

给你一个团队， 如何提升 士气

—— 打造高士气团队的 23 个黄金法则

刘靖 著



士气，是员工高效工作的激情！

士气，是团队提升绩效的动力！

士气，是企业做大做强的最有力武器！

 人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

给你一个团队， 如何提升

士气

——打造高士气团队的 23 个黄金法则

刘靖 著

人民邮电出版社

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

给你一个团队, 如何提升士气 : 打造高士气团队的
23个黄金法则 / 刘靖著. — 北京 : 人民邮电出版社,
2013.9

ISBN 978-7-115-32505-1

I. ①给… II. ①刘… 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(2013)第155726号

内 容 提 要

本书从解决企业中存在士气低落的实际问题出发, 对如何提升个人士气、团队士气提出了解决之道, 并以提升士气作为切入口, 意在帮助企业打造出一支奋发向上、充满士气的团队, 一支高绩效的团队, 从而为企业提升市场竞争力做好铺垫。

◆ 著 刘 靖

责任编辑 赵 娟

执行编辑 张廷职

责任印制 杨林杰

◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市崇文区夕照寺街14号

邮编 100061 电子邮件 315@ptpress.com.cn

网址 <http://www.ptpress.com.cn>

北京隆昌伟业印刷有限公司印刷

◆ 开本: 700×1000 1/16

印张: 14

2013年9月第1版

字数: 175千字

2013年9月北京第1次印刷

定价: 35.00元

读者服务热线: (010)67119329 印装质量热线: (010)67129223

反盗版热线: (010)67171154

广告经营许可证: 京崇工商广字第0021号

序言

士气——企业发展的活力

一个缺乏士气的员工，是一个斗志低迷的个体，工作没有热情，得过且过、敷衍塞责，抱着“当一天和尚撞一天钟”的消极心态在企业混日子，最终成为企业的累赘或毒瘤。

一个缺少士气的团队，是一个斗志低迷的群体，是不会产生好业绩的。这样的团队让领导头痛，让企业背负沉重的负担。

一个士气低落的公司，给人的感觉是压抑、沉闷、没有发展的生机，这样死气沉沉的公司只会受同行排挤，让客户远离，被市场唾弃，没有竞争力可言。

士气在企业管理中起的重要作用，已经被越来越多的管理者高度认可并大加弘扬。

要想让企业充满盎然的生机，要让企业中的团队充满激情、活力和斗志，就要把员工的士气调动起来，让企业中的员工个个生龙活虎，让企业中的团队充满工作的情感和激情，强化战斗力和执行力，提升企业竞争力。



在动笔写作这本书之前，我曾专门去书店、图书馆进行查阅，发现市面上和士气有关的图书少之又少。而“士气”这个东西，不但在企业管理、事业单位构建高效团队工作中占据着举足轻重的地位，而且也是任何管理模式、管理技能都无法取代的。

当今是中国企业一步步走向繁荣盛世的发展时代，中国企业在世界企业之林所处的重要地位在进一步凸显。作为一家管理咨询公司的创办人和从事企业管理培训工作的培训师，我的实际工作经验告诉我，“士气”被企业管理者越来越重视，并成为关键性管理用语，但觉得其被重视程度还远远不够。所以想借助这本书，把企业管理者、事业单位的领导对提升部属士气的殷切期望和本人对“士气”一词浓厚内涵的浅见认知，与读者朋友一起分享，尽可能将士气管理融入到现代企业管理之中，为中国企业走向盛世效绵薄之力。

士气——员工职场进步的法宝

2007年，我在东莞市一家企业管理咨询机构任职。在主导一个客户实施企业管理变革项目时，认识了该公司的年轻职员邱先生。那是一家生产电线、电子产品的集团公司，邱先生当时在东莞市总部一个生产部门任主管。由于他在工作中充满活力，显示出很高的士气，所以总给人一种精力充沛、活力无限的感觉。入职该公司，他只做了很短时间的储备干部，就被任命为基层管理人员。

当了负责人后，邱先生的工作士气更加高涨，凡是交给他的任务，不管难度有多大，他都会努力完成，从来不找任何借口，很得领导赏识，所以很快就从基层干部成长为主政一个部门的主管。

接着，公司领导看他工作热情高涨，有培养潜力，又提拔他任生产部副

经理。

一个士气高昂的员工，工作态度端正、积极寻求高效工作的方法，为提升业绩不懈努力。有了这样的条件，同事喜欢、上司赏识、领导器重，成长的道路就畅通无阻。

士气——企业文化的客观体现

士气在战争中的作用是巨大的，在企业管理中也同样不容小觑。纵观世界500强企业和中国一些经营比较成功的公司，无一不是拥有一支士气高昂的团队作为基础。在中国的企业中，海尔如此，华为和联想如此，还有更多成功的企业也是如此。

某生物科技公司是一家上市公司，这是一家潜力股企业，除了公司拥有良好的周边环境、壮观的大楼、现代化的车间、自动化的生产线等硬件设施令人赞叹外，更重要的是他们公司拥有一支士气高昂的员工队伍和管理团队。

我在给该公司进行管理技能提升培训时，深刻感受到了高昂的士气所形成的氛围。不管是广东省的东莞市、韶关市的几个分公司，还是位于河南省、四川省的生产基地，到处都能感受到他们公司高昂的斗志和勃勃生机。

2012年2月10日，我去该公司韶关市生产基地讲授班组长能力与素养提升课程，韶关基地的综合科科长程先生，邀请我在他们分公司全体员工早上做即兴演讲。那天，韶关的天气比较冷，还下着雨。早上7点30分，300多名员工穿着棉衣、排着整齐的队列站在大厅里，一个个精神振奋，激情高涨。我的即兴演讲仅仅20多分钟，他们却给予我数次的掌声，大厅里昂扬的口号声让人深深感受到什么是团队的士气、斗志和激情。

一个人和一个团队在士气高昂时，能爆发出无限的能量，生发出无限的

激情。这高昂的士气和激情能激发员工工作的热情和主动性，能提高工作的效率，融洽团队的气氛，提升个人和团队的工作业绩，让员工和企业双双受益，达到双赢的目的。

士气，是员工高效工作的激情！

士气，是团队提升绩效的动力！

士气，是企业发展自我、战胜对手、走向强大的最有力武器！

员工拥有了高昂的士气，就能成为让领导器重、企业依赖的人，成为职场的优胜者。

团队拥有了高昂的士气，就能让业绩得到快速提升。

企业拥有了高昂的士气，就能从弱小变得强大，从胜利走向更大胜利。



目录

第一章 士气，职场晋升的阶梯

第一节 士气——职场成功的加速器	4
1. 成功不是高不可攀的	7
2. 成功需要执着和智慧	8
3. 士气是职场成功的加速器	9
4. 如何提升工作士气	10
第二节 “士气低”比“能力差”还可怕	13
1. 士气低落，能力再强也没用	13
2. 士气高昂，高效工作就有保障	15
3. “士气”为“能力”锦上添花	18
第三节 让“斗志”帮你站稳脚跟	21
1. 斗志是成功的原动力	22
2. 斗志是站稳脚跟的基石	24
3. 如何提升个人斗志	26



第四节 业绩不好时，生气不如争气	28
1. 生气是被动的根源	28
2. 墨守成规不如以变应变	33
3. 争气，变被动为主动	35
第五节 坚持，让工作士气延续	38
1. 信心是士气的基础	39
2. 战胜自己，增强你的士气	41
3. “拼一把”，爆发自己的能量	47
4. 成功是信念和士气延续的结果	51
第六节 士气提升，机会就在面前	56
1. 检讨自己	58
2. 学会逆向攀比	59
3. 了解领导对自己的看法	59
4. 转变思维，用积极的心态看问题	60
5. 振作自己，提高士气	60
6. 让优秀成为习惯	61

第二章 提升士气，让成功走向自己

第一节 士气就是生命	65
1. 士气是最好的战斗力	65
2. 欲胜强敌，必先胜自己	65
3. 让外力和内力相互作用	66

第二节 士气就是位子	67
1. 士气高，效率就好	68
2. 位子是为高效人士准备的	71
3. 学习，踏上进步的阶梯	76
第三节 高超技能是士气提升的基础	78
1. 高技能需要“自我OJT”	78
2. 掌握“自我OJT”技巧	81
3. 遵循“自我OJT”7个步骤	83
4. 牢记“自我OJT”4个核心	84
第四节 快捷行动是士气高效的核心	86
1. 快捷行动能让士气更高效	88
2. 工作顺利时，更要保持警觉性	89
3. 配合默契很重要	89
4. 不要怕吃亏，付出才有回报	91
第五节 方向正确，士气所向披靡	95
1. 吃透情况再做事	96
2. 学会“洞察”事物	98
3. 确定工作方法	100
4. 激发士气潜能	100
5. 给方向正确的预期定位	103
第六节 融入团队，让一滴水激起惊涛骇浪	106
1. 用自己的聪明才智为团队争光	107

2. 让自己的一滴水激起团队的惊涛骇浪	109
3. 平时培养优秀素质，关键时刻爆发惊人的能量	111

第三章 营造高士气团队

第一节 士气是战斗力和执行力	116
1. 士气能创造奇迹	117
2. 士气是最好的执行力	118
3. 提升团队执行力的注意事项	119
第二节 怎样提升团队士气	122
1. 学会煽情演说	124
2. 学会“作秀”	128
3. 团队士气提升的“二八法则”	133
4. 团队士气提升的“倒金字塔”效应	134
5. 提升团队士气的职能分工	136
6. 提升团队士气的口号要求	137
7. 鼓励PK，让士气经久不衰	139
第三节 小胜靠细节，大胜靠士气	141
1. 对于干部来说，“细节决定成败”是个误区	143
2. 对员工来说，“细节决定成败”是个理念	145
3. 摆正“细节”和“士气”的偏正关系	145
4. 细节只能小胜，士气让你大赢	147



第四节 上下同欲，士气旺盛	149
1. 缺少士气，注定死路一条	153
2. 士气旺盛，团队生机盎然	154
3. 如何创建上下同欲的高士气团队	155
第五节 士气的理念传输和运作机理	157
1. 团队士气的内在构成	159
2. 士气理念的传播途径	161
3. 寻找影响士气的原因	162
4. 有效解决士气低落问题	163
5. 如何运作士气理念	165
第四节 塑造团队的士气内涵	170
1. 从文化中提炼信仰与精神	171
2. 疏通士气渠道	173
3. 深化士气内涵	174

第四章 让团队激情飞扬

第一节 营造激情的“气场”	181
1. 信息传递作用广	181
2. 气氛渲染威力大	182
3. 幕后推手意义重	182
第二节 团队要理性，高效工作要激情	185
1. 理性管理，团队业绩稳定的基础	186

2. 激情，衍生士气的媒介	187
3. 激情和理性，两手抓，两手硬	189
第三节 好士气，好业绩	190
1. 培养团队负责人的人格魅力	190
2. 在团队中统一思想，让步调一致起来	191
3. 处理好宏观和微观的关系	191
4. 纯洁团队	192
第四节 氛围和谐，士气提升的基础	193
1. 让人人感觉到自己是团队的主人	193
2. 树立模范和标兵	195
3. 负责人要做出表率	195
4. 管理团队要宽严相济	196
5. 关心团队成员的生活条件	197
第五节 理性+士气=强大竞争力	198
1. 给“理性管理”加入“士气调味品”	200
2. 掌握正确引导员工冲动情绪的10个步骤	203
3. 让团队在变革中成长	208
后 序	209



Chapter one

第一章

士气，职场晋升的阶梯



徐女士是我在做管理咨询时的一个客户，她是某公司的总经理。

一次，我去徐女士的公司讲授《干部管理技能提升》课程。在陪我吃饭时，徐女士饶有兴趣地聊起她们公司的员工。作为女性总经理聊员工，自然有非常多的话题。善于归纳的徐女士，将她的公司的员工划分为四种类型：

第一类，士气高涨、有使命感、积极努力型；

第二类，经验丰富、忠于职守、任劳任怨型；

第三类，满足现状、应付工作、不思进取型；

第四类，士气低落、得过且过、敷衍塞责型。

我问徐女士：“你们公司是怎样对待这四类员工的呢？”徐女士语重心长地说：“我让人力资源部给士气高涨、积极努力型的员工提供成长的平台，给他们安排外出培训、学习的机会，当他们的能力提升到一定程度时，公司及时提拔重用他们；对待任劳任怨型的员工，公司从福利待遇方面给予相应的优待；对于满足现状、不思进取的员工，我让各部门管理人员对他们采取教育转化的方式，鼓励他们向积极进取的员工学习；而对待第四类员工，公司采取的方式则是多换思想少换人，不换思想就换人的方式，要么转变思想，要么离开公司。”我很认同徐女士这样的处理方式。



其实，还有更多的企业老总采用和徐女士一样的方式。每一个当领导的，都希望自己的企业不断发展，都希望自己的部下是士气高涨、富有使命感的员工。

徐女士的观点代表的是企业对待员工的常规方式。员工要在职场取得进步，就要在使命感方面加强自己，提高工作士气，用高效工作换取领导的器重和职场的成功。

每一个当领导的，都会对高士气、高效能的员工高看一眼。因为领导率领的团队需要高士气、高效能的员工作为支撑。

“士气”和“精神”既有许多相近之处，也有不同之处。可以说，士气是建立在精神之上的。没有精神做支撑，士气提升就缺少内在的基础。

“士气的确切定义是什么？”曾有学员这样问我。

我告诉他们：“从理论角度讲，士气就是维持意志、行为的具有积极主动性的动机。士气的作用在于激发人们潜在的生理能量和心理能量，激活人们的体力、精力，使能力得到充分发挥。士气的外在表现为‘勇气、耐心、热情’等。”

我在深圳市讲课时，和几家企业的高层管理干部在一起讨论员工的工作士气和激情问题，他们得出这样的结论：一个人的士气有多高，工作热情就有多高，人生舞台就有多大。

有个曾在深圳一家台资企业任职生产部门的李经理，和大家分享了他以

