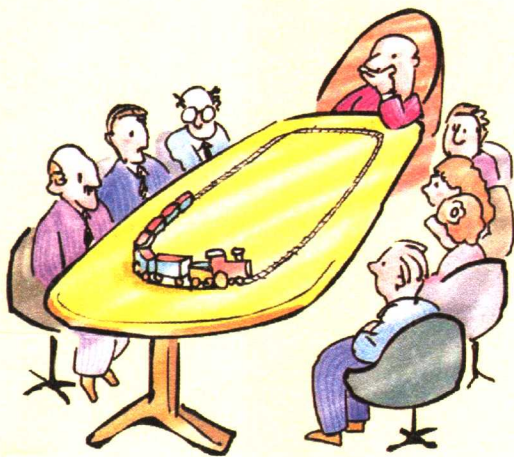


职场新人系列

万泉河 著

Join a Team to Establish an Enterprise

本书从介绍团队的概念开始，讲解了团队的目标、在团队中求动力、学会在团队中交流、共建团队精神、召开团队会议的技巧及负责团队中的一个项目等内容，可以说是职场新人的团队生活宝典。



加入 团队 打天下

要工作就意味着要加入团队，而且是要融入团队，唯有如此才能确保自己的事业更加成功。

 科学出版社
www.sciencep.com

职场新人系列

加入团队打天下

万泉河 著

科学出版社

北京

内 容 简 介

“职场新人系列”主要是针对初涉职场的新人可能会面临的难题和日常交际,以提升个人能力和魅力为出发点,从行为和思维的细节入手,通过轻松的文字和精美的图片将职场处事要诀娓娓道来,从而帮助读者轻松踏上职场幸福路。

本书是该系列之一。要工作就意味着要加入团队,而且是要融入团队,唯有如此才能确保自己的事业更加成功。本书从介绍团队的概念开始,讲解了团队的目标、在团队中求动力、学会在团队中交流、共建团队精神、召开团队会议的技巧及负责团队中的一个项目等内容,可以说是职场新人的团队生活宝典。本书适合即将步入职场的毕业生,上班族、白领阶层以及大众读者阅读。

图书在版编目(CIP)数据

加入团队打天下/万泉河著. —北京:科学出版社,2006
(职场新人系列)
ISBN 7-03-017692-8

I. 加… II. 万… III. 组织管理学-基本知识 IV. C936
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 081934 号

责任编辑:王 炜 赵丽艳 / 责任制作:魏 谨

责任印制:刘士平 / 插图绘制:水 涵

封面设计:来佳音

北京东方科龙图文有限公司 制作

<http://www.okbook.com.cn>

科 学 出 版 社 出 版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

天彩彩色印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2006 年 9 月第 一 版 开本: A5(890×1240)

2006 年 9 月第一次印刷 印张: 4 3/4

印数: 1—5 000 字数: 80 000

定 价: 19.80 元

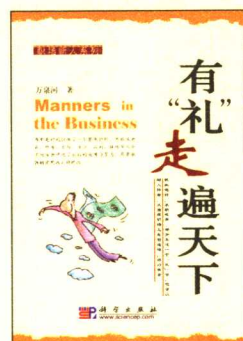
(如有印装质量问题,我社负责调换〈双青〉)

作者简介

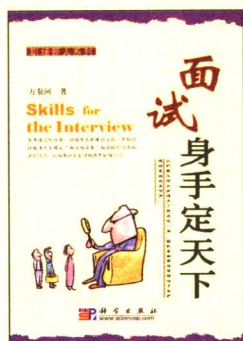
万泉河，中国人，好古义，性诙谐。不喜虚名，故以门前一条道路为名遮遮笔头艰涩之羞。要是让古人看，不过一颠狂腐儒耳。要是今人看，大抵上就一嬉笑怒骂的知识分子。虽然少有大志，不料随潮顺势，一来二去，没有做出什么大事业来，只是攒下一肚皮的“想法”。在自己的专业上，有独树一帜的“毛病”，敢向洋人叫板，出了一堆书来挑战洋人的学问。对于一些实用的学问，也别有一番见地，杂七杂八地译过、编过营销书、管理书十余种。坚信人生就应追求快乐，更坚信有快乐的办法解决现实问题。故著此书。如能令读者一笑之余，除惑解闷，励志舒心，则愿足矣。



头三脚踢天下
万泉河 著



有“礼”走遍天下
万泉河 著



面试身手定天下
万泉河 著

丛书序

preface

是就业,还是就职

当今学子,多年积累历练之后,终是要走出象牙塔,寻个报国之门、立身之地的。有人名之曰就业,有人称之为就职。其实,二者是同一过程的两个方面,就如硬币的两面。

就业,就是找个谋生的行业。就职,就是找个安顿下自己的职位。行业为表,职位为里。人大凡都是找到实质上的职位,才确定了到底是做哪一行的。所以,二者合二而一,就是职业。

但是,二者也有不同。就职要比就业具体得多。谈就业,可以谈一些泛泛的东西,比如礼仪;谈就职,就必须谈一些具体的事情,譬如面试、在团队中的融合、自我发展等。这些都是本套丛书的主题。

摸着走,还是四步法

就业也好,就职也罢,统而言之都是走进社会。做学生的时代结束了,你能否顺利地过渡为一个社会人呢?在此,

... 加入团队打天下

礼仪知识可以帮助你修身,面试技巧可以帮助你入门,团队精神帮助你融合,踢头三脚帮助你站稳。

这一切就像结婚的过程一样——你打扮整齐,彬彬有礼,举止端庄,通过相亲,成为一个家庭中的一员。然后,在这个团队中找到自己的位置,再露几手让全家人刮目相看,又爱又敬,逐步成为家里的主心骨。

这就是成功转型的四部曲——约之以礼,示之以艺,融之以合,立之以功。这些都是常人所不能逾越的。

古往今来,学而仕者,成败不一。此套丛书,理性多于感性,哲学多于常识。倘能为各位看官解决一些身边的问题,指点一二社会迷津,则我愿足矣。

万泉河

2006年6月

于北京凤凰岭

前言

preamble

求职是什么？大多数人顾名思义，认为“求职就是找份工作”。诚然，对于求职者而言，恐怕求职最显著的特征莫过于“找份工作”了。但是，就一个用人单位而言，招聘一个人，就是给自己的团队再找一个成员。而事实上，真正决定你能否找到工作的，不是求职者本人的意愿或者能力，而在于一个团队是否愿意接纳他。所以，求职的更具有本质特征的内涵，应该是“找个团队接纳你”。

那么，自己给自己办个公司，自己做老板的，该如何论呢？实话说，那就不是求职了，那是创业，是自己办个团队。

而对于大多数要靠现成的团队来接纳自己的求职者来说，求职主要包括三步：第一步，找到一个团队，把门打开；第二步，想方设法把自己装进去；第三步，想着把团队的门关上。这可不是宋丹丹台词的无厘头“恶搞”，乃是求职的真筋节。

第一步，找到一个团队，把门打开，实际上是求职过程中

... 加入团队打天下

无法回避的第一阶段——即，准备、申请、拿到面试通知。这个阶段的核心工作，主要是资料和礼仪的准备。除了做一个漂亮的简历外，还要在头脑里假想即将拜见的人物、场景，在着装、体态、言谈和举止上做好准备。这项工作好比是敲门砖，使人愿意让你参加面试，愿意把门打开问问你是谁。

第二步，想方设法把自己装进去。这个过程就是面试。这是应聘中最为基础的过程，也是被团队接纳的过程。做好面试的准备，掌握面试的技巧，加上第一步礼仪的准备，加入这个团队已经稳操胜券了。

第三步，想着把团队的门关上。这个过程是让自己融入团队的过程，也是确保你职业生涯得以延续的过程。走进团队的大门并不是目的，在工作中实现自己的人生理想，体现自己的社会价值，才是真正目的。为此，你首先要遵守团队的纪律，注重团队的文化，体验团队的氛围，讲究团队的协作，最终使自己真正成为团队的一分子。然后，你才能确保自己有一个人生的舞台，才能借助团队的力量一步步走向成功。

所以，如果说，求职就是寻求一个团队来接纳自己而后让自己融入这个团队，也不为过。为此，我们有必要弄清楚关于团队的一些主要事情。这也是本书写作的出发点。

科学出版社

科龙书友服务卡

亲爱的读者：

为了提高我们的图书质量以及选题策划水平，也使我们更好地为您服务，请您填写以下信息。我们会根据您的需要，定期地给您提供科龙图书目录。

姓 名：_____ 电 话：_____ 传 真：_____

电子信箱：_____

工作单位：_____ 邮 编：_____

地 址：_____

教育程度：初中(中职)☐ 高中(高职)☐ 本科☐ 硕士☐ 博士☐

职 业：技术人员☐ 科研人员☐ 教师☐ 学生☐

曾购买科龙图书书名(条码上方有标注“东方科龙”)：

_____ ISBN 7-03-_____

_____ ISBN 7-03-_____

对本书评价：_____

期望和要求：_____

所从事专业领域：_____

非常感谢您购买科龙图书，若您发现书中有误，请您填写以下勘误表，以便再版时及时更正，进一步提高本书的质量。

勘 误 表

页 码	行 数	错 误	修 改

备注：我公司承诺对于读者所填的信息给予保密，只用于我公司的图书质量改进和新书信息快递工作。已经购买我公司图书并回执本“科龙书友服务卡”的读者，我们将建立服务档案，并给予直接从我公司邮购图书 95 折免邮费的优惠。

回执地址：北京市朝阳区华严北里 11 号楼 3 层

科学出版社东方科龙图文有限公司经营管理编辑部(收)

邮编：100029



目 录

contents

第 1 章 团队漫谈 1

- 1.1 团队溯源 3
- 1.2 同志同行 6
- 1.3 同业一家 9
- 1.4 同心互助 12
- 1.5 同求共议 15
- 1.6 同龙同虫 18

第 2 章 理解团队目标 21

- 2.1 团队都要有愿景 23
- 2.2 衡量目标有标准 26
- 2.3 勇敢迎接新挑战 29
- 2.4 参入目标对话中 32
- 2.5 目标讲解有章循 35

2.6 把目标变成计划 38

第 3 章 从团队中求动力 41

3.1 遵守竞争规则 43

3.2 理智对待奖励 46

3.3 团队中求发展 49

3.4 分析自己特征 52

3.5 判断团队属性 55

3.6 松散团队攻略 58

第 4 章 学会团队中的交流 61

4.1 倾 听 63

4.2 陈 述 66

4.3 答 问 69

4.4 批 评 72

4.5 防 乱 75

4.6 调 解 78

第 5 章 共建团队精神 81

5.1 乐观自信 83

5.2 相互信任 86

5.3 协作精神 89

5.4 有凝聚力 92

5.5 创新精神 95

5.6 行为标准 98

第 6 章 召开会议的技巧 101

6.1 准备工作 103

6.2 避免迟到 106

6.3 会议中的问题 109

6.4 排除干扰 112

6.5 结束会议 115

6.6 评估会议效果 118

第 7 章 负责一个项目 121

7.1 增强适应能力 123

7.2 选 人 126

7.3 分 工 129

7.4 授 权 132

7.5 处理冲突 135

7.6 员工至上 138

第1章

团队漫谈

1.1

团队溯源

团队,是一个比较时髦的词儿。虽然它并不新,但时下正是常常被人们挂在嘴边上的好东西。每遇商界巨子们聚侃之际,它就被吐将出来。尽管不够新鲜,但的确十分有用。所以,大家百谈不厌。

团队不是人类社会才独有的产物,在动物界里我们常常为它们的团队精神而惊叹。

狮子们在捕猎的时候,有的埋伏在一边,负责捕杀;有的悄悄接近兽群,负责驱赶。往往在最后捕杀一头角马或者野鹿的时候,是几头狮子一起扑在那个可怜的家伙身上的。大家齐心协力,连拖带拉,最后把胜利果实拖到自己的安全地带。同样的情形,我们在狼、豺等动物的身上都可以看到。有时,我们也会在被攻击方看到团结御敌的情况。那时候,基本上是进攻的猛兽——往往是一只——无功而返的时候。

在人类社会,团队被有意识的组织起来,以发挥其合力的功效。从最早的原始社会开始,人类就是群居的。换句话说,即使有独居的个体人类,即使这些独居者一代甚至几代人有强壮的体魄,但最终总不能维持这种状态,也无法逃避自然界突如其来的打击。他们的结局不是被淘汰,就是走向

群居。

由于个体能力无法对抗自然界的猛兽和气候,单独的个体是很难获取充足的食物,也难以保障自己的生命安全。所以,人类通过群居的方式,来对抗、捕猎野兽,同居于洞穴以相互照应。此后,随着历史发展、社会进步,人类独立生存的能力增强了,也成为可能了,也使得一些人因而目空一切,唯我独尊,鄙弃合作,崇尚独来独往。特别是在日常工作中,尽管每个人的工作都是整体的一部分,但是这些工作之所以被分开,也是因为其存在着相对的独立性,而这些相对的独立性就使得各自的负责人可以独断专行。这也是我们今天之所以强调团队精神的重要原因。

