

陈建勋 著

团队

● 比尔·盖茨说：“团队合作是企业成功的保证，不重视团队合作的企业是无法取得成功的。”

制胜

● 没有完美的个人，只有完美的团队，单打独斗的时代已经过去，唯有团队合作方能取胜。拥有一支卓越的团队，就等于拥有了成功。一个没有团队精神的组织，将是一盘散沙。

——赢在狼性团队

建设一支有凝聚力的团队，已是现代企业生存与发展的一个基本条件。



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE



团队

制胜

——赢在狼性**团队**

陈建勋 著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

团队制胜——赢在狼性团队/陈建勋著. —北京: 经济管理出版社, 2012.1

ISBN 978-7-5096-1652-9

I. ①团… II. ①陈… 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 (2011) 第 223037 号

出版发行: **经济管理出版社**

北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话:(010)51915602 邮编:100038

印刷:北京银祥印刷厂

经销:新华书店

组稿编辑:勇生

责任编辑:勇生 璐 栖

责任印制:杨国强

责任校对:曹平

720mm×1000mm/16

14 印张 209 千字

2012 年 5 月第 1 版

2012 年 5 月第 1 次印刷

定价:29.80 元

书号:ISBN 978-7-5096-1652-9

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书,如有印装错误,由本社读者服务部负责调换。联系地址:北京阜外月坛北小街 2 号

电话:(010)68022974 邮编:100836

前 言

近年来，中国掀起了“狼性文化”的学习热潮。随着人们对狼性的深入研究，人们从狼性当中发掘出的闪光点越来越多。

而我们所要打造的这种“狼性团队”并不是狼性当中的残忍、暴虐，而是将狼性的精神特质运用到生活之中、管理之中。

人和狼具有共性，如团队精神、纪律性、协同作战等，但是，狼群在这些精神上的体现远远超过了我们人类。难道不是吗？由于舒适安逸的环境，导致人类这些优秀的品质正在日益泯灭。越来越多的人以自我为中心，将自己的利益置于集体利益之上；越来越多的人自由散漫，无视国家法律、团队制度；越来越多的人失去了生活的目标和理想，“做一天和尚撞一天钟”；越来越多的管理者面对这样的下属不知所措，伤透脑筋。

然而，又一个不可避免的事实是，目前我国的企业正处于管理转型期，各种管理理论层出不穷，但是仍然缺乏能够解决本土企业问题的管理思路。究其原因，就是中国本土的员工素质和职业水平与发达国家相比还有很大差距。因此，中国的企业界一直在努力寻找一种适合中国本土企业的管理方法。

基于此，《团队制胜——赢在狼性团队》一书应运而生，而且与其他讲述团队的图书不同的是，本书通过轻松的语言、幽默的故事——小狼杰瑞卡在狼群中的不断努力、不断奋斗最终成为狼王的故事，重新对狼性精神进行了诠释，令读者在当下无法躲闪的压力下换一种心情——跟随杰瑞卡一起奔驰在辽阔的草原上。

除此之外，本书从狼的角度来看待狼群可能遇到的问题、危险以及挫折，并且通过讲述杰瑞卡处理问题的方法，让读者从中学会如何处理这些问题，从而可以更深刻地认识到狼性文化。

比如通过杰瑞卡带领狼群的大规模迁徙学会“如何制定正确的发展方向”；通过杰瑞卡与其他狼合作认识到“合作才能走向未来”；通过杰瑞卡向



狮子复仇的过程认识到“学会如何给群狼激励，增加士气”；通过杰瑞卡带领狼群对抗动物联军学会如何创建“狼性团队精神”；等等。整本书以杰瑞卡的故事为主线，引申出狼群的习性、特点，并随之对应到人类团队之中，让读者在探索神秘的狼群故事的同时，可以收获管理方面的知识，轻松而愉悦地学会一些管理技巧。

事实上，向狼学习是为了唤醒我们潜在的能力、拼搏的精神以及对管理的信心。同时，在愈发激烈的市场竞争中，有越来越多的企业以“狼性文化”作为企业文化的精髓，如海尔、华为、七匹狼、通用电气、大众、联想、联邦快递、加拿大空军、德国 KSK 特种部队、中国狼牙特种大队、英国北爱尔兰联合部队等机构无一不是以狼作为个人、团队精神和心灵世界中的“图腾”。

随着全球经济一体化的趋势愈演愈烈，全世界都在上演着“生死时速”。在这一风起云涌的激烈竞争中，被动就要落后，落后就要挨打。从长远的战略角度来看，打造一支狼性团队是企业“大鱼吃小鱼，快鱼吃慢鱼”的市场环境中获得竞争力的出路之一。

本书全面而系统地对狼性精神进行了剖析和挖掘，全书分为四步，即认识狼团、组建狼团、管理狼团、塑造狼性团队文化。

认识狼团部分是深入狼性团队，了解狼性团队的优点，挖掘出狼性团队震撼天下的威力，让狼性团队成为你我心中的目标，为管理者搭建精神阶梯。

组建狼团部分是带领管理者逐步认识“狼才”的重要性的如何挑选“狼才”，以及如何当好狼王，为管理者提供识人慧眼的方法。

管理狼团部分是教会管理者如何确立目标，建立“狼阵”，学会与下属沟通，以及拥有创新思维和执行能力，为管理者赋予管理技巧。

塑造狼性团队文化是让管理者学会塑造团队文化，培养团队精神，让管理者分享带领团队的终极哲学。

总之，通过对以上四部分内容的了解，管理者可以由浅入深地学习和领会狼性团队的优秀品质和不屈的性格，通过跟随杰瑞卡的成长，逐步深入了解狼性精神、狼族文化，学会一些实用的管理方法，最终打造一支真正属于自己的“制胜团队”！



目 录

第一步 为什么将狼和团队相提并论

是什么让它们在自然界弱肉强食的自然法则和人类的捕杀中生生不息呢？是团队精神。

狼族是一个坚不可摧的团队。在竞争日益激烈的今天，这种狼性精神，无疑为现代企业团队的发展带来了更大的竞争力。让员工成为狼，让企业团队成为狼团队，无疑是企业团队的最佳选择。

第一章 打造狼性团队是时代发展的必然 3

独狼并不可怕，但当狼以群体力量攻击目标时，却表现出前所未有的强大攻击力。狼群是最具破坏力的组织，团队的力量已经被狼运用到了极致。

- 第一节 没有完美的个人，只有完美的团队 3
- 第二节 为什么需要团队 5
- 第三节 狼性团队是最佳的生存之道 7
- 第四节 学习别人，就是为了超越别人 9
- 第五节 伟大的成功，总是伴随着伟大的牺牲 11

第二步 组建狼团

狼群的组织遵循着一定的阶级模式。领导者主要由一对属于最高阶级的阿尔法公狼和母狼担任，领导中坚由一对次级的贝塔公狼和母狼担任，而其余的狼都属于组织最低阶级的欧米茄等级。



也就是说，每一个优秀的狼团，都具备一个完善的组织结构。

第二章 当好领头狼 17

头狼是狼群的领袖。作为群狼之首，头狼所具备的素质不是一般的狼能够拥有的。要想引领群狼，它必须具有信念、野心、胆识、眼光、谋略、霸气、领导能力等。

- 第一节 头狼的作用和效应 17
- 第二节 做霸气十足的头狼，展现威仪与雄风 19
- 第三节 具有超前的决策意识 21
- 第四节 大局为重 23
- 第五节 拥有强者的自信和心理素质 26

第三章 善用“狼才”，组织狼群 29

一个完整的狼团队固然不能缺少头狼，但更不能缺少群狼。若仅凭头狼个体的力量去单打独斗，是无法雄霸一方的。选贤任能、知人善任、物尽其用，方能成就霸业。

- 第一节 “狼才”是成败的关键 29
- 第二节 网罗“狼才”，铸造千秋功业 31
- 第三节 通过多种渠道，寻找和发现“狼才” 33
- 第四节 不求最好，但求最合适 35
- 第五节 用狼有道，方能成就狼王霸业 37

第四章 “制度”让狼群战无不胜 41

没有纪律，团队只是一堵随时可能倾塌的砖墙；没有纪律，团队将被散漫吞噬战斗的力量。通过严密的组织制度将充满斗志的群狼组织起来，团队才能创造具有征服意义的最大成功。

- 第一节 纪律造就优秀狼群 41
- 第二节 用纪律约束每一个狼族成员 44
- 第三节 没有纪律，便没有了一切 46
- 第四节 用法治代替人治 50

第五节 制度管理不能流于形式	52
第六节 对违反规则者绝不能留情	55
第七节 要做到具体而细致的制度管理	58

第三步 管理狼团

一只狼捕捉一只黄羊很困难，但是几十只狼团结在一起却可以成功围猎数百乃至上千只的黄羊群。

也就是说，如果团队里的每一个成员都具备狼性，那么，这个团队将无往不胜，创造出巨大的辉煌。

第五章 猎物是狼群唯一的目标	63
----------------------	----

对于前方的猎物，狼从来都心无旁骛。狼群在围击猎物时，不但有目标，而且目标非常明确。正因为如此，狼群才能集中力量奋力出击，最终成功获取食物。

第一节 狼群的眼里只能有猎物	63
第二节 选对“猎物”才有可能收获成功	66
第三节 饥饿是捕捉猎物的动力	68
第四节 让团队群狼共同制定团队目标	71
第五节 规划出实现目标的具体步骤	73
第六节 把团队目标逐层分解，化整为零	76
第七节 让目标渗透狼心	79

第六章 像建立“狼阵”一样建立“人阵”	83
---------------------------	----

狼群之所以强大，就在于它们相互借力，相互合作，真正做到了物尽其用，狼尽其才。在这个快速发展的时代，个人力量有限，学会借力与合作才是生存的关键。

第一节 群狼绝不“窝里斗”	83
第二节 “独行狼”不会有前途	86
第三节 合作才能走向未来	88



第四节	懂得分享，不独占团队猎物	91
第五节	尽心尽责维护狼群利益	93
第六节	将信任贯穿狼群上下	96
第七节	优势互补，才能实现共赢	99
第八节	明确分工，各司其职	101

第七章	良好的沟通让狼群更和谐	105
-----	-------------------	-----

高效沟通是狼群生存的保障。它们不仅用嚎叫来传达信息，而且善于运用极为丰富的肢体语言进行沟通。正因为如此，在团队作战时，它们可以准确而迅速地调整战略战术，适应千变万化的自然环境。

第一节	没有沟通，就无法团结	105
第二节	把沟通作为驾驭团队的可靠保证	107
第三节	遵循有效沟通的简单法则	110
第四节	依靠有效沟通减少内部冲突	113
第五节	最好的交流就是面对面	116
第六节	最有效的沟通是倾听	119
第七节	打开一条畅通的“抱怨”渠道	122

第八章	创新力让狼群永葆活力	125
-----	------------------	-----

狼驾驭情况变化的能力是世界上各种动物中最出色的，这也是它们适应性强的主要原因之一。要么创新，要么死亡。竞争优势的秘密在于创新，任何时候，无不如此。

第一节	不创新，就死亡	125
第二节	好奇带来无穷的机遇和挑战	128
第三节	创新力为团队赢得机遇	131
第四节	打造创新型团队	133
第五节	用非常规思维去思考问题	136
第六节	改变不了环境，就改变自己	139

第九章 打造狼性执行力，构建高素质执行团队 143

狼群在协同作战的过程中，每匹狼对狼王下达的命令，都全力以赴，坚决执行到底，即使要拼死一搏，也毫不畏惧。在生死存亡之际，狼敢于以牺牲自我来保卫整个狼群的安危。

第一节 以身作则，执行从头狼开始	143
第二节 选择真正具备执行力的狼	146
第三节 执行之狼的特征	149
第四节 制定正确的发展方向	151
第五节 让群狼参与战略计划的制订	154
第六节 学会合理分配任务	157
第七节 没猎物就闭嘴，一切靠结果说话	161
第八节 在管理层面上解决团队的执行问题	163

第十章 给群狼激励，长团队士气 167

狼群要想捕捉到更多的食物，必须有充足的能量。否则，一群吃不饱、没有斗志的狼，连一只小兔子也抓不到。同理，如果企业没有有效的激励机制，我们拿什么去管理这些猛狼呢？

第一节 增强狼群集体荣誉感	167
第二节 捕猎的真正意义	170
第三节 内部竞争推动狼群不断进步	172
第四节 肯定群狼是最好的鼓励	175
第五节 面对逆境，激励战胜挑战	177
第六节 细节激励换来无穷斗志	180
第七节 10招正向激励法	182

第四步 塑造狼性团队文化

大自然的竞争法则是弱肉强食，优胜劣汰。竞争激烈的现代团队需要的正是狼的精神。这种狼的精神应贯穿在整个团队文化中，并且让每一个团队

成员都领悟得到。

第十一章 培育狼性团队意识 189

在狼群中，以狼王为核心，以头狼、大狼、巨狼为领导成员，整个狼群极有组织地成为一个战斗集体，同进同退，协同作战。这保证了狼群能在弱肉强食的恶劣环境中顽强地生存下去。

- 第一节 营造优秀的团队文化 189
- 第二节 为狼群设立伟大的目标 192
- 第三节 建立共同愿景 194
- 第四节 建立共同价值观 197
- 第五节 让每一只狼参与管理 199
- 第六节 组织氛围往往能调动群狼的积极性 202

第十二章 打造狼性团队精神 205

为了整个狼群生存的目标，狼从不畏惧死亡。面对弱肉强食的生存压力，狼群更加能够体会到“团队”的真正内涵。我们应该向狼学习，学习它们的智慧和精神。

- 第一节 没有团队精神的队伍不堪一击 205
- 第二节 团队精神是狼群的核心竞争力 208
- 第三节 向狼群学习团队精神 210



第一步

为什么将狼和团队相提并论

是什么让它们在自然界弱肉强食的自然法则和人类的捕杀中生生不息呢？是团队精神。

狼族是一个坚不可摧的团队。在竞争日益激烈的今天，这种狼性精神，无疑为现代企业团队的发展带来了更大的竞争力。让员工成为狼，让企业团队成为狼团队，无疑是企业团队的最佳选择。



第一章 打造狼性团队是时代发展的必然



独狼并不可怕，但当狼以群体力量攻击目标时，却表现出前所未有的强大攻击力。狼群是最具破坏力的组织，团队的力量已经被狼运用到了极致。

第一节 没有完美的个人，只有完美的团队

在内蒙古呼伦贝尔草原深处，一只幼狼刚刚出生，它好奇地睁开眼睛，刚看到这个世界，充满了好奇，这时它听到一个低沉的声音说：“不愧是我儿子，体格不错，就叫它杰瑞卡吧！”

杰瑞卡拥有一个大家庭，有两个哥哥，一个姐姐，还有它的父母。它渐渐地能奔跑、跳跃，成为一只健康的小狼。而随之也拥有了属于小孩子的好奇，有一天，它歪着脑袋问它的母亲：“妈妈，为什么我们狼都是成群结队的？哥哥姐姐都长大了，为什么不出去自己生活呢？那样不是可以获得更多的食物吗？”

狼妈妈宠爱地看着杰瑞卡，说：“孩子，在我们这个大家庭中，爸爸、妈妈、哥哥、姐姐都有自己的分工，你爸爸身体强壮，奔跑迅速，可以一口咬死猎物，但是如果没有你的哥哥姐姐在周围堵截猎物，那么你爸爸也不会那么轻易地抓住猎物的。所以，孩子，你要记住，在狼的世界里，没有完美的独狼，只有完美的狼群。”



著名的狼学家肖恩曾经说过：“狼是最重视团队合作的种族，它们从一出生就会被父母教导团队的重要性。这是我在多年和狼一起生存的时候发现的。”

狼之所以可以从远古时期存活到现在，最重要的一个因素就是狼有很强的团队精神，这种团队精神让它们战无不胜，让它们不惧怕一切困难，借助团队的力量，勇往直前，顽强生存。

一只强壮的狼，很难自己猎杀到一只野牛，而7~10只狼，却可以捕杀上千头的野牛群。一个人如果想成大事，就必须要学会合作，合作一方面可以弥补自身的不足；另一方面可以形成一股团队的力量。有时候，衡量一个人工作表现的优劣，并不仅仅看个人的成绩。

如果一个人在跟同事之间合作的时候矛盾过多，那么就会成为其通往成功之路的绊脚石。当然，注意工作中的人际关系，并不意味着，必须要费尽心机和全公司的人打成一片。

一堆散沙，尽管金黄发亮，如果只是在那堆着，那么肯定毫无用处。但是，如果建筑工人把它掺杂在水泥中，就可以成为高楼大厦的水泥板和墙体；如果化工厂工人把它结块冷却，就会变成晶莹剔透的玻璃。单个的人就像一粒沙子，只有与别人合作，才能起到意想不到的变化，成为不可思议的有用之才。

我们如果把沙子、水泥和石子堆放在一起，而不加水搅拌的话，那么这些东西是互相分离的，它们只是混合物，但是如果给这三样东西加上水，搅拌成混凝土之后，就会发生质变，它们之间会变得充分融合，凝固之后坚不可摧。

这也是在人力资源管理领域最著名的定理之一：米格-25效应。这一定理的来源是，在“二战”时期，苏联研制的米格-25喷气式战斗机的许多零件与美国的飞机零配件相比是十分落后的，但是因为其设计者充分考虑了这架飞机的整体性能，让每一个零部件都能发挥最大的作用，因此，米格-25战斗机在升降、速度、战术动作等方面成为当时世界一流的战斗机。因此，我们可以看出，完美的团队不是拥有很多优秀的个体，而是将团队的每个个体都充分利用，互补不足，最终产生完美的团队。

合理的人才搭配可以使每个人才在总体协调下释放出最大的能量，从而



产生良好的组织效应。一个团队的效能，固然决定于各个部门人才的素质，但是更依赖于人才整体结构的合理。如果让一个管理学人才去做技术方面的工作肯定是不行的，结构的残缺不合理会影响团队的运转，能力的多余或不协调会增加团队内耗。整体调控的完美，可以使人才各扬其长、互补其短，由此而发生质的飞跃，诞生一种“集体力”，一种可以超过人才能力的综合的团队力量。

因此，一个人想要成功，一定要注意与其他人的配合互补，达到绝对的默契。在狼群，有狼王、头狼、成年狼、幼狼、母狼之分，既要有管理者去分配食物，也要有基层头目去领导群狼捕猎，还要有母狼去照顾幼狼与繁殖后代。

而人的团队里也需要有这种分工明确的配合，而且团队中的人也不能清一色，尽量要做到才能、性格不一样，只有不同类型的人才组合在一起，达到才能互补、性格互补，才能最终形成最佳团队。

第二节 为什么需要团队

杰瑞卡全家要搬走了，因为这里的食物不够，所以杰瑞卡全家都加入了狼群的迁移队伍，这支迁移队伍一共有十多个家庭，组成了一个几十只狼的团队。杰瑞卡很不开心，因为在这支队伍里，还有很多和它一样的幼狼，这样它就不是最小的幼狼了，也不像以前那么有特权和受宠了。

终于有一天，当杰瑞卡再一次看到妈妈去宠爱另一个家庭的小幼狼时，它一赌气就决定脱离狼群，自己去寻找食物，它觉得自己已经长大了，有了自我生存的能力，于是在大家都休息的时候，它偷偷地跑掉了。

杰瑞卡离开了大家，觉得自由了，高兴地在草原上奔跑。突然，杰瑞卡看到了一双绿绿的眼睛，原来，杰瑞卡走入了别的狼群领地，被这个狼群的守卫发现了。狼群守卫冲杰瑞卡不怀好意地咧咧嘴，猛地扑了上来，杰瑞卡吓得扭身就跑，但是杰瑞卡毕竟还小，怎么能跑得过身体已经完全发育成熟的成年狼呢？于是，它们的距离越来越近，就在守卫狼马上要抓到杰瑞卡的



时候，杰瑞卡的哥哥——桑尼出现了，它猛地一龇牙，背上的毛都竖了起来，狠狠地瞪着那只守卫狼，警告对方不要伤害它的弟弟。守卫狼在衡量了双方的实力之后，无奈地转身逃走了。

“哥哥，你怎么来了？”杰瑞卡跑到哥哥身边。“早就发现你逃跑了，妈妈叫我来跟着你，就是怕你出意外，现在老实了吧？以后还要脱离大家的队伍吗？”

“我再也不敢了。”杰瑞卡乖乖地说道。“这就对了，我们狼族只有聚集在一起才可以更好地生存下去，独狼是活不久的，想要更好地活下去，只有依靠团队的力量！”

在狼的思想观念里，团队是最重要的一项，没有团队就无法生存，没有团队就会受到其他物种的猎杀。

事实上，狼的个体战斗力不如老虎、狮子、豹子等大型动物，而它们的奔跑速度也没有羚羊、野马那么快，但是为什么它们会成为草原上的王者？就是因为团队的力量。

很多著名的公司都在自己的企业文化中强调团队合作，而且在招聘中对应聘者的团队精神看得特别重。这是为什么呢？我们来对比一下企业的传统管理模式和团队管理模式的优缺点。

波音公司的传统管理做法是：首先由设计人员提出方案，然后生产人员进行加工，产品做出之后由销售人员和顾客提供反馈意见。在整个过程中，项目的改进工作如同滚雪球，客户的反馈传到设计人员那里的时候已经过了很久，因此创新和改革都受到了很大的制约。然而，在如今这样一个全球化竞争环境中，技术和市场瞬息万变，如果不能对外部的变化及时作出调整和反应，企业就会面临着淘汰。

因此，传统的自上而下的管理模式已经不能适应企业发展的需要。这种模式会压抑员工工作的主动性和创造力，对员工来讲，创造力和主动性是非常重要的。工作对于员工而言，主要是满足自我实现和发展的需求，而不是生理和安全需求。

