

本很高，而且不适用于小团队。我补充一个方法：引入外部视角。

刚才我卖了个关子：得到最后是怎么意识到错误的呢？就在全通卡要上线的当口，特别巧的是，好未来的创始人白云峰来得到交流。听说得到要这么做之后，他赶快指出了错误。他说，这种尝试在线上教育行业里，早就有人试过了，已经拥有了全套的经验教训。

你看，这就是外部视角的价值，它不光可以帮你更加理性地看待问题，还能带来被你忽视，或者屏蔽掉的信息。

3) 研究提出，那些处于团队结构中心的人物，应该做到公正无私。我翻译一下，所谓团队中心主要有两种，一种是权力中心，另一种是专业技能的中心，它们都是发表意见的强势者。

我们都有这种感觉，只要领导或者专家一发言，就不会继续争辩了。要么是被他们说服，要么就是被迫保持意见一致。既然如此，你就应该弱化强势者的地位。一是让领导者后发言，多表现出聆听的态度；二是在讨论时，淡化成员的头衔和资历，不要用“谁谁谁是专家，我们好好听听他的意见”这种话术。

划重点

添加到笔记

1) 高效领导力也有“阴暗面”。以集体决策为例，它会面临团体迷思的考验。即成员为了追求共识，而忽略决策目的、放弃某些事实，导致决策质量下降。

2) 团体迷思现象有三个特征：对自身的高估、封闭保守，以及寻求一致，供你作判断。

3) 有三种方法避免团队陷入团体迷思：设立唱反调的人、引入外部视角、弱化强势者。



李育辉

好，我再给你留一个小问题：除了以上三个方法，你还能想到什么方法？我们下一讲再见。

← 前一篇

留言精选

课堂笔记

点击加载留言

Aa
字号

写留言

28

请朋友读