

《带队伍：不会带团队，你就只能干急

图书基本信息

书名：《带队伍：不会带团队，你就只能干到死！》

13位ISBN编号：9787515403892

10位ISBN编号：7515403896

出版时间：2014-1

出版社：当代中国出版社

作者：赵伟

页数：241

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

《带队伍：不会带团队，你就只能干急

内容概要

据统计，全球职场中人面临的最大问题是——不会带团队！

能否管理好团队，是决定一个职场人士能走多远的关键因素。作者全方位讲述如何建立领导力、完善制度、高效沟通、科学考核、提高执行力、做好时间管理等团队管理中的常见问题。他通过简洁有趣的描述，翔实动人的案例，告诉你应该如何建设和管理一个团队。内容简洁易懂，定位清晰明确，是中高层管理者提升管理水平的必读之书。

本书重点讲述：如何让团队自动自发地去完成任务？如何把庸才培养成将才？如何让团队帮你解决80%的问题？……

《带队伍：不会带团队，你就只能干急

作者简介

赵伟：新锐管理专家，籍贯闽北，长居北京，现为文化公司总裁。他从事管理工作多年，在管理过程中不断学习与研究现代企业的管理模式，对将欧美先进的管理模式落地中国有着丰富的实战经验与培训方法，曾为众多世界500强企业做过管理咨询。著有《给你一个团队，你能怎么管》，成为2013年最受欢迎的团队管理畅销书；最新力作《带队伍：不会带团队，你就只能干到死》成为2014年开年最畅销的团队管理图书。

《带队伍：不会带团队，你就只能干急》

书籍目录

前 言 如何成为一位卓越的管理者

第一章 领导力的建立

第二章 管理团队的基石是制度

第三章 团队内部的高效沟通

第四章 项目的决策与考核

第五章 没有任何借口的执行力

第六章 高效团队的时间管理

第七章 团队的创新和变革

第八章 团队危机的紧急处理

第九章 构建队伍的进化机制

第十章 从优秀到卓越

附 录 卓越团队管理者的100条黄金法则

《带队伍：不会带团队，你就只能干总》

精彩短评

- 1、管理类书籍看目录跟浏览个大概真的就差不多了，到底还是纸上谈兵。里面提到的一些看问题的方式挺好的，有点受益。
- 2、理论的东西多了些，更应该给高管看，还得是有心的高管.....
- 3、各类管理类知识的汇总，浅显、一般。
- 4、挺不错的，不是鸡汤。有方法有谋略
- 5、京东强推的一套书中的一本，比较典型的没逻辑没框架，但有丰富的正确观念废话的书。比如，前文一整节来说明不可盲目行动，商机来自积累；隔了半本书一整节又讲要果断行动，商机稍纵即逝。话都是对的，可读了有什么用呢。必须配合密集的批判性思维进行阅读，才能勉强够3星。
- 6、老板买来是给我们考试用。
- 7、之前在图书馆被标题吸引，后来恰巧朋友送给我一本。带团队开始看得第一本书，有收获。
- 8、看完就忘了。。。
- 9、写的不实在，全是大道理，老拿三国举例子也是醉了，后来实在只能跳着看看。
- 10、就是一些管理技巧和小故事的合集，不成系统，看看就行。
- 11、试读。题目太狠了吧。可是谁不会死
- 12、鸡汤稍多，很多都在说一件事情的重要性，但是没有给出解决方案和策略
- 13、拼凑，干货少
- 14、2015.1.12 -理论多例子少，看完没有太大收获。
- 15、有些道理，可以试用
- 16、其实只要心正就可以带团队了，感觉书中很多东拼西凑的例子和很多说教，偶尔会有一两句还不错的良言
- 17、就像人要在犯错中得到提升一样，通篇都是“咋说咋正确”的论调，没法看。基本就是拿来划些名人语录了。10-5,10.18读毕。
- 18、很不错的一本书，前半部分说的不错，后半部分说得有点墨迹了！
- 19、垃圾，这都能出书。只能说各章节的小标题取得不错，泛泛而谈，毫无重点，例子脱离实际，只谈what，没有why和how。看一半弃。
- 20、就是一本东拼西凑的大拼盘，唯一值得的地方是“金句大全”。
- 21、啊真是辣鸡 翻开正文第一页看到引用了“最后一片藤叶” mdzz我内心独白道。且不说道理合不合用 这种行文水准 让人深感 作者是半路出家挂在野鸡大学的江湖术士。
- 22、一本好书！
- 23、聚焦答案的解决方法很不错，关注解决方案而不是问题，关注未来而不是过去。善于聆听和尊重认可对方，多问HOW而不是WHY，激发和引导对方主动思考，把问题当作指路牌，最终指向解决方案。
- 24、纯学习用，好东西不多。
- 25、深感自己带团队的能力和经验不足，需要补充。很多故事和点能触动我，团队管理是一个长期修炼的事情。

《带队伍：不会带团队，你就只能干急》

精彩书评

- 1、本来以为是可以匆匆略过的拼凑书，没想到还是有不少的干货，至少是值回书价的。很多观点都已经有了了解，比如倾听，提出建设性的意见而不是抱怨和指责对错，聚焦于如何解决问题，积极的寻找双赢解决方案，相信这个世界并没有那么多的零和博弈。互动方面同《影响力》一书有很多契合点，塑造自己的专业性和可信任度，尊重他人的目标。作者也提到了很多可以运用的小技巧，比如0-10分的打分规则，如何进步一点点；聚焦于利用好已有的资源，运用“奇迹”思维思考自己的行为方式；分清楚是问题还是限制等等。聚焦，就是集中力量解决问题而不是去分析问题，判断对错，培养结果导向的工作态度，使用好SMART原则确定目标（可执行、可衡量、有时限、有激情、有目标），尽量消除对自己的怀疑，行动起来。
- 2、管理者要做的是提升整个团队的战斗力。根据员工的性格特点，分别对待，发挥下属最大潜能。管理的核心就是沟通！全方位沟通（沟通的目的不是说服，而是寻求支持、理解、合作。）上级沟通：想成为一名出色的中层领导，并且有晋升高位的机会，学会和上级沟通非常重要。作为下属，需要掌握上级喜欢的沟通方式，了解上级的爱好，了解上级欣赏的做事方式，了解上级最关心的事情本质，分析透彻上级最喜欢你为他分担什么。总之，要将上级分析透彻，才能和上级做到无障碍沟通。平级沟通：找到双方的利益交叉点，找到彼此利益的交集，并以此说服对方。如果能切实考虑对方的实际困难，做到兼顾彼此，也能赢得对方的好感，事情也会更容易得到解决。积极主动与当事人直接沟通。下级沟通：尊重下属，平等沟通；控制情绪；换位思考，理解下属的想法和做法，达成共识。人格魅力散发出来的光芒，能一直吸引着众人矢志不渝的追随领导者的脚步。世界上，有两种人绝对不会成功：一种是除非别人要他做，否则绝不会主动做的人；另一种则是别人即使让他做，他也做不好的人。
- 3、抓执行力，是管理的学问，也是众多的职业经理人的口头禅，而一个团队的成败就在于5%的战略，以及95%的执行。也许这样去理解有些文字化，试想一下你的职业、你的团队、你的公司、正在进行着一场拔河比赛，这就是一个团队，人员的分配与选队，动作的到位，拉拉队的呼唤等等这所有的一切，都需要有战略的安排，而这95%的执行力就是大家全力以赴的结果，这就是“双赢”就是“最佳组合”这场比赛你就赢了。由此可见成功靠的不是一个人，而是拥有最佳拍档之称的完美组合。本书对执行力和团队的重要性讲解得详细易懂，借用了众多的典例以及古代时期所留下来的“管理之神”《孙子兵法》的精华。管理者的目的是双赢，而赢必不可缺的就是有一个完美组合，这就是本书的精华所在。我们都知道，要管理就得人有，有了人就有了团队，而要赢要成功就看你怎么管理这个团队以及这个团队所为你做的贡献是不是到位，这主不是高效的执行力，而本书中人员的管理不光只是拥有一个强行的管理制度去要求队员无条件服从，这是军队所需要做的而不是一个公司，制度只是代表着你有权力，并不代表你就管理好了你的团，因此你团队里的人是你的关键，高效的执行与良好的沟通是必不可少的成功之法，让队友们知道你是一个可信任的管理者，从而来提高团队的运行效率。正如本书所说执行力是成功的95%，但这95%是要在一个优秀的战略下才会全完激发出来的，如果你不会运用这本书中所提到的9个高效执行的管理方法，你也就只能在职场中死干到底。社会的竞争越来越大，正所为青出一蓝胜一蓝，在职场中学不会管理，你就只能服从，而服从能给你带来的永远不是成长。一段成功的事业少不了有人才的团队，而高效的执行力就是这段事业的成功的管理之道。

章节试读

1、《带队伍：不会带团队，你就只能干到死！》的笔记-第4页

20世纪70年代，管理学大师斯蒂芬 P 罗宾斯把管理者分为三大类十种角色：

第一类：人际关系的领头人、领导者、联络者。

第二类：信息资源的监控者、传播者、发言者。

第三类：制定决策的战略决策者、对外谈判者、混乱处理者、资源分配者。

P9,企业事务一般分为两类：一类叫“常规事务”，一类叫“混乱事务”。

如果一个企业“混乱事务”发生较多，就说明这家企业的制度出了问题。

制度与混乱相比，永远是滞后的。

P32,美国企业管理学家巴贝尔 施密特说：“如果企业家视奖赏员工为好事，视惩罚员工为苦差，那么他们便会选择逃避惩罚，希望问题会自动解决。但事实是，逃避惩罚只会使问题越来越严重。有完整制度的企业，更能圆满滴解决管理问题，对企业的发展和员工的前途都有良好的影响。”

P49,所谓“沟通漏斗”，是沟通时因为通过话语表述内心所想或是话语在传播过程中逐渐脱离本真意思导致的。一个具有正常表达能力的人，通常只能说心中所想的80%；而倾听的一方因为思维想法的差异或排斥感，最多只能接受60%；而真正留存在心，能听懂只有40%；到了执行时，受执行力所限，就只剩20%了。

P50,沟通是一个动态顺序性的过程，可以分为若干个阶段：确定人选、委派任务、明确重点、监控过程、评估结果。

P76,对于不同层次的管理者而言，其决策的内容是有所不同的：高层领导者谋划全局，做出关于方向、目标之类的重大决策，大多数属于非定型的或风险性的决策；中层决策，是由中层领导者做出的业务性决策；基层决策，是由基层领导者所做的执行性决策。

P80,“流程自由”比“流程监督”更能提高员工的工作效率，也更能提高员工的责任心。做好“流程自由”的管理，需要注意以下几点：

第一，让员工关注结果；

第二，将时间还给员工；

第三，流程半自由，就是在同一个流程中，结合自由流程和固定流程两种做法，有严格的审批和监督流程，灵活的执行流程。

P91,做好放风筝式管理的优秀管理者必须具备四项素质：

1、缜密规划；

2、果断决策；

3、人际沟通；

4、情感协调。

P102,决定企业执行力的四要素：

1、决策的可执行度；

2、员工的执行力：员工的执行力 = 员工的基本素质 + 员工的工作经验 + 员工的工作熟练程度 + 现代化工具。

3、员工的执行动机；

4、员工的执行态度。

P123,管理学著名的墨菲定律是这样的：事情如果有变坏的可能，不管这种可能性有多小，它总会发

《带队伍：不会带团队，你就只能干总

生。
管理学的奠基人之一亨利·法约尔提出了管理的五大职能：计划、组织、指挥、协调和控制。

P131，做好目标管理，需要：

- 1、建立目标分离系统：先将总目标分解为各部门的子目标，再由子目标分解为每名员工的具体目标。要求企业内部的所有人员都必须十分清楚自己每天应该干什么、干多少，目标是什么，做到了会获得什么奖励，做不到会受到什么处罚，这些都必须做出明文规定，不能随意处理，更不能得过且过。
- 2、每天结清工作；
- 3、将目标落实到个人；
- 4、审查目标完成的情况；
- 5、有效的激励手段。

P135，管理者在建立完善的流程体系时，要注意：

- 1、员工是“执行者”而不是“改进者”；
- 2、管理者要做“指挥者”而不是“决策者”；
- 3、实施“科学培训”而不是“师傅带徒弟”；
- 4、流程是“动态的”而不是“静态的”：关注流程、优化流程、精简流程、再造流程。

P137，优秀企业的目标管理有三种：第一种是企业工作结构分解；第二种是与本行业中最优秀的某个企业对标；第三种是战略方法，氛围绩效目标（结果类指标）和管理目标（过程类指标）。

P171，《英国十大首富成功秘诀》指出：如果将他们的成功归因于深思熟虑和高瞻远瞩，那就失之片面了。他们真正的才能在于他们审时度势然后付诸行动的速度。

2、《带队伍：不会带团队，你就只能干到死！》的笔记-三项定位决定领导层级

一、领头人、领导者、联络者

1、领头人

管理者首先要关注自己的嘴巴，不能多说，因为管理者的话不是代表他个人，而是代表整个团队。管理者对自己领头作用的认知叫做“领导意识”。若你作为团队的管理者，你要明白你个人的言行已经不再属于你个人，而是代表着整个团队的意志。

2、领导者

让下属主动干，首先建立一套完整的规章制度，制度的核心是奖惩，制度要公平合理，并且坚决执行；其次在团队内建立物质激励、精神激励、目标激励并用的奖励机制，当下属的心中自动生发出动力，他们就会立即行动。

下属有了榜样的带动，有了制度和激励为动力，就会满怀热情地投入工作。

领导必须帮助下属想办法、出主意，成为下属的免费业务顾问。“巧妇难为无米之炊”，领导还要在给下属安排任务的同事，分配一定的资源给他们。此外，必要的授权也是必须的，让下属放开手脚干。

3、联络者

管理者由于和下属接触过密，也无法客观了解下属的能力和工作态度。这样的管理者显然是不合格的。

二、监控者、传播者、发言者

1、

3、《带队伍：不会带团队，你就只能干到死！》的笔记-紧握管理的基石——信念

很多事情的演变过程，其实就是信念凝聚或消散的过程。佛说：“一念起，天涯咫尺；一念灭，咫尺天涯。”事情本身没有变，但因为人们一念之间的变化，事情便有了天涯或咫尺之分。一念可以

《带队伍：不会带团队，你就只能干急

理解为信念。事情不是因为难以做到才让我们失去信念，而是因为我们失去了信念才让事情变得艰难无比。

以信念为先导，适用于每个人，包括企业的管理者。

理查德·布兰森这样写道：“我的信念是，每一天的每一个分钟都应该全心全意地度过，并且我们应该不断地去发现任何人、任何事最好的一面。”

《带队伍：不会带团队，你就只能干急

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.tushu111.com