

# 《真北团队》

## 图书基本信息

# 《真北团队》

## 内容概要

# 《真北团队》

## 作者简介

## 书籍目录

推荐序	
译者序	
前言	
导论 探寻人生的深度与亲密	// 1
比尔的故事	// 4
道格的故事	// 9
真北团队的意义	// 11
对个人团队更广泛的需求	// 13
Facebook现象	// 15
真北团队	// 16
团队生命周期的发展阶段	// 17
第1章 真北团队	// 21
真北团队的定义	// 23
我们的真北团队	// 24
解决生活中最重要的问题	// 26
体验生活挑战	// 29
小型团体的兴起	// 31
细胞型教会组织	// 33
为什么真北团队与众不同	// 35
第2章 个人与领导力发展	// 37
回顾人类的需求与动机	// 39
情商	// 41
真北团队与情商发展	// 42
反思领导力和领导者发展	// 43
个人成长与领导力发展	// 47
结论	// 48
第3章 组建团队	// 49
组建团队的故事	// 51
选择成员	// 53
超越肤浅：坦诚与亲密	// 56
组建团队	// 58
开始：组建团队的重要议题	// 61
领导真北团队	// 63
团队的后勤保障	// 67
其他环境中的真北团队	// 69
结论	// 74
第4章 规范	// 75
规范促成YPO论坛顺利运作	// 78
制定团队规范	// 82
建立合适的团队氛围	// 84
强化团队的其他规则	// 85
第5章 风暴	// 89
增加新成员可能造成团队解散	// 91
风暴阶段的特征	// 92
阻碍团队有效运作的典型风暴问题	// 93
其他潜在问题及可能的解决方案	// 101
对团队风暴的思考	// 103

# 《真北团队》

第6章 高效运作	// 105
一个高效的团队	// 107
真北团队的本质	// 111
高效团队的基本要素	// 112
高效团队的反思	// 118
第7章 重组团队	// 121
经历两次重组的团队	// 123
何时需要重组	// 126
团队重组过程	// 128
解散时机	// 129
团队重组的反思	// 130
结语 真北团队：人生的重要经历	// 131
资料1 ?启动方案（12个初始议题）	// 135
资料2 ?其他议题方案	// 145
资料3 ?团队首次会议	// 149
资料4 ?成员合约	// 151
资料5 ?会议形式	// 153
资料6 ?团队讨论的基本原则	// 156
资料7 ?主持团队指南	// 158
资料8 ?成员满意度调查	// 166
资料9 ?团队退修会	// 168
资料10 ?现有团队增加新成员	// 171
资料11 ?提供和接受反馈	// 173
资料12 ?研究过程	// 175
注释	// 182
参考文献	// 183
致谢	// 184
作者简介	// 188
真北团队协会：真北团队的坚强后盾	// 192

# 《真北团队》

## 精彩短评

- 1、互助成长小组参考书
- 2、印刷很好，很清楚，很棒，以后还会光顾
- 3、非常好，期待志同道合的伙伴在杭州组建真北小组！尤其欢迎促动师和心理咨询师的朋友

1、牛津大学人类学家罗宾·邓巴通过一项研究认为，无论在过去还是现在，城市或农村，人脑认知能力限制特别物种个体社交网络的规模。在移动互联网经济时代，这个数字大概是150人，这个数字也被称为著名的“邓巴数”。邓巴数还指出，尽管在这个比较稳定的群体中，人类最亲密、频繁交流的人数只有“可怜”的7人。在现实世界中，下至应急临时决策团队、大型企业决策部门，上至国家政治权力核心，7人往往是团队决策中最有效率的人数。在非正式组织中，小规模团队也能成为个人成长和领导力发展的最佳平台，《真北》一书的作者比尔·乔治把这种团队称为“真北团队”。比尔·乔治是哈佛商学院管理实践教授，曾担任过美敦力公司的董事会主席和首席执行官，在他的领导下，美敦力公司的市值从11亿美元增长到600亿美元，平均每年增长35%。比尔·乔治还是最佳商业书《真北：125位全球顶尖领袖的领导力告白》一书的作者之一，除此之外，他还著有《真诚领导力》、《找到你的真北》、《卓越领导的七项修炼》三本书。最近出版的《真北团队》一书继承了比尔·乔治首创的真北理念，然后从领导力方面向团队建设方面发展。在这本书中，作者先提出“真北团队”的定义：真北团队是由6-8人组成，成员定期会面，共同分享个人面临的挑战，并讨论各自生活中的重要问题。显然，作者最初的旨意并不是把真北团队应用于正式团队学习之中，更强调真北团队对日常生活的作用。本书的第二章，作者认为，真北团队可以为个人生活与所在组织之间架起坚固的桥梁，为领导力发展提供强有力的支持。根据众多心理学家的研究发现，结合真北团队的宗旨，真北团队可以从人类的需求和动机、情商理论中实现个人成长和领导力发展。作者根据丹尼尔·戈尔曼的情商理论，得出，自我认知是情商的关键要素，自我认知可以具备三个条件，即施展领导才能、反思自己的优缺点、分享经验并获得真实反馈的群体互动。自我认识可以让人自我同情，导致自我接受，最终达成自我实现。从本书的结构上看，作者更侧重于如何创建真北团队，而团队和企业、产品一样，同样具有生命周期。作者根据布鲁斯·塔克曼的团队理论，重新提出团队生命周期的5个发展阶段，即组建、规范、风暴、高效和重组（罗宾斯的《管理学》中，群体发展的五个阶段是：形成、震荡、规范、执行和解体，显然真北团队是个不断重组的过程）。但真北团队与其他生命周期并不一致，真北团队的生命周期不是一脉相承，也不是层次递进，而是实时出现不同阶段，如商量成员加入标准的组建阶段，可能就会引发一些早期的争论（风暴阶段）。组建团队，首先是选择成员（资料10），然后成立团队会议（资料3、资料5），提出议题（资料1），下一次分享各自的生活故事。真北团队可以有三种成员领导方式（资料7），即成员轮流主持、专业人员主持和成员专人主持。规范阶段，制定团队规范（资料4）、建立合适的团队氛围（资料6）、强化团队的其他规则。风暴阶段，团队间的矛盾冲突，分析阻碍团队有效运作的典型风暴问题，定期反馈（资料11），开诚布公地谈些问题。高效运作阶段，探讨高效团队运作的8条关键因素。重组阶段，分析重组真北团队的常见原因，制定重组计划，必要时解散团队，再重新组建新团队。最后，笔者必须强调的一点是，比尔·乔治笔下的“真北团队”是在以成熟美国沙龙文化氛围下成立的，尽管西方的沙龙文化早已渗透到一些国内咖啡馆、书店，但类似于马尔科姆·格拉德威尔所言的“细胞型教会组织”小型团队在中国并不成熟。因此，在国内创建真北团队，必须考虑城市的文化氛围、成员的受教育程度、成员的工作性质等等因素。发表于上海证券报 2013年7月24日欢迎关注微信公众平台 商业书阅读指南未经允许，请勿非法转载！

# 《真北团队》

## 章节试读

### 1、《真北团队》的笔记-第152页

书后所附资料中提供的真北团队（人们自发组建，旨在分享生活体验，为彼此提供支持的小型团队）成员合约参考样本。在开始组建时，应仔细讨论这些规范，在成员之间达成一致，然后所有人署名同意遵循规范。

——成员合约——

**【保密】**我承诺对团队会议的所有谈话及与团队成员在会议之外的所有谈话内容严格保密。绝不向团队以外的人，包括同事、合作伙伴、配偶或朋友等，透露任何信息。

**【坦诚】**在对任何信息严格保密的基础上，我承诺与团队成员坦诚分享高度私密的个人信息。如果团队成员不够坦诚，我有责任提出并在团队内讨论这一问题。我同意绝不逼迫团队成员谈论使之感到不舒服的个人私密问题。

**【信任】**我愿意加入团队，并相信团队每位成员都是值得信任的。我理解信任是建立在成员诚实、坦诚的沟通与互相关心的基础上的。

**【倾听】**我承诺认真倾听，不中断其他成员发言。

**【评判他人】**我承诺不对团队成员进行评判。如果其他成员没有征求意见，则不提供建议。我不勉强其他成员接受我的价值观和信念。

**【反馈】**作为团队成员，我会提供和接受有关思想、行为、领导素质和沟通方式等方面的建设性反馈意见。

**【出席】**除了特殊情况，我会尽量参加团队的每一次会议和退修会〔原书第5页译注：周末退修会(a retreat weekend)，基督教术语，指暂义工作或熟悉的环境，到一宁静平和、山明水秀的地方，进行身心、灵魂和精神信仰等方面的修炼。〕，不迟到，不早退。

会员签名：\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_

注意：需要对本合约进行年度评估和更新调整。

### 2、《真北团队》的笔记-第1页

《真北团队》读书笔记PPT  
源文件下载链接，请戳：<http://yun.baidu.com/s/1bn8EdXI>

本读书笔记由微博@Eline若蓝制作。  
系列图书笔记分享在微博@读书笔记PPT。



# 《真北团队》

## 版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)