

出拔 类萃

THE 17 ESSENTIAL QUALITIES OF A TEAM PLAYER



在本书里，领导学权威约翰·C·马克斯韦尔总结了每一个优秀团队成员必备的17种品格特质。马克斯韦尔精确细致的描述和诸多真实事例使本书通俗易懂。其中的原理适用于每一个团队中的每一位成员。努力培养这些品质，你就会成为每一个团队都想要的人！

在本书中，马克斯韦尔归纳出优秀职员之所以能成功的主要原因：

- ★目光远大——每一个行动都是针对他们的长远目标；
- ★维持良好的人际关系——关注他人；
- ★不自私——为了团队而甘愿牺牲个人利益；
- ★坚忍不拔——勤奋工作，在逆境中保持积极乐观的态度；

马克斯韦尔揭示了这些品质是如何影响并确保团队工作成功的。《出类拔萃：造就优秀职员的17种品质》里的观点并不是老生常谈，也不是抽象的空洞说教，而是教你如何增长作为职员内在价值的坚实的行动指南。

ISBN 7-5011-6216-6



9 787501 162161 >

ISBN 7-5011-6216-6/F · 900

定价：26.00元

出类拔萃

——造就优秀职员的17种品质

[美]约翰·C·马克斯韦尔 著

孙 飞 孙意风 译

新华出版社

图书在版编目(CIP)数据

出类拔萃：造就优秀职员的 17 种品质/(美) 马克斯韦尔著；孙飞，孙意风译.-北京：新华出版社，2003.8

ISBN 7-5011-6216-6

I.出… II.①马…②孙…③孙… III.个人-修养
IV.B825

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 045491 号
著作权合同登记号：01-2003-0798

The 17 Essential Qualities of a Team player

John C. Maxwell

Copyright © 2002 by Maxwell Motivation, Inc.

Published by Thomas Nelson Publishers

中文简体字专有出版权属新华出版社

出类拔萃：造就优秀职员的 17 种品质

[美]约翰·C·马克斯韦尔 著

孙飞 孙意风 译

★

新华出版社出版发行

(北京石景山区京原路 8 号 邮编：100043)

新华出版社网址：<http://xhcb.126.com>

中国新闻书店：(010)63072012

新华书店经销

北京海淀求实印刷厂印刷

★

880×1230 毫米 32 开本 6 印张 140 千字

2003 年 9 月第一版 2003 年 9 月北京第一次印刷

ISBN 7-5011-6216-6/F·900

定价：26.00 元

序言

谁都知道,没有优秀的队员,就不可能组建一支出色的团队。俗话说:“虽然强者未必总赢,但弱者难逃一败。”可见优秀人才的重要性。那么领导者怎样鉴别优秀队员、个人又如何才能更加出色呢?我认为,要想得到好队员,只有两个选择:要么自己培养,将已有的队员培养成冠军;要么高薪聘请,走出去招募有冠军才能的人。本书在这两方面都会对你有所帮助。

组建一支出色的团队,或提高团队的竞争力,除了领导者自己要提高外,还要着重提高每个队员的素质。掌握了本书中所列举的要素,你就能成为一名优秀的人才。建议你循序渐进,读一章,消化一章,试一试本书的建议,特别是要认真读一读“勇于实践、不断求索”一节。如果想给自己做个评估,请打开电脑进入 www.QualitiesOfATeamPlayer.com 网站,进行自测。有了这些素质,你就能够成为一个任何团队

都需要的优秀人才。

提高个人素质,能够增强团队力量,特别是当你处在团队领导的位置上,就更加重要。因为只有你坚持以身作则,才能带动整个团队,才能在团队通力合作的过程中,使队员们彼此增进了解,施展才能,不断成长。

本书可作为培训手册,规范团队成员。无论他们原来的水平如何,都能大大提高他们的能力,使他们能为团队做出更大的贡献。如果你想招募新队员,也可以借鉴本书,本书将成为你的向导,帮助你找到那些以团队利益为重的队员。可以肯定地说,任何具备这 17 项素质的人都能成为优秀的团队队员。

一个人的天赋如何,无法改变,但只要培养出本书中所提到的这些素质,队员就能更加出色,团队的实力就能得到极大的提升。只要你自己身体力行,并帮助队友一起努力,建成一支更加有力的团队就是指日可待的了。

目录

序言

第一章 适应环境 灵活机动 适应需要 (1)

◎ 幸运总是眷顾灵活机智的人，因为他们不会到处碰壁。

第二章 乐于协作 众人齐心 其利断金 (13)

◎ 仅靠一个人的力量不可能做到的事情，通过相互协作，可能轻而易举地取得成功。

第三章 信守承诺 朝三暮四 难当大任 (23)

◎ 人如果遵守承诺，许多意外的好事、甚至帮助就会纷至沓来，有利的形势就会出现。

第四章 善于交流 槌重鼓响 话到心齐 (33)

◎像智者般思考,用平易的语言交流。

第五章 具备能力 能力不济 难有佳绩 (43)

◎人们记不住你做得有多快,只记得你做得有多好。

第六章 诚挚可靠 忠于职守 业绩可期 (53)

◎可靠性远比个人能力重要。

第七章 有自制力 意志坚定 成功之源 (63)

◎不要让你的习惯把你变成囚犯。

第八章 乐于助人 相互促进 增强实力 (73)

◎没有什么比为他人的生命增添价值更有意义的事了。

第九章 充满热情 情绪盎然 充满活力 (83)

◎没有热情,伟大的业绩是不可能诞生的。

第十章 目的明确 计划周密 针对性强 (95)

◎让每个人都唱着自己的歌度过一生吧!

第十一章 任务意识 目标清晰 方向明确 (107)

◎领导具有把远见转化为现实的能力。

第十二章 做好准备 准备如何 成败攸关 (117)

◎充分准备总比亡羊补牢好。

第十三章 广交朋友 人脉通畅 如鱼得水 (127)

◎被信任是比被爱更大的恭维。

第十四章 自我完善 学而不厌 注意“充电” (137)

◎坚持学习就有如你将永远活着；沉溺安逸就好像你明天就要死去。

第十五章 大公无私 团队当先 崇尚奉献 (149)

◎当你不再给予他人什么的时候，你心中的灯也就熄灭了。

第十六章 注重方法 搭桥过河 摒弃空谈 (159)

◎多数人都看到了前进路上的绊脚石，而看到了目标的却只有少数人。后者的成功被载入青史，前者的迷惘却埋入烟尘。

第十七章 坚持不懈 永不言败 永不言退 (167)

◎努力苦干使你能击败 50% 的美国人；诚实、正直和不懈的追求使你能击败 40% 的美国人；最后的 10% 是在自由经营系统中的一场混战。

后记

第一章

适应环境

灵活机动 适应需要

僵化固执是一种最糟糕的素质。一个人如果行为卤莽、信心不足或自由散漫，这些都是能够克服的，但若头脑僵化、刚愎自用，那就爱莫能助了。僵化固执是毁灭之根、失败之源。

——佚名

幸运总是眷顾灵活机智的人，因为他们不会到处碰壁。

——米歇尔·麦克里菲

纽约爵士乐之星

朋友们都叫他“昆”。他是影视音乐界的奇才，一直与这个行业中最优秀的人士共事，他开启了纽约爵士乐的新时代。与他共过事的人有：杜克·埃林顿，康特·巴锡，莱昂内尔·汉普顿，弗兰克·西纳特拉，埃拉·菲茨杰拉德，萨拉·沃恩，雷·查尔斯和迈尔斯·戴维斯等。他创作了多年畅销不衰的经典名曲“*We are the World*”，还有名为“*米歇尔·杰克逊的惊险故事*”的唱片辑。他曾多次被提名“葛莱美”奖，提名次数之多，超过音乐界其他任何人。迄今他已赢得了 27 项大奖。这个人就是昆西·琼斯。

1933 年，昆西·琼斯出生于芝加哥，童年是在环境恶劣的贫民窟中度过的。琼斯自己承认，童年时期的他粗野顽皮，与其兄弟一起惹下了不少麻烦，后来他家搬到了华盛顿州的布雷默顿。

琼斯很早就对音乐有特别的兴趣。11 岁时，他决心学会一门乐器，最初学的是打击乐。就在那个时候，他表现出一

个专业人员的良好素质——适应力。下课后，他总是晚些才走，留下来试试其他乐器如单簧管、小提琴等等。比较而言，他还是最喜欢铜管乐器。乐队中所有的铜管乐器：中号、圆号、大号、长号他都练过。最后选中了小号，并成为一名出色的小号手。

14岁时，他开始了职业音乐家生涯，与比他大几岁的雷·查尔斯交上了朋友。从那时起，琼斯开始写曲子，学着如何做管理工作。每当有优秀的乐队和歌唱家路过西雅图时，他就去欣赏他们的表演，或者干脆与他们同台献艺。18岁时，他同莱昂内尔·汉普顿一起进行了巡回演出。

琼斯总是如饥似渴地学习——他称之为“永远不带休止符的好奇心”，表现出了令人惊叹的适应力。先是轻而易举地从音乐家转行当了经理，后又转做乐队领队。20世纪50年代，他同许多伟大的爵士乐演奏家一起共事。1957年，为了接受更多的教育，他到了巴黎，师从纳迪亚·布朗热，这位老师曾教过艾伦·科普兰和伦纳德·伯恩斯坦。

之后，琼斯在Mercury唱片公司谋了个职位。在那个职位上，他了解了音乐界的商业运作模式，掌握了其商业运营规律，于1964年升任公司副总裁，成为在一个主要的大唱片公司中任高级执行官的第一个非洲裔美国人。也是在60年代，琼斯又决定迎接一个新的挑战——为电影谱曲，先后

出类拔萃——造就优秀职员 的 17 种品质

有 30 多部电影的插曲出自他手，给电视节目谱的插曲就更是难以胜数了。

在琼斯的职业生涯中，长期是在爵士乐领域工作，与他共事的总是世界上最优秀的歌唱家和音乐家。当他 1982 年与迈克尔·杰克逊合作搞纽约爵士乐时，一些同事说他邪门歪道，到处伸手。琼斯却不以为然，并做了这样的解释：

我十二、三岁时，就演奏过多种音乐，为脱衣舞伴奏过，演奏过布鲁斯乐、通俗音乐、舞曲（类似波尔卡的舞曲）和苏萨等。不论是什么场地，俱乐部还是网球场，不管听众是黑人还是白人，我们乐队的足迹遍布整座城市。现在同迈克尔·杰克逊、弗兰克·西纳特拉合作搞纽约爵士乐，非常正常。这种音乐可以刺激思维、启迪心智，使人开阔思路、心醉神驰。

正是琼斯性格中的这种灵活性和创造性，使他受益匪浅。这种性格不仅能使他与各类音乐家顺利合作（从拉丁乐到通俗乐、从爵士乐到打击乐），而且还能使他从每一位合作者身上吸取营养，做到因时、因地、因人调整自己，使所有合作者获得双赢。琼斯说：“人们的处世方式不尽相同，对于

不同的人,我会采取不同的方式与之相处。对于一些娱乐界以外的朋友,我也很高兴与他们结交。从朋友身上,我学到了很多東西。”

琼斯就是凭借自身良好的适应能力,超越自己的专业范围,轻松地转入其他领域。他参与过电影制作,与人合拍电影《紫色》。后来又制作电视片,几部片子都很火,其中有《贝莱尔的法国王子》等。琼斯还与另外几个伙伴办起了“探索”广播电台,他还是《共鸣》杂志的创始人和总裁。

对琼斯来说,由于适应力强,很容易调整和充实自己。这些日子,他正在根据塞米·戴维斯的生活经历编写一部关于百老汇的戏剧。他说这让他感到好像又回到了15岁时的光景。琼斯从不惧怕新设想、新挑战,不怕与新团队合作,不怕从事一个新行业。他有惊人的适应力,挑战对他来讲丝毫不成问题。

怎样算是适应能力强

团队工作与个人性格僵化是格格不入的。如果你想与他人合作顺利,做一名优秀的队员,你就必须进行相应的调整以适应环境。哈佛商学院教授罗莎贝斯·莫斯·坎特尔注意到,“事业有成的人善于变化,擅长于将自己和同伴调整

出类拔萃——造就优秀职员 17 种品质

到某个新方向,从而争取到更大的成功。”



事业有成的人善于变化,
擅长于将自己和同伴调整到某个新方向,
从而争取到更大的成功。



适应力强的队员有以下一些特征:

1. 可塑性

戴安娜·奈亚德说:“任何事情,我都愿意尝试一下,只要能获得新的经验,我就不在乎短暂的痛苦和不愉快。我对未知的事物有浓厚的兴趣,要想从不知到了解,惟一的途径就是打破障碍,迅速地适应客观环境。”适应力强的人总是不断地开拓新领域,他们有很强的可塑性。奎恩斯·琼斯以及其他好学不倦的人坚信,一个人只要努力工作,精通某一行业不难,转到其他领域去施展才华也是能很快办得到的。这一点对任何一个具有可塑性的人都适用。反之,可塑性差的人却很难改变,其结果只能是永远适应不了客观环境,到处碰壁。



任何事情,我都愿意尝试一下,只要能获得新的经验,我就不在乎短暂的痛苦和不愉快。我对未知的事物有浓厚的兴趣,要想从不知到了解,惟一的途径就是打破障碍,迅速地适应客观环境。



2. 情绪稳定

适应力强的人另一特征是情绪稳定。情绪不稳的人往往把什么事都看做是挑战或威胁。对新来的有能力的人,对职位或头衔的变动,对办事方法的改变,他们总是忧心忡忡,固执己见。情绪稳定的人对任何变动都能泰然处之,他们总是从好的方面看待新环境、新变化。

3. 创造力

创造力是适应力强的又一特征。遇到困难,不是回避,而是寻找解决问题的办法。奎恩斯·琼斯曾说过这样一段话:

出类拔萃——造就优秀职员的 17 种品质

“有人说，从一个人对于新事物的承受程度就可以看出他的年龄。这话不无道理。当有人提议试试新方法时，你可能看到一些人感到无所适从，抓耳挠腮，对于要改变工作方法感到很难接受；而另外一些人则反应平静，他们会说：‘让我们试试，即使我们讨厌它，我们也要试试。’这样的人可能就是真正有创造力的人。”

4. 服务意识

对于团队的某些改变，与服务意识强的人相比，以自我为中心的人心理承受力要弱得多。教育家霍拉克·曼曾说过：“不为他人着想的人，同样也得不到别人的关心。”如果你的目标是为团队服务，那么就要准备调整自己，争取主动，事业才能成功。



不为他人着想的人，同样也得不到别人的关心。

