

释放潜能

7 个改变个人、团队和组织的教练技巧

[美] 迈克尔·K. 辛普森 Michael K. Simpson 著

· 畅销书《信任的速度》作者史蒂芬·M·R·柯维盛赞并力荐本书 ·

“教练”，本世纪最具革命性的管理概念，当今最新、最有效的管理方法之一
比起在后面拿着鞭子的领导，你是否更愿意成为站在前面拿着旗帜的教练？



中国青年出版社
CHINA YOUTH PRESS

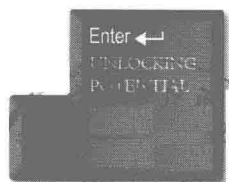


中国文轩

释放潜能

7 个改变个人、团队和组织的教练技巧

[美] 迈克尔·K. 辛普森 Michael K. Simpson 著



7 COACHING SKILLS THAT TRANSFORM
INDIVIDUALS
TEAMS & ORGANIZATIONS



中国青年出版社
CHINA YOUTH PRESS



中国文图



卓越教师网

图书在版编目(CIP)数据

释放潜能：7个改变个人、团队和组织的教练技巧 / (美) 辛普森著；余莉译.

—北京：中国青年出版社，2015.6

书名原文：Unlocking potential: 7 coaching skills that transform individuals, teams & organizations

ISBN 978-7-5153-3289-5

I. ①释… II. ①辛… ②余… III. ①企业管理—组织管理学 IV. ①F272.9

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第076447号

Unlocking Potential: 7 Coaching Skills That Transform Individuals, Teams & Organizations

by Michael K. Simpson

Text copyright © 2014 FranklinCovey

Simplified Chinese translation copyright © 2015 by China Youth Press

All Rights Reserved.

释放潜能： 7个改变个人、团队和组织的教练技巧

作者：〔美〕迈克尔·K. 辛普森

译者：余莉

责任编辑：肖佳孙明

美术编辑：李甦

出版：中国青年出版社

发行：北京中青文文化传媒有限公司

电话：010-65511270/65516873

公司网址：www.cyb.com.cn

购书网址：zqwts.tmall.com www.diyijie.com

制作：中青文制作中心

印刷：三河市文通印刷包装有限公司

版次：2015年6月第1版

印次：2015年6月第1次印刷

开本：880×1230 1/32

字数：80千字

印张：5.75

京权图字：01-2014-2738

书号：ISBN 978-7-5153-3289-5

定价：29.80元



版权声明

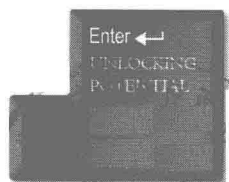
未经出版人事先书面许可，对本出版物的任何部分不得以任何方式或途径复制或传播，包括但不限于复印、录制、录音，或通过任何数据库、在线信息、数字化产品或可检索的系统。

中青版图书，版权所有，盗版必究

释放潜能

7 个改变个人、团队和组织的教练技巧

[美] 迈克尔·K. 辛普森 Michael K. Simpson 著



7 COACHING SKILLS THAT TRANSFORM
INDIVIDUALS
TEAMS & ORGANIZATIONS



中国青年出版社
CHINA YOUTH PRESS



中国文图



卓越教师网

图书在版编目(CIP)数据

释放潜能：7个改变个人、团队和组织的教练技巧 / (美) 辛普森著；余莉译。

—北京：中国青年出版社，2015.6

书名原文：Unlocking potential: 7 coaching skills that transform individuals, teams & organizations

ISBN 978-7-5153-3289-5

I. ①释… II. ①辛… ②余… III. ①企业管理—组织管理学 IV. ①F272.9

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第076447号

Unlocking Potential: 7 Coaching Skills That Transform Individuals, Teams & Organizations

by Michael K. Simpson

Text copyright © 2014 FranklinCovey

Simplified Chinese translation copyright © 2015 by China Youth Press

All Rights Reserved.

释放潜能： 7个改变个人、团队和组织的教练技巧

作 者：〔美〕迈克尔·K. 辛普森

译 者：余 莉

责任编辑：肖 佳 孙 明

美术编辑：李 甦

出 版：中国青年出版社

发 行：北京中青文文化传媒有限公司

电 话：010-65511270/65516873

公司网址：www.cyb.com.cn

购书网址：zqwt.tmall.com www.diyijie.com

制 作：中青文制作中心

印 刷：三河市文通印刷包装有限公司

版 次：2015年6月第1版

印 次：2015年6月第1次印刷

开 本：880×1230 1/32

字 数：80千字

印 张：5.75

京权图字：01-2014-2738

书 号：ISBN 978-7-5153-3289-5

定 价：29.80元



版权声明

未经出版人事先书面许可，对本出版物的任何部分不得以任何方式或途径复制或传播，包括但不限于复印、录制、录音，或通过任何数据库、在线信息、数字化产品或可检索的系统。

中青版图书，版权所有，盗版必究



Unlocking Potential

目录

前言	005
引言	007
第一部分 指导的4个原则	013
第一章 信任 / 015	
第二章 潜能 / 025	
第三章 承诺 / 037	
第四章 执行 / 045	
第二部分 教练的7个技巧	053
第五章 建立信任 / 059	
第六章 挑战思维定式 / 069	
第七章 寻求战略清晰 / 077	
第八章 完美地执行 / 099	
第九章 进行有效的反馈 / 113	
第十章 挖掘才能 / 131	
第十一章 提升“中层” / 141	
第十二章 结语 / 153	
后记	157



前言

马歇尔·古德史密斯博士

Foreword

迈克尔·辛普森的《释放潜能》讨论了管理者如何成为一名优秀的教练。迈克尔教你如何成为一名更好的经理人或教练，帮助你、你的员工和公司发展壮大。在这本书中，你能学到一些关键原则，这些原则适用于公司各个层级。

这是一本价值非凡的书。因为从一生的教练生涯中，从我与高层领导的种种接触中，我发现，下属常常抱怨的就是管理者的指导工作做得太差！据30家大型公司的360度反馈分数证实，下属们评价主管时，“必要时提供有效的指导”这一项得分连续排在后10位。

管理者的指导能力差的原因主要是管理者所管的往往是知



识型员工。也就是说，员工对工作的了解与掌握程度可能大于管理者。假如员工对工作的了解与掌握程度超过了管理者十倍，那么，管理者该如何去指导他们呢？

在本书中，迈克尔指出了七项技能，每一位优秀的指导者都需要这些技能来培养优秀的员工。然而，这些技能并不是关于知识型员工该如何做好他们的工作的！

管理者常常避免指导员工还有一个原因，那就是他们自己的工作已经忙不过来了。如果你将指导看作一个复杂且耗时的过程，你就不会去做！因为你的下属和你一样忙，所以他们也不会希望指导成为一个耗费时间的过程，正如迈克尔所说，他们希望通过指导，使自己的工作表现能有所突破，能从一个水平上升到一个更高的水平，变得更好。

请采纳迈克尔在本书中的建议，他会帮助你在指导别人的同时又不会疏离你与他们的关系。你会认识到如何帮助别人赢取将来的成功，而不是缅怀过去的错误。你还会了解到如何与个人进行指导性对话，并帮助他们取得成功。你会发现，帮助他们取得成功拥有无价的回报，他们能够成长和进步，你的团队与组织也将繁荣发展。



引言

Introduction

当一位成功的领导并非易事。作为领导，你是否成功，得看你的团队成员是否成功，事实上，他们的成功也就是你的成功。团队成员依靠你取得成功，反过来，你也需要依靠他们。所以，不管你是CEO、政府官员、部门经理或项目主管，还是其他类型的领导，你都需要知道如何指导你的团队。

我们从未像现在这般需要有效的指导。盖洛普研究表明，工作上高度投入的团队在工作表现和成就上，往往事半功倍。该研究还表明，工作投入的员工更具创造性，更能创造利益，更加忠诚，更会在客户身上花心思。同时，该研究还表明，员



工的直接管理者对其工作投入程度有着最为深远的影响。^①

因此，每一位领导、经理或主管都需要成为一名好的教练。在这样一个资源有限而责任繁多的时代，人们往往会分心。而教练的主要工作就是将一个团队凝聚起来——可是许多领导并未做到这点。他们通常具有高超的技能、专业的知识，或是经过企业管理、金融、会计、经营、销售、市场、技术、工程、法律和科学等方面的训练。

可是，他们不知道如何做一个好的教练。

我有一位客户在上海一家公司担任重要领导，他所在的公司是世界最大的工业工程公司之一。他在一节培训课上对我说：“我带着最好的学术、分析、调研与法律工具从法学院毕业。可我仍有欠缺之处，那就是如何指导他人。从我做别人的下属那天开始，到我自己也有了直接下属；可是，从来没有人教过我该如何带人，我不知道该如何激励他们、如何帮助他们提高表现、扫清障碍。”

和我一起工作的经理同事们也都有同样的感受。

有趣的是，人们希望有人来指导他们。不久前，哥伦比亚商学院进行了一次上万人参与的调查，其中有一个问题，

^① www.gallup.com/consulting/52/employee-engagement.aspx。（盖洛普-哈特、施密特、基尔汉姆和安哥拉瓦于2009年8月进行的Q12员工忠诚度测评。）

是否想要一个人来指导他们，为什么。调查中，几乎每个人都说自己希望接受指导。30%的人希望接受“生活、目标、视野、创造力和诚信”方面的指导，17%的人希望就“创业”和“团队、销售与跨文化差异”等问题获得指导，16%的人希望接受“领导和管理”方面的指导，8%的人希望得到“人际关系”方面的指导，还有8%的人希望有人能在“事业转型”和“将来的计划与发展”方面指导他们。其中多数人都希望有人能帮助他们改变习惯和进行有效的领导，以及维持工作和生活的平衡。

很明显，指导并不只是与公司或团队相关。它还与人相关。这是一项艰巨的工作，你可能成为好的教练，也可能成为糟糕的教练。无奈的是，这不是电视真人秀，没人拍下你是如何指导的，所以，也无法评判你是不是一个好的教练。可如果你遵循本书中几项重要的“普遍原则”，那便很可能成为好的教练。

我们每天对他人的指引与帮助都是指导的一种类型，可指导不仅是咨询和建议，它更是一种特别的能力、技能和习惯，并且它要求指导者有良好意图与品性。或许，对于指导，最恰当的定义是“释放另一个人的潜能”。我们喜欢这个定义，因为它很振奋人心——人类潜能的确是无限的，同时，也是非常



个性化的，因为每一个人都有独特的优势和需求。

一路走来，我们谁都会遇到帮助过我们的指导者，他们不仅能说出我们的工作习惯和表现，还能谈起我们的私人生活和个人进步。事实上，有时候，对我们来说，最好的指导者是我们的同事、配偶和朋友——那些没有组织威慑力，却让我们信任有加的人。

总之，指导能够积极影响某一个人的心态、内心和行为，使其有所改变，帮助某人完成只有他自己才能做出的贡献。

- 指导不是因为你有权力或是你的职位，你就能命令周围的人。

- 指导不是“修理”一个人。

- 指导不是创造依赖性。

指导是关于建立信任关系，挖掘一个人的潜能，创造承诺和执行目标。在本书中，你会学习信任、潜能、承诺和执行这四大基本原则，以及如何运用它们。懂得了这些原则，你就能更加有效地进行指导了。

“指导”取自coach的字面意思^①，那是一种带轮子的东西，由马拉着载人往来。在18世纪，大学生们会找人帮助他们通

① 译者注：coach有“轿式马车”的意思。

过考试，这个人是他们所信任，能帮他们获得进步，并且能投入考试准备当中，这样的人就叫作“指导者”，因此，作为一名指导者，你的任务就是帮助人们从原有的表现水平上突破，以达到更高水平。

生活就是由各种考验组成。有的考验是暂时的，可大多数都需要你耐心对待，这些职业发展阶段就是能决定你将来如何的关键时期。我们发现每一位优秀指导者所需要用到的七项技能，能帮助他们改变个人、团队、组织的绩效，它们分别是：

1. 建立信任
2. 挑战思维定式
3. 寻求战略清晰
4. 完美地执行
5. 进行有效反馈
6. 挖掘才能
7. 提升“中层”

引述我的导师史蒂芬·R. 柯维博士的话——指导者既非天生，也非造就。成为优秀的指导者，是自己的选择。



Part 1

第一部分

指导的 4 个原则

FOUR
PRINCIPLES OF
COACHING

