

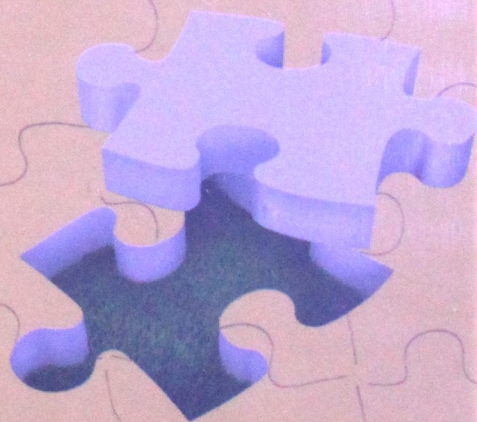


金伯扬 吴咏怡 著

加法与减法

——让每一个人成为资源

加法让人更有力量，减法让人制造问题。
一本能激发他人能力、提升领导力的实践力作。



創于1897

商務印書館
The Commercial Press

014012156

C962

46

加法与减法

——让每一个人成为资源

金伯扬 吴咏怡 著



商务印书馆
The Commercial Press

2013年·北京

C962
46

图书在版编目(CIP)数据

加法与减法:让每一个人成为资源/金伯扬,吴咏怡
著.—北京:商务印书馆,2013
ISBN 978-7-100-10215-5

I.①加… II.①金…②吴… III.①人才管理学
IV.①C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 188817 号

所有权利保留。

未经许可,不得以任何方式使用。

加法与减法

——让每一个人成为资源
金伯扬 吴咏怡 著

商务印书馆出版

(北京王府井大街 36 号 邮政编码 100710)

商务印书馆发行

山西人民印刷有限责任公司印刷

ISBN 978-7-100-10215-5

2013 年 10 月第 1 版

开本 700×1000 1/16

2013 年 10 月山西第 1 次印刷

印张 13¼

定价:30.00 元

推荐语

人只能被领导而不能被控制，领导成功的关键是需要深入了解人和调动人的潜力。该书从人的角度进行阐述，通过实际的案例，提出了很多让人深思的观点和方法。读了这本书，一定会有所启发。

——沈晖·壳牌化工全球人力资源副总裁

一个好的领导者需要管理好自己和领导好他人，而管理好自己是领导好他人的一个前提。因此，领导者不仅需要了解别人，更需要了解自己。金伯扬先生和吴咏怡女士的《加法与减法——让每一个人成为资源》一书非常有新意，对管理好自己和领导好他人这两个方面都做了深入阐述，值得领导者研读和实践。

——陈国权·清华大学经济管理学院教授，
博士生导师，领导力与组织管理系副主任

领导者的一个重要任务是激发他人提升能力和改善行为，让更多的人变得更加专业和优秀，Coaching 是完成这个任务的一个很有效的工具。该书的作者对行为学有多年的研究，在运用和实践 Teamcoaching 方面经验丰富。这本书作为一本具备独立思考和辅导实践的著作，能够改变一个领导者的思维方式，进而能够改变整个组织的文化和未来。

——罗慧·道达尔石油亚太区人力资源副总裁

我很赞同本书提出的“领导者是管理问题的根源”这个观点。的确，绝大部分管理瓶颈的形成，归根结底是因为领导者本人碰到了瓶颈而无法自我突破，或者不愿意通过变革来突破自己的瓶颈。领导者突破管理瓶颈的一个简单的量化指标是：在你所领导的人当中，有多少人的能力比你强？如果比你能力强的人越多，你面临的瓶颈压力就会越少。当然，要让众多能力强的人对你心悦诚服，领导者需要具备创造性地影响他人行为的能力。掌握该书中“团队教练”的方法，一定有

助于这种创造性影响力的培育和发挥。

——彭德智博士·美国史带公司中国首席代表
原美亚财产保险有限公司董事兼资深副总裁

每一个人的行为，都受他内在的价值观和想法所引导，每一个组织成员的行为，也受组织中真实的核心价值观所引导，因此，建立积极、正面的价值观，不仅对个人的发展有益，对组织的发展也非常必要。《加法与减法——让每一个人成为资源》一书的可贵之处是，将组织中那些难以触摸的价值观进行“加”和“减”的区分，让人们看到不同的方向所带来的不同行为，不同的行为所产生的不同结果，能够帮助领导者更加有效地领导他人和建设团队。

——王依宁·汇丰银行亚太区银行和财富管理人力资源总监

无论是在生活中，还是在企业中，每一个人都是加减法的运算者，都可能会对周围的环境和人产生积极或者消极的影响。事实上，很多组织问题的出现，都是因为团队成员未能意识到他们的行为对其团队的实际影响。《加法与减法——让每一个人成为资源》的作者用睿智的洞察力和深刻的分析能力，以独到的见解和具体的实例为希望成为“团队教练”的管理者提供了可操作的解决方案。

——叶蕾·高露洁棕榄中国区人力资源总监

此书不仅介绍了管理中的很多现象和理论知识，还分析了这些现象背后的原因，提供了“如何做”的操作指南，能够启发管理者的知行智慧。

——肖南·先锋金融集团首席运营官 (COO)

这本书由两位作者融合十多年的教练经验，原创了十六种加减法，实用落地。它应当成为每一个立志成就团队的教练型领导者的案头必备读物。

——邓永泉·香港 Epicor 软件公司北亚区高级区域总监

前 言

这是一本激发自己和他人的力量、让每一个人成为资源的原创著作。

我们每个人的行为，无论是在自己的人生中，还是在一个团队中，基本上有两种表现方式：做加法或者做减法。加法让人更有力量，帮助人达成目标；减法让人变成问题，阻碍人达成目标。

加法和减法之间，隐藏着很多能量和障碍，隐含着很多管理的诀窍。比如，一些看起来是在做加法的表现，实际上却是在做减法；再比如，很多人认为自己是在为团队解决问题，实际上他解决问题的方式就是最大的问题。其实，任何一个人都有可能是加法的输出者，也有可能是减法的输出者；任何一个人都在为自己做加法或者做减法，也在为别人、为团队做加法或者做减法。

有效区分自己的加法和减法，会让自己更有影响力；有效区分他人的加法和减法，会让自己更有管理能力和领导能力；有效区分团队中的各种加法和减法，会激发团队成员的表现力，让团队成为更优秀的团队。

这种区分的意义在于让人们透过现象看本质，看到很多管理问题的盲点和真相，看到很多现状与自己的关系。事实上，很多管理困境的出现，不是因为管理者不想解决问题，也不是因为管理者不努力，而是因为管理者没有对团队中的各种加法和减法进行有效的区分，结果，管理者越努力，越适得其反。

增加加法，减少减法，是让每一个人成为资源的有效途径。其中有一个关键点：你需要明白哪些行为是加法，哪些行为是减法，还需要将那些被误认为是加法的减法有效地区分出来。因此，本书运用了大量的区分法，提出 16 个非常实用的加减原则，让人们能够看清楚问题的真相和根源，让各种具有代表性的盲点浮出水面。

这种区分的方法来源于团队教练。本书的两位作者是团队教练（Team Coaching）领域的专家，对解决“人的问题”、挖掘人的潜能和开发领导力方面都有丰富的经验。书中采用加法和减法的角度，对组织中的核心问题进行了深入的分析，并提出了可供借鉴的案例。整本书贯穿了团队教练的核心方法，却不集中探讨团队教练的专业理论，而是着眼于理论和实践相结合，注重解决实际问题。

这本书不仅适合领导者和管理者阅读，也适合每一个想得到更多资源支持的人阅读，因为，人人皆是资源，而能否获得这种资源的关键，在于你是否一直在为自己、为别人以及为你想整合的资源做加法。

这是一本负责任的书，两位作者立足于实践，又不断地学习相关的理论，在借鉴世界级大师的理论的同时，又进行了独立而深入的思考。相信这一负责任的心态和行动，能够让你读有所思、思有所获。

目 录

前 言 1

第一部分 团队关系

第一章 价值观上的黑白道 2

志同道合 VS 同流合污

团队中不乏关心团队的人，比关心程度更为关键的，是关心的方向。讨论团队是非、点评领导决策、分享消极情绪……类似的关心，还不如不关心，因为这些名义上与组织志同道合的关心，实际上是与他人同流合污。

1.1 何谓志同道合 2

1.2 组织中的同流合污 3

1.3 源头在哪里 5

1.4 合作的终极对象 6

1.5 减“污”加“志” 7

1.6 教练案例：教练的同流合污 8

第二章 人和方法孰轻孰重 11

以人为本 VS 方法至上

聪明的领导者用自己的聪明来衡量别人，常常显示出比别人聪明；智慧的领导者用自己的智慧来支持别人，常常凸显出别人的能力。当你方法至上，方法却未必尽如你意；当你以人为本，方法则可能源源不绝。

2.1 老板想方法，员工谈战略 11

2.2 组织中的“目中无人”	12
2.3 方法不是障碍，人是障碍	12
2.4 怎样以人为本	13
2.5 减“法”加“人”	14
2.6 教练案例：真的以人为本吗？	15
第三章 团队中的学习模式	17
双环学习 VS 单环学习	
我们一直在学习别人懂而我们不懂的东西，比如知识和经验，却忽略了学习“我”自己。所有的可能和不可能，所有的解决方法，其实都在我们自己心里。	
3.1 免费培训成为被迫培训	17
3.2 克服组织防卫	18
3.3 单环学习和双环学习	19
3.4 学习“我”自己	20
3.5 在体验中学习	21
3.6 减“单”加“双”	22
3.7 教练案例：测试学习模型	23
第四章 团队成员的情感距离	25
亲密 VS 疏远	
好的机会，总是被优先给予那些情感距离近的人。你和其他人之间，在情感上是近在咫尺，还是形同陌路，将会为你带来截然不同的资源和机遇。	
4.1 亲密关系与凝聚力	25
4.2 心理边界：地盘的切割线	26
4.3 制造神秘感	27
4.4 企业的外部心理边界	28
4.5 扩大团队地盘	29
4.6 编织亚血缘关系	30
4.7 减“疏”加“密”	31

4.8 教练案例：洞察团队关系	32
-----------------------	----

第五章 推和拉的合作惯性	33
---------------------------	-----------

寻求支持 VS 制造对立

你和别人产生对立，看起来好像是你占据了优势，因为你感觉赢了。然而，除了得到新的合作难度外，实际上你一无所获，你仅仅是赢在个性，却输在目标。	
5.1 团队合作是一种惯性	33
5.2 两种沟通模式	34
5.3 对口型	36
5.4 个性上的胜利	37
5.5 换位思考	37
5.6 团队成员的评估偏见	39
5.7 减“对”加“持”	40
5.8 教练案例：对口型的被教练者	41

第六章 责任面前的两种选择	44
----------------------------	-----------

负责任 VS 推卸责任

每个人至少有三种选择：不负责任地敷衍了事、很负责任地推卸责任、真正承担责任。作为领导者，只有当你有效区分出这几种选择，并找到背后的原因，你才是真正地在负责任。	
6.1 负责任的三层含意	44
6.2 与我有关	45
6.3 行为还是意愿	46
6.4 在意愿层面上负责任	47
6.5 选择借口的理由	49
6.6 负责任的方向	50
6.7 “负责任”不是武器	51
6.8 减“推”加“责”	52
6.9 教练案例：负责任的范围	53

第二部分 过程和结果同等重要

第七章 团队成员的目标 58

目标导向 VS 干扰导向

只有把团队的目标当成自己的目标，人们才愿意全力以赴。做不到这点，你就别指望他人在行动上持续高效。要做到这一点，就有必要找到他人“不愿意”的各种干扰。

7.1 悄然发生的目标转移 58

7.2 干扰来自哪里 59

7.3 “不喜欢”与“喜欢” 64

7.4 “不能”与“不为” 64

7.5 情绪掩盖的饱和点 65

7.6 谁的目标 67

7.7 减“扰”加“标” 69

7.8 教练案例：“没办法”的真相 70

第八章 执行中的问题叠加 74

解决问题 VS 成为问题

当我们理直气壮地指责：“问题是你造成的！”很可能这种表达就是一个问题，它让原有的问题更成问题，或者为它增加了更有难度的问题。做一个问题的解决者，不要让自己成为新的问题。

8.1 谈论问题还是谈论解决 74

8.2 我就是问题 76

8.3 成为别人的钥匙 77

8.4 注入希望 78

8.5 引发改变 79

8.6 减“锁”加“解” 80

8.7 教练案例：股东间的冷战 81

第九章 绩效的看齐标准 85

追求效果 VS 应付工作

“我完成任务了”，也许只是完成了做这个任务的过程，目标未必真正有效达成。绩效的评估标准，不只是你做完某件事情，更重要的是，你做完某件事情后的结果是否让有关的人员满意。

9.1 绩效减速带	85
9.2 结果不等于成果	87
9.3 增加绩效的维度	90
9.4 择高处立	91
9.5 减“付”加“效”	92
9.6 教练案例：你将如何教练	94

第十章 制度的实施和出发点 96

洞察出发点 VS 机械执行

制度无情，人无情，组织就是冰冷的机器；制度有情，人有情，组织管理将会混乱；制度无情，人有情，将有利于组织建设。不过，这是从执行制度的角度而言的，一个好的制度，还应该包含情的出发点。

10.1 组织中的制度困境	96
10.2 制度覆盖下的潜规则	97
10.3 动机决定真相	98
10.4 洞察出发点	100
10.5 出发点决定冲突的类型	101
10.6 刚性和柔性	102
10.7 减“械”加“察”	103
10.8 教练案例：都是出发点惹的祸	104

第十一章 团队的奖励对象 106

团体冠军 VS 个人英雄

团队中只有一个人值得你欣赏，还是有一群人值得你欣赏？关键点不在于这些人，而在于你。你能看到多少优势，你就

拥有多少资源。能够发现并用好这些资源，可以折射出你的领导能力。

11.1 一枝独秀的杀伤力	106
11.2 田径队和篮球队	108
11.3 团队中的非职务角色	110
11.4 成员的“反射”功能	112
11.5 减“个”加“团”	112
11.6 教练案例：不同角色的教练方向	114

第三部分 领导者的乘除程序

第十二章 领导者的假设 116

信任推定 VS 怀疑推定

领导者的工作，大部分不是在手上面完成，而是在心中完成。其中，领导者如何看待成员，从什么方向去理解成员的行为，将决定着组织中真实的用人原则。

12.1 两种不同的假设	116
12.2 X理论和Y理论	118
12.3 最核心的乘除法	120
12.4 正向理解	123
12.5 信任和约束	124
12.6 减“疑”加“信”	125
12.7 教练案例：领导者的反思	127

第十三章 塑造组织气氛 129

正面推动 VS 负面推动

任何人都期望在一个积极正面的环境中发展。然而，很多人习惯期望别人积极正面，自己却常常背道而驰。积极正面的第一推动者不应该是“你”，而是“我”。

13.1 组织气氛由谁决定	129
---------------------	-----

13.2 领导者在推动什么	131
13.3 下属的推动力	135
13.4 负面标签	137
13.5 减“负”加“正”	140
13.6 教练案例：测试你的推动方向	142

第十四章 领导者修炼 144

包容 VS 自负

领导者的核心工作是让更多人支持和推动自己的想法与决策，语言是其中很重要的工具。比语言更强大的工具，是领导者的行为。行为可以强化语言的可信度，也可以破坏语言的可信度。领导者的个人修为，同样表现在自身的语言和行为中。

14.1 言和行的匹配度	144
14.2 领导者的自律	147
14.3 高层是团队吗	147
14.4 向内看	148
14.5 包容的智慧	150
14.6 减“负”加“容”	153
14.7 教练案例：虚假的用人不疑	155

第四部分 团队教练的加法原则

第十五章 团队教练的出发点 158

支持对方 VS 表现自我

教练的竞争对手是谁？肯定不是自己带领的运动员。这个在运动场上不点自明的道理，却常常被商业领域的团队教练所忽视和违背。不同的出发点，会为教练过程带来不同的效果。

15.1 对话的焦点	158
------------------	-----

15.2 技巧迷恋	160
15.3 放下权威心态	161
15.4 为效果负责	164
15.5 减“我”加“你”	165
15.6 教练案例：炫耀的教练	166

第十六章 团队教练的立场 168

保持中立 VS 个人喜好

平衡是一种人生境界，也是一种领导艺术。身为教练型领导者，你需要平衡使用各种工具，需要放下更多的“我”，包括“我”的习惯、“我”的喜好、“我”的计较等，让更多的人成为给组织做加法的优质资源。

16.1 保持中立	168
16.2 为对方保密	170
16.3 拒绝双簧戏	172
16.4 相信可能性	173
16.5 对话中的时间维度	174
16.6 “成为”教练	176
16.7 平衡的境界	176
16.8 减“好”加“中”	178
16.9 教练案例：团队教练表现评分	179

附 录：团队教练的过程和能力 181

参考书目 194

第一部分

团队关系

无论是领导者、管理者，还是普通的职业人，都离不开团队，团队是个人成功的重要基石，也是领导者之所以存在的必要条件。

一个团队最基本的要素包括任务和人员。然而，做好任务规划和人员招聘这两部分工作，并不能保证团队的高效率。美国知名学者利·汤普森（L.Thompson）认为团队建设有三个阶段：任务分析、人员挑选、团队成员之间的关系建立。任务、成员和关系，组成了团队最基本的内部体系。

团队关系包含团队成员之间的沟通模式、团队规范、团队信任和团队的凝聚力等，它决定着团队成员的表现。有一些人在一个团队中被视为平庸之辈，到了另一个团队后却表现突出，甚至担纲领军人物；有一些团队，各种高级职位的人才频繁进出，高层管理者却一直认为没有找到真正的人才。无一例外的是，身处其中的高层管理者将这些现象归结为是人才本身的问题，我们的发现却相反，其中一个重要原因就是团队关系出现了问题（另一个原因是高层管理者本身的问题，将在第三部分进行讨论）。

团队关系犹如团队建设中的地基。地基有可能松散，也有可能很坚固，优秀的建筑首先必定是加固地基。团队关系中有加法，也有减法，优秀的团队必定是建立在优质的团队关系之上。只有优质的团队关系，才会让团队中的每一个人都成为资源。这一部分我们从不同的角度来挖掘团队关系中的加法和减法。

第一章 价值观上的黑白道

志同道合 VS 同流合污

团队中不乏关心团队的人，比关心程度更为关键的，是关心的方向。讨论团队是非、点评领导决策、分享消极情绪……类似的关心，还不如不关心，因为这些名义上与组织志同道合的关心，实际上是与他人同流合污。

1.1 何谓志同道合

“道不同不相为谋”，不少民营企业家在挑选核心成员时，笃信这个来自中国传统智慧的观点，将志同道合作为用人的第一标准。有些企业甚至将志同道合作为整个组织的用人准则。

在和那些强调志同道合的领导者沟通时，我们问了一个简单的问题：什么是志同道合？怎样才算得上是志同道合？有意思的是，有些领导者突然被问住了，沉默片刻后说自己并没有深入思考这个问题。在这种情况下，志同道合仅仅是一个概念，或者仅仅是领导者的一种感觉。

当感觉成为重要的管理标准，尤其是成为唯一标准时，管理偏差就不可避免。无法量化和无法标准化，使感觉的主观性增强，而感觉者的心理状态和不同的情境，又使感觉变化莫测。

建立在感觉基础上的志同道合往往造就一种假象。领导者对志同道合的理解靠感觉，下属对志同道合的理解则靠悟性。每个人的悟性