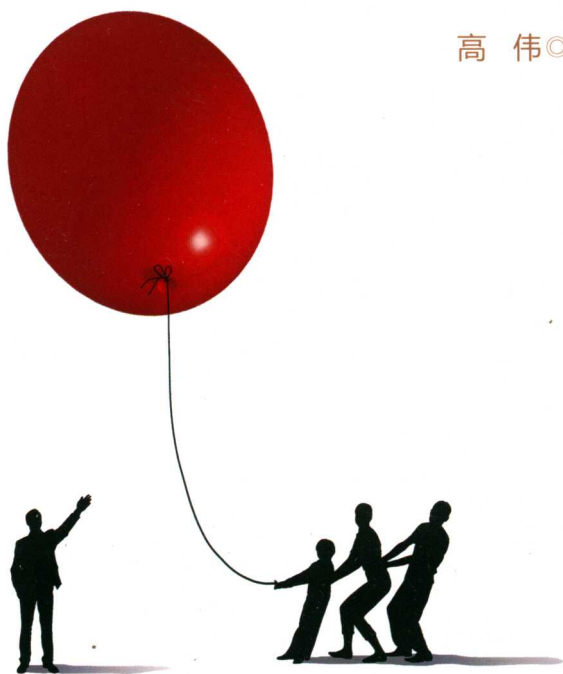


TEAM  
ORIENTED

# 团队至上

管理就是带队伍，带队伍就是带人心

高伟◎著



以一当十不难，难的是聚十当一

没有完美的个人，只有完美的团队  
用团队精神打造富有战斗力和凝聚力的高绩效团队

中国法制出版社  
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

TEAM  
ORIENTED

# 团队至上

管理就是带队伍，带队伍就是带人心

高伟◎著

图书在版编目 ( CIP ) 数据

团队至上: 管理就是带队伍, 带队伍就是带人心 / 高伟著. —北京: 中国法制出版社, 2017.1

ISBN 978-7-5093-8067-3

I. ①团… II. ①高… III. ①公司—企业管理—研究

IV. ① F276.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 289724 号

策划编辑 / 责任编辑: 杨智 ( yangzhibnlaw@126.com )

封面设计: 杨泽江

**团队至上: 管理就是带队伍, 带队伍就是带人心**

TUANDUI ZHISHANG: GUANLI JIUSHI DAIDUIWU, DAIDUIWU JIUSHI DAIRENXIN

著者 / 高伟

经销 / 新华书店

印刷 / 三河市紫恒印装有限公司

开本 / 710 毫米 × 1000 毫米 16 开

版次 / 2017 年 2 月第 1 版

印张 / 13.25 字数 / 155 千

2017 年 2 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5093-8067-3

定价: 32.80 元

值班电话: 010-66026508

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 010-66031119

网址: <http://www.zgfs.com>

编辑部电话: 010-66038703

市场营销部电话: 010-66033393

邮购部电话: 010-66033288

(如有印装质量问题, 请与本社编务印务管理部联系调换。电话: 010-66032926)

## 推荐语



高伟老师是国内很受欢迎的培训师之一，他认为，当今企业能够在激烈的市场竞争中实力超群、脱颖而出，往往是与一个高绩效的团队分不开的。他的课程一经推出，就受到中高层领导以及白领精英阶层的热捧。

高伟老师从来不讲大道理，而是把“大”道理分解，紧贴企业实际。

他也是明星讲师中最有特色、最令人尊重、授课效果最好的一位。他的课程不仅内容丰富，形式活泼，而且实用性强，容易记忆，既能达到很好的现场效果，又能对企业管理产生长期的影响作用。

此书内容通俗易懂，涉及的道理非常实用，都是来自于高伟老师自身的经验，读上去令人信服。书中的案例也很生动，具有说服力，强于空泛的理论说教，适合希望了解团队建设的朋友阅读。

经济衰退、行业不景气、竞争激烈，团队要想自救，只有自我提升，强者才能生存！正如马云所说：“如何使每一个人的才华真正地发挥作用？这就像拉车，如果有的人往这儿拉，有的人往那儿拉，互相之间自己给自己先乱掉了。我在公司里的作用就像水泥，把许多优秀的人才黏合起来，

使他们力气往一个地方使。”

领导者真正的角色，是能够将不同的人 and 不同的要素结合在一起。好的管理，需要带好队伍，带好队伍则重在带人心。杰出的领导者总是会有意识地建构自己的生活，用心打造团队。他们不只是演员，还是编剧，每一位都用自己的方式改造了周围的环境。

## 序言： 让自己变得职业化

经济学家吴敬琏在“中欧国际工商学院 EMBA 班开学典礼主题演讲”中提到了这样一个事实：挣快钱、挣大钱的日子要过去了，中国企业原来所依赖的各种竞争优势正在逐渐消失，要想在新的市场环境下继续发展，就需要靠原始型的创新。也就是说，要抛弃以前那种市场换技术的“拿来主义”做法，进行基础研究。

企业越来越难做是毋庸置疑的事实，只不过有的人认为这是经济危机的影响，危机过后，好日子就会回来。这显然是一厢情愿的想法。经济危机固然是企业经营困难的原因之一，但更主要的原因，则是企业原来所依赖的各种竞争优势正在逐渐消失。所以，未来的企业，要想在市场中立足，原始型创新及提高效率是必然的选择。也就是说，未来的中国企业，必须改变以前那种靠成本优势粗放型发展的模式，在提高技术竞争力的同时，向精益化组织发展。这是基于国内各种资源衰竭、劳动力成本不断上升情况下的自然选择。

这就意味着，管理的流程化、标准化将成为未来企业的必然选择，因

为这是企业减少浪费、提高效率的保证。而要想保证流程化、标准化的顺利实施，员工就必须具备职业化素质。换句话说，企业要想降低浪费、提高效率，需要员工的职业化素质做保证。员工不够职业化，企业在同样的技术、同样的员工数量的前提下，无法与国外企业进行竞争。

毫无疑问，向精益化管理转型是国内企业不可阻挡的大趋势，因此，要想跟上企业发展的步伐，我们每个人都要提高自身的职业化素质。做不到这一点的人，将会被时代所抛弃！

所谓职业化，比较学术化的定义，就是工作状态的标准化、规范化和制度化。也就是把上级交代下来的任务，专业地完成到最佳，准确扮演好自己的工作角色。

职业化的内涵比较丰富，如果往详细了说，可以洋洋洒洒地写成一本书。但往简单了说，用一句话就能概括：做一天和尚撞好一天钟。和尚撞钟的故事大家都知道。撞钟容易，但能否每天、每次都把钟撞好却不容易。这其间的差距，就是职业化的差距。

在日本的新干线列车上，每当有乘客走进车厢，服务员都会向他鞠躬，并用非常柔和的声音说着“欢迎乘坐新干线”。然后，服务员会推着售卖食品的小车慢慢走过来，一路不停地打招呼，轻声细语，面带微笑，让人觉着如沐春风。在离开车厢的时候，服务员也会再次回头鞠躬，口称“给大家添麻烦了，请大家好好享受旅途”。日本人的职业化表现，由此可见一斑。更让人惊讶的是，即使是在空无一人的车厢里面，这些服务员也会朝着空荡荡的车厢鞠躬，面容上毫无懈怠之情。这种精神，这种态度，这种一丝不苟的工作表现，如果没有职业化的操守，无论如何是做不到的。

日本人的这种执行力，并非个别现象。如果你留心观察就会发现，在日本新干线所有的列车上，服务员说的话都是一模一样，甚至他们戴帽子的角度、胸前的胸花和小丝巾的位置，都完全相同，绝对符合公司的规定和要求。

很多人不理解，认为对着空车厢鞠躬，完全没有这个必要。可就是这个行为，恰恰反映出了一个人是否具备职业化素质。在日本员工看来，既然公司是这么规定的，就要不打折扣地去执行它。这是工作，也是职责。这实际上就是职业化的最佳表现——任何时候，都要保证工作状态的标准化、规范化和制度化。

要想成为职业化员工，首先要具有职业化心态。职业化心态最大的特点是，碰到任何问题，不是去抱怨或推卸责任，而是始终主动积极地去解决问题。

职业化心态对流程执行力起着重大的作用。因为有着职业化心态的人，必定有着良好的职业操守，也必定能够主动而非被动地去执行工作。更重要的是，他把遵守公司的“游戏规则”视作必然，把为公司创造效益视作自己的职责。

除了职业化心态，我们还必须具备职业化技能，也就是要具备岗位工作所要求的工作能力。职业化技能不仅仅指专业知识，也包括时间管理、沟通技巧等能力，是一个人综合素质的体现。

有了职业化心态和职业化技能还不够，我们还必须具备职业化操守。职业化操守包含两个内容：一是事事按流程执行，二是事事站在公司的角度考虑问题。判断一个员工是否具备职业化操守，最简单的方式就是看他



的日常言行。如果他在跟公司外面的人谈事时，只从个人的身份出发，而考虑不到自己的一言一行都代表着公司形象，那么这个员工就不具备职业化操守。反之，如果一个员工在和别人谈起自己的公司时，总是非常谨慎，处处维护公司的形象，那么这个员工一定有着强烈的职业化操守。

职业化员工之所以容易成功，是因为无论公司环境如何，他们总能持一种积极的心态去融入企业，而不是每日抱怨这个不合理，那个不公平。

对任何一个员工来说，在一家公司工作，不管你是否真的喜欢这家公司，除非你选择离开它，否则就要接受它。接受它的价值观，接受它的规章制度，接受它的游戏规则。从某种意义上说，接受公司其实就是接受自己。在一个自己不满意的环境中工作，肯定不会获得成功。所以，只有以积极的心态融入公司，个人的价值才能体现得更好，个人也才能发展得更好。



**01**

**PART**



# 目录

第一章	一、荣誉是一切优秀团队的凝聚力 / 003
我是团队的一员	移动互联网时代，不做团队的累赘 / 003
——集体荣誉感	产生团队荣誉感 / 007
/ 001	二、使命感闪耀神奇的光芒 / 011
	使命感是最大的进步动力 / 011
	使命意识超越平凡的工作 / 014
	三、团队的目标就是个人的目标 / 016
	我们在为谁奋斗 / 016
	认清愿景，才能上下同心 / 019
	四、忠诚自己的工作，忠诚自己的团队 / 023
	强大的执行力从何而来 / 023
	尊重与忠诚是一对亲兄弟 / 025
	五、每个人都是团队的骨干 / 027
	人人争做骨干，个个苦练标兵 / 027
	打造学习型的团队 / 029

## 第二章

### 团结就是我们的力量

#### ——集体主义精神

/ 033

#### 一、团结有效率，团队出成绩 / 036

团结就是胜利 / 036

团结就是要形成合力 / 037

#### 二、步调一致才能打胜仗 / 039

配合到位，就能创造奇迹 / 039

“干掉”部门之间的不配合 / 041

#### 三、基层就是团队的基石 / 043

提高团队凝聚力 / 043

既要激励又要实惠 / 045

#### 四、“抱团”抱出战友情 / 046

沟通无定式，贵在有效果 / 046

特殊人才，特殊手腕 / 050

#### 五、塑造一支爱岗敬业的团队 / 053

领导有力，团队如一 / 053

带出一支团结的队伍 / 054

## 第三章

### 纪律就是团队的战斗力

#### ——服从是团队的精髓

/ 059

#### 一、执行高于一切 / 061

想不通也要先执行 / 061

服从是执行到位的保障 / 065

服从来自平时“严要求” / 067

#### 二、执行不能讨价还价 / 069

紧盯管理制度的执行 / 069

执行力是“逼”出来的 / 070

#### 三、纪律落实在细节 / 072

“不许在车间大小便” / 072

做好小事，能成大事 / 075

#### 四、有情的团队，无情的制度 / 081

我的团队，我做主 / 081

老兵的饺子，新兵的面 / 083

按制度办事，但也要讲感情 / 085

#### 五、“不想当将军的士兵不是好士兵” / 087

骨干要有做“备份”的准备 / 087

上下一致促团结 / 089

### 第四章

优秀的团队没有短板

——团队是个大熔炉

/ 095

#### 一、团队为什么是最好的大熔炉？ / 097

培训是一笔超值投资 / 097

干什么学什么，缺什么补什么 / 100

#### 二、好苗子是选出来的 / 102

人才与岗位相匹配 / 102

灌输思想，提高执行力 / 105

#### 三、剩兵就是精兵，就是标兵 / 108

果断淘汰不合适的兵 / 108

和谐氛围下的良性竞争 / 113

#### 四、每个人都能贡献自己的力量 / 116

使用人才一专多能 / 116

在最好的位置上施展才华 / 119

### 第五章

激情蓬勃的集体氛围

——高昂的士气

/ 125

#### 一、士气高昂 / 127

为团队注入激情 / 127

沃尔玛式的集体欢呼 / 131

- 二、榜样的力量是无穷的 / 133
  - 全身心奉献企业的管理者 / 133
  - 荣誉簿上写下你的名字 / 135
- 三、快乐的工作有效率 / 139
  - 健康有序的内部竞争 / 139
  - 快乐是高效率的前提 / 141
- 四、“谈谈你的意见” / 144
  - 勤沟通才能出成绩 / 144
  - 解开成员心里的疙瘩 / 146
- 五、跟着团队走，前途一定有 / 148
  - 切实保障基层人员的利益 / 148
  - 物质和精神，两手都要硬 / 149

## 第六章

### 好团队就是打胜仗的 团队——团队的愿景 / 153

- 一、胜利之师就是盈利之师 / 155
  - 所有团队都在追求同一样东西 / 155
  - 成为创造利润团队的一分子 / 157
- 二、“亲密无间”没有内耗 / 158
  - 团队沟通力求上通下达 / 158
  - 对下级沟通，避免“信息不对称” / 160
  - 将关心传递给每个基层人员 / 162
- 三、时刻要警惕，时刻能战斗 / 165
  - 居安思危是组织常青的前提 / 165
  - “距离失败只有 18 个月” / 169
  - 团队理应“一日三省” / 171

四、让团队形成雷厉风行的作风 / 173

事业的成功来自于行动 / 173

要求团队保证完成任务 / 175

五、牢记服务对象：时刻不能忘记“衣食父母” / 178

敬业精神至高无上 / 178

服务质量决定团队未来 / 180

六、与时俱进：紧跟变化，适应变化 / 182

从“铁脚板”到“信息化” / 182

不做“鸵鸟”，跑赢市场才能发展 / 184

有所“变”，有所“不变” / 185

附件

成就卓越的领导者

——为“王”之道

/ 189

## 第一章

# 我是团队的一员——集体荣誉感

被称为“最伟大的 CEO”的杰克·韦尔奇认为，领导人的第一要务是“设立愿景，使愿景体现在生活作息中，并激发团队去实现它”。志同道合就靠愿景，所以愿景的立意要高，谋略要远。事实上，很多伟大的企业家和政治家都善于利用“共同愿景”进行领导和管理。



