，更被看好和追捧的是他们的精神，他们的那种为团队奉献自我的精神。

正如飞人乔丹所说：“团队的利益永远在自我之上，团队的命运就是我自己的命运。为团队荣誉而战，是我的使命！”这一认识，不仅仅限于乔丹个人，在 NBA 赛场上的每名球员都坚持这样的信条。一支强势球队，更多的是需要球员的共性，而非个性。





002

世界杯足球赛中，巴西队多次获得冠军奖杯，这不是靠一个球员或球星就能够做到的，它是靠团队的集体力量，在团队相互协作配合下获取佳绩的。而老将居多的法国队，以一颗抱团之心，力克五星巴西队，更是向人们诉说了一种不争的事实：只有坚持到最后，只有团队成员相互配合，只有把团队的荣誉和利益看得高于一切，就算一个由年纪再大的球员所组成的球队，照样可以胜出年轻力壮的、球星荟萃的强势球队。

球星再多的球队，如果缺少了共性，多了个人英雄成分，整个球队不会是最强大的。正如前德国球星鲁梅尼格所说：“优秀球员不但要有良好的技术和身体，更应该具有坚韧不拔的顽强斗志。我在场上的任务，不仅是把握住同伴给我创造的机会射门破门，而且还要不断地为同伴射门创造良机，应给同伴以安全可靠的保证。”

一支球队除了具有团结、不甘服输的精神外，还应具有竞争精神、荣誉精神、学习精神、参与精神、平等精神、沟通精神、协作精神和奉献精神等等。精神无敌，球道永恒！不管对团队，还是对队员而言，缺少“精神”，任何人都将死气沉沉、万事难成！缺少“精神”，任何企业与团队都将是一盘散沙，难以发展壮大！这就是所向无敌的“球道”理念。

球道，就是从足球和篮球运动中体验个人和团队的成功之道；

球道，是一门善用自己、能开启他人智慧，为企业和组织创造最大价值的学问；

球道，是球星们运动技艺的完美展示；

球道，是团体配合挑战极限的绝美表演；



球道，是人类竞争状态的最准确、最生动的诠释；

球道，是上帝赐予平民欢乐的艺术，昭示着人们追求荣誉和快乐的梦想；

球道，蕴涵着一个企业和组织所能发挥最大组织能力的深刻道理。

现在，本书为所有员工翻开了球类运动的一页页历史。体验“球道”，学习球队的精神，是为了把他们的这种精神运用于我们的工作中。

每一名员工在工作中都会遇到许多棘手的问题，都会有低迷、失落、彷徨的时候，那么，在工作中我们该如何克服困难？如何提升执行力？怎样执行更有效率？怎样提高自己的竞争力及战斗力？要回答这一系列复杂的问题，就需要从球道精神入手。

现代西方管理学证明，世界著名企业之所以能够成就霸业，成功的因素固然很多，但认真探究，就会发现其最关键的因素就是运用了“球道”——有强势团队，有具有团队精神的职员，管理者像优秀的教练一样指导自己的团队。全球已有众多知名企业，甚至政、商两界的领袖都从球道中受过益。全球第一 CEO 杰克·韦尔奇不止一次地强调：“最伟大的领导人，一流的，是教练。”最先在世界范围内提出“知识经济”概念的、美国历史上最年轻的总统克林顿，在位期间也曾聘请多名不同领域的教练辅助自己。

世界 500 强的 CEO 中有 80% 的人将自己的成功归因于有教练的辅导和运用球道。如今在西方国家，COO（企业教练技术执行官）职务在各大企业内部早已悄然上岗并渐成热门。在欧美国家，向教练学习球道，已成为政商两界领袖的必然之选。在美



国，一名成熟而专业的教练每小时的服务费是 800 美金，但这依然阻挡不了人们对聘请教练、学习球队经验的热情。

世界上许多著名的跨国公司，如惠普、美孚石油、IBM、宝洁、国泰航空、爱立信、BP 石油、麦当劳、英国航空等，都在推行球道，以期运用球类比赛经验，把中层干部培养成为教练型的管理者，并因在实际运用球道和教练技术的过程中大幅度提升了业绩和整体效率，从而提出了建立“教练文化”。

例如：波音公司在 1999 年曾经聘请 12 个全职教练和 45 个兼职教练，来对波音公司的 2000 名高级经理进行领导力的开发，而且经理人被要求通过国际教练联合会（ICF）的证书课程。到 2002 年，由于教练帮助经理人在工作业绩的提升方面取得了非凡的效果，波音内部要求提供教练的人数目已超过 650 个。如今，在波音领导层培训中心，每门课程都要设置一个关于教练重要性模块的单元，而且要求中层领导必须提供同级的相互教练。

实践表明，球道精神，可以激发团队内在的激情和动力；球道精神，可以为团队指明实现更大目标的努力方向；球道精神，可以让每一个成员与团队融为一体；球道精神，可以让我们为团队荣誉甘于奉献自我。球道在激发个人潜能、提高团队凝聚力、提升团队整体智商、引发团队智慧、提高企业管理水平、提高企业整体绩效、增强企业核心竞争力等方面，都有非常明显之效果。

所以，球道完全可以打造卓越的企业，成就优秀的个人，无论你是经理人还是普通员工。优秀的球星成就优秀的团队，而优秀的理念成就优秀的球员；同样，优秀的员工成就优秀的企业，而优秀的理念成就优秀的员工。作为员工，要想成为优秀者，首

先要有好的工作理念，亦如球员有好的进攻理念一样。要让自己在现代职场中脱颖而出，让自己成为公司必不可少的人，就要秉持球员的精神及职业道德，在工作中开拓自己的人生天地，因为成功只属于这类人。

本书主要是为成就优秀员工、打造卓越团队所作，可以作为企业文化培训用书配发给员工。认真阅读本书，将助你在职场中成就一番伟绩！想成为企业中的优秀“球星”，就要从现在开始，汲取书中的能量，马上把所学到的知识运用到工作中，这样你就会成为强者，在任何困难面前所向披靡！



005

前
言



第一章 团队第一 / 1

好团队铸就竞争力 / 003

团队配合基业常青 / 009

团队协作方能屡创佳绩 / 014

构建完美的球队 / 018

与团队一同成长 / 024

第二章 公司为什么要录用你 / 27

能力是第一名片 / 029

融入团队 共谋发展 / 034

乐于合作高于一切 / 040

出色队员造就出色团队 / 045

潜力+配合=出人头地 / 051

第三章 发挥你的优势 / 55

发现你的优势源泉 / 057

最大限度地发挥潜能 / 061

要做就做最好 / 064

差异不可避免 / 067

优势互补，收获成果 / 070





第四章 不怕冲突，但求共赢 / 75

良性冲突并不可怕 / 077

风平浪静中潜藏重重危机 / 081

化冲突为战斗力 / 085

和谐互动才能高效共赢 / 089

求同存异方成大业 / 093

第五章 激情永不停歇 / 99

激情是工作的活力之源 / 101

只有“偏执狂”才能生存 / 105

追求卓越，永无止境 / 108

激情演绎成功 / 113

有序地释放激情 / 119

第六章 “明星球员”更要放空自己 / 123

带着感恩的心情上场 / 125

虚心向他人求教 / 129

不争者胜天下 / 133

低调做人 高标准做事 / 137

放空自己才能收获更多 / 142





第七章 前进：杀出战斗力 / 147

坚韧不拔方能夺冠 / 149

冠军拼的是恢复力 / 153

失败不是终点，而是起点 / 157

学会反击，绝处逢生 / 162

爱拼才会赢 / 166

第八章 抱团：团队是个家 / 171

相信教练是赢球的根本 / 173

怀揣信任才能一路同行 / 176

敞开心扉拥抱信任 / 180

与团队共进退 / 184

为荣誉而战 / 189

第九章 团队精神至上 / 193

单打独斗定遭失败 / 195

发扬团队精神，凝聚团队力量 / 198

积极沟通才能有效合作 / 202

融入团队文化，分享智慧 / 207

没有完美的个体，只有完美的团队 / 212





第一章 团队第一





● 好团队铸就竞争力

一个人，他的能耐再大，他的经验再丰富，也不可能在某项事业上独自获得成功。这是因为，从古至今，包括帝王将相、文人雅士、英雄侠客在内，没有哪一个人是十全十美的，总会表现出这样或那样的不足，就连近乎完美的维纳斯也存在缺陷。而唯有优秀的团队，却可以实现优势互补，铸就强大的竞争力。

2006年世界男篮锦标赛告诉热爱篮球的人们这样一个简单的道理：好团队铸就竞争力。但是这个近乎浅显的道理，却常常为很多人所忽视。强调个人英雄主义的NBA带给我们的烙印太深太重，让我们多少都忽视了团队的力量。

回顾这届世界男篮锦标赛的八强，我们便可以发现这样一个有趣的现象：在六支欧洲球队和两支美洲球队组成的八强阵营中，毫无例外地，每支球队都在强调团队精神，强调整体大于个人，这与四年前形成了鲜明的对照。

四年前，夺得亚军的阿根廷队采用的是赏心悦目的整体篮球打法，这在当时让人感觉耳目一新。很快，阿根廷人成为了潮流的风向标，世界篮坛刮起了这股整体篮球的风潮，在本届比赛中，所有的强队无一例外地引之为指导理念。

在这届世界男篮锦标赛中，除了一向就强调团队精神的欧洲球队外，美国队也一改过去个人英雄主义的打法，在沙舍夫斯基



的带领下，这支球队正朝着团队篮球的方向迈进。虽然成绩还不是太理想，但是在它的由 NBA 球员组成的球队中，更多地强调位置的作用，个人的作用正在被慢慢淡化。而过分依靠明星诺维茨基的德国队成为八强中的包尾球队，却是一个很好的反面证明。

本届男篮锦标赛中最引人瞩目的两支球队——西班牙队和希腊队，也成为当今团队篮球的代表。他们在当年阿根廷人强调整体、强调团队的基础上又向前迈进一步，在打造团队时着眼于目前篮球所需要的各种要素：速度、身高、力量、技术、战术、纪律，这些要素非常美妙地融合在一起，形成了集多种打法于一身的必杀技。他们不仅能够打出传统的欧洲中锋策应，也能够有美国式的紧逼，内线的强力单打，外线的三分攻击……丰富多彩的篮球风格在一支球队身上多方面体现出来，使他们面对不同的对手都有不同的应对方式，以往所谓的一物降一物的球风相克已经被颠覆了。

如今阿根廷队、西班牙队、希腊队以及美国队可以说形成了第一集团，而其他欧洲球队对他们也具备相当的威胁，特别是正处在新老交替阶段的塞尔维亚队和土耳其队，一旦他们完成调整，那么球队的位次随时可能发生改变。目前的格局仍旧是欧洲独大，所有九支参赛的欧洲球队都进入了 16 强便是最有力的证明，其他洲的篮球水平也相应有所提升，其中巴西和澳大利亚展现了不错的潜力，亚洲球队也在本次比赛中取得了难能可贵的四场胜利。但是，他们还不足以完全达到和欧洲球队比肩的高度。

与上述强队相比，中国队的差距极其明显，除了有一个明星姚明外，很显然，我们还缺乏足够的团队竞争力。

这些现象启示我们，21 世纪的竞争态势已经很明显，只有优



秀的团队才能创造超乎想象的竞争力。在专业化分工越来越细、市场竞争越来越激烈的今天，个人英雄主义的时代已经过去，没有人能靠一己之力获得某项事业的成功。奥运会上梦六队的失利、NBA 中巨星云集的湖人败给没有大明星的活塞队，同样是对此有力的证明。团队中的优秀一员，并不能使整个团队充满激情和必胜的信念，只有整个团队团结起来，才能唤起无穷的战斗力，激起高涨的激情与斗志。

微软创始人比尔·盖茨被称为软件天才，是一个站在智慧巅峰的人物，但他所取得的成就也同样不是由一己之力所创造的，而是依靠微软帝国的顶级团队——比尔·盖茨、史蒂夫·鲍尔默、保罗·艾伦以及成千上万的优秀员工。

艾伦与盖茨对计算机都很着迷，并拥有共同的伟大梦想。他们不仅花大量时间探讨有关未来计算机技术的问题，而且时刻都在想着如何用计算机干出一番轰动的事业。1975 年，艾伦和盖茨都在为 6800 编写 BASIC 语言，为他们自己的微软公司奠定基础。这一年，微软公司诞生了，它是微型计算机（MICRO-COMPUTER）和软件（SOFTWARE）的缩写。现在，人们已经很少提起这个最初的含义了，但是微软（MICROSOFT）却是经常挂在嘴上的。

在盖茨和艾伦看来，“微软”之名用于一个专门开发微电脑软件的公司是再贴切不过了，何况当时这样的公司仅此一家，别无分店。盖茨和艾伦的想法十分明确：要为各种各样的微电脑开发软件。两个年轻人怀揣着这个伟大的理想，共同努力，共同拼搏。随着公司的扩大，人员的增加，软件精英盖茨与艾伦对于公司管理却显得手足无措，以至于微软刚成立不久，就陷入了重重



危机。聪明的盖茨知道，这主要是因为自己不懂得管理和经营所造成的。于是，他便想到了同是哈佛高材生的史蒂夫·鲍尔默。

1980年，盖茨以5万美元的年薪说服了当时就读于斯坦福大学商学院的鲍尔默加入微软。鲍尔默的加入使得微软公司上上下下团结一致，他的有序管理让盖茨与艾伦可以放心大胆地去创造、研发软件。多年以来，鲍尔默的足迹遍布公司的管理、销售、市场、产品和服务，是他制定了公司客户服务的新模式，是他倡导了渠道革新，与客户建立起密切的关系，也是他负责重新营建公司的工作环境。

不仅如此，微软的普通员工同样显示了团队协作的强大力量。因为一个大型软件的开发，往往需要几千上万人。Windows95操作系统就是由数千名软件工程师历时3年开发完成。而且在应用软件领域，用户需要的不单单只是一个软件产品，而且是与之相关的整体解决方案及全方位服务。Windows95的诞生，本身就是个人的聪明才智加上团队的目标得到同向强调的结果。

微软共雇用了120多家公司为Windows95的营销活动出谋划策。整个活动的协调工作由一个60人组成的公司营销团队专门从事，几千人组成的团队参与了这场新产品推向世界的市场营销活动。每一个微软产品部门则专门负责制定和执行自己的促销计划。

在这么一场声势浩大，需要投入大量的物力、财力和人力的市场营销传播活动中，一个团结、步调协调一致的团队所起的作用显而易见。

由微软团队的成功可以看出，一个齐心协力的团队能使成功来得更快、更容易。因为在这其中团队的成员能够彼此看到各自