**失败团队领导者的10个特征**

    通过10个问题，我们可以知道一个团队将会成功还是失败，可以发现这个团队的领导者是成功还是失败。这10个问题是问团队成员的。因为团队领导者怎么说并不重要，重要的是他（她）怎么做。而他（她）到底是怎么做的，已经体现在团队成员对这些问题的回答之中。

    1.你和其他团队成员经常在一起开会吗？而且，是真正一起开会，还是假装一起开会？真正一起开会，形式并不重要，而是真正有信息的分享和脑力的激荡，真正在讨论问题和解决问题。假装在一起开会，就是走个开会的过场而已。我想我们都开过这样的会议。

    特征一：如果团队成员不经常开会或者只是假装开会，这将是一个失败的团队。

    2.你了解其他团队成员的目标、压力和需要的帮助吗？如果团队成员不在一起开会，或者只是表面上在一起假装开会，那么就必然不会了解其他团队成员的目标、压力和需要的帮助。

    特征二：如果团队成员不了解彼此的目标、压力和需要的帮助，这将是一个失败的团队。

    3.你和其他团队成员之间有明确的责、权、利的划分吗？团队成员必须要有明确的责任、权力和利益的分配，这是建设团队的第一步。为什么三个和尚没水吃？因为他们之间没有明确的分工。一件事情，如果变成?人有责，最后往往是谁都不负责。

    特征三：如果团队成员之间没有明确的责、权、利的划分，这将是一个失败的团队。

    4.其他团队成员能够给你提供实际帮助吗？团队成员之间应该要能够互相帮助，就像是足球队中，前锋需要人传球，守门员需要后卫帮助防守。这样的帮助，以胜任力为前提。如果某NBA球队选我去跟姚明配合，那么这个球队必输无疑。

    特征四：如果团队成员之间缺乏互补的能力，这将是一个失败的团队。

    5.关于你和团队成员之间怎样配合，有明确的工作流程吗？如果不能彼此配合，优秀的球员在一起也要输球，这就是某届奥运会上，有NBA最优秀的球员的美国梦之队只获得铜牌的原因。而要彼此配合，应该有明确的（不一定是书面的）工作流程。

    特征五：如果没有明确的团队合作的流程，这将是一个失败的团队。

    6.你认同团队的流程和制度吗？实际上，许多团队有流程，但是这些流程和其他制度一样，往往只是写在纸上，或者只是停留在团队领导者的嘴上，或者是由公司强迫执行，不被团队成员认同。

    特征六：如果团队成员不认同团队流程和制度，这将是一个失败的团队。

    7.团队的重大决策会征求你的意见吗？团队流程和制度不被团队成员接受的一个重要原因，就是在制定的时候没有考虑团队成员的意见。并不是说重大决策需要团队成员投票通过，但是征求意见是必须的。

    特征七：如果团队成员不能参与团队的重大决策，这将是一个失败的团队。

    8.如果你帮助其他团队成员，你会得到什么好处吗？团队精神是培养而不是命令出来的，而培养的一个重要手段就是薪酬和奖励制度。

如果不考核团队合作，不奖励团队合作，在绝大多数情况下就不会有团队合作。所以，足球队除了奖励射门得分的球员，还会奖励助攻的那个球员。

    特征八：如果团队合作得不到奖励，如果不团队合作也得不到处罚，这将是一个失败的团队。

    9.你会因为团队取得重大成果得到好处吗，即使你没有做出直接贡献？如果销售翻了三番，却只有销售人员得到奖励，那么就很可能出现物流部说无法及时送货、财务部说无法及时开票的情况。所以，获得奖牌的足球队，每个人都会上台领奖，包括从未上场的替补队员。

    特征九：如果团队成员不能分享团队成果，这将是一个失败的团队。

    10.你信任你们的团队领导者吗？如果团队领导者不能以身作则，不能言行一致，将得不到信任。同时，团队成员信任能够带领团队取得成功的领导者。如果一个团队呈现出上面九个特征，很大程度的原因是在于团队领导者的糟糕领导，团队将取得失败，团队领导者也无法获得信任。

 特征十：如果团队成员不信任团队领导者，这将是一个失败的团队。

    在很大程度上，失败的团队是失败的团队领导的产物。因此，失败团队的10个特征，也是失败的团队领导者的10个特征。