

《教练之道》

图书基本信息

书名：《教练之道》

13位ISBN编号：9787563934843

10位ISBN编号：7563934847

出版社：北京工业大学出版社

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

《教练之道》

前言

当今中国，商业竞争日趋激烈，产品同质化现象严重，企业的核心竞争力在哪里？如何培养出以目标为导向、以问题为中心的冠军员工？如何打造一支作风过硬、锐意创新的冠军团队？这些无疑是大多数企业领导的困扰所在。要想解决这些问题，在企业中引入教练之道是关键。这样能够迅速将员工智慧转化为企业生产力、竞争力。唯有如此，中国的企业才有出路！这是中国企业未来商业竞争的资本！否则，企业只能在竞争中死亡。这绝不是危言耸听，绝不是杞人忧天。我作为一名职业教练，对此感触颇深。中国现在的商业社会，新产品、新观念出现的步伐日益加快，商业竞争环境的风暴日益强烈，在如此剧变的环境下，如果企业仍然按照老一套路子走，很快就会被市场淘汰，被新兴企业替代，被消费者遗忘。剧变的时代呼唤教练型领导，需要企业领导通过学习教练智慧，培养出企业最需要的冠军员工。教练技术是以人为核心的领导力，能够帮助企业真正实现人本管理，是企业领导者的智慧宝典。建立教练型企业文化。是企业生存和发展的秘密武器。教练型领导，就是让传统型企业转变为学习型企业，因为学习型企业是商业发展的必然趋势，这是我在研究中外商业发展史时得出的结论。不能与时俱进的企业，是不具备基业长青的基本素质的。管理学大师彼得·圣吉也曾对此做出经典论述：“你未来唯一持久的优势，就是比你的竞争对手学得更快的能力。”作为企业的领导者。你务必明确你的责任，只有让企业员工们成长、成才、成功，你才能有更大的作为，你的企业才可能实现更大的发展。引进教练技术，有助于在企业内部形成一种相互督导、相互支持、相互挑战、相互竞争的氛围，有助于提升企业员工的学习能力，从而实现员工与企业的双赢。教练型领导带出来的团队，是一支自动自发、自我管理的学习型团队，这样的团队是一支激情四射、充满战斗力和竞争力的团队。它吸引的都是优秀人才，排斥懒人、闲人、无所事事和推卸责任的人！这些年，我给不少企业的领导做过关于教练之道的培训。在培训的过程中，我和他们共同学习提高。在与这些商业精英、业界领袖们的沟通交流中，我们取得了一个共识：未来最有竞争力的组织，一定是自动自发、自我管理的学习型组织。只有组织不断学习，才能增添领导和员工的工作智慧，有智慧才能不断改革和创新。自动自发的组织，才是执行力的根本保障，而自我管理是成本最低的管理模式。一个组织，如果能够吸收教练智慧，以教练之道为管理蓝图，自动自发地规划和落实工作，并且不断学习与创新，这样的组织一定是最强的组织；这样的团队，一定是最有战斗力的团队；这样的企业，一定是最有竞争力的企业；这样的领导者，一定是最有管理智慧的领导者！这本书集中了我多年当教练所总结出来的理论知识，其中也有许多是我切身的体会。当我熬夜写书的时候，我会为我的书能够让领导者在忙碌而疲惫的生活中，重新找到企业发展的方向和自身奋斗的目标而感到欣慰。只要我的书能够帮助你和你的企业，哪怕只能够帮助一点点，那么我付出的心血就是值得的，我就会感到莫大的欣慰。当然，由于当代社会发展日新月异，以及我个人视野的局限性，本书中的内容不可能面面俱到，也会存在疏漏和错误，希望各位读者能够在阅读之余来信来函，如蒙赐教，不胜感激！陶柏余 2013年2月于成都

《教练之道》

作者简介

陶柏余，香港添威国际企业教练集团董事兼总裁教练、香港国际企业教练学院副院长、《企业教练》杂志社社长兼首席专家、成都添威文化传播公司首席教练，被誉为“中国总裁教练第一人”。他十几年如一日地研究国际企业教练智慧在企业管理、领导团队、绩效突破中的实际应用，并取得了显著效果。陶柏余老师开创了独具特色的教练智慧系列研讨课题，核心课程有：“教练型领导培育系列”、“企业教练技术智慧系列”、“企业教练对话技术技巧系列”、“企业教练文化系列”、“教练型团队建设系列”等。

《教练之道》

书籍目录

第一章 什么是教练型领导 第一节 企业的两大问题 第二节 教练型领导的由来 第三节 教练型领导与传统型领导的差异 第四节 只有教练型思维，才能带出冠军员工 第二章 教练角色转变：跳出领导误区 第一节 领导的力量，决定企业的发展 第二节 授权：让自己的团队迅速成长 第三节 角色转变才能左右逢源 第四节 如何解决反授权问题 第三章 教练目标：打造一支企业梦之队 第一节 教练的目标就是冠军 第二节 做一个冠军的隐形引路人 第三节 厘清目标，成就员工的金牌梦 第四节 打造一流的企业梦之队 第四章 打造教练型企业文化 第一节 企业文化：企业的无形之水 第二节 什么是教练型企业文化 第三节 建立教练型企业文化 第四节 让教练型文化在企业内生根 第五章 教练型领导的能力 第一节 聆听：让员工真实表达自己的意愿 第二节 发问：发掘员工的真实心态 第三节 区分：更加理智地看清处境 第四节 回应：审视员工的实力和弱点 第六章 教练型领导的六大工具 第一节 明确目标：选择比努力更重要 第二节 反映真相：找出员工真实的样子 第三节 调整心态：甩掉干扰心态的包袱 第四节 计划行动：用行动创造成果 第五节 成果学习：改良空间知多少 第六节 修正执行：百尺竿头，更进一步 第七章 教练型领导的三大框架 第一节 框架一：现状、过程、目标 第二节 框架二：信念、行为、结果 第三节 框架三：成果、学习、修正 第八章 提升你的教练效率 第一节 自我监督：确保沿着正确轨道前进 第二节 监督你的员工 第三节 监督互动过程的方法 第四节 养成自我教练的习惯 第九章 修炼教练技能，做最优秀的教练型领导 第一节 人人都可以成为教练型领导 第二节 学做一名优秀的教练型领导 第三节 今天，你教练了吗 第四节 优秀，源自不断成长与超越

章节摘录

版权页：但是，许多企业的领导却不愿改变自身的角色，这是因为：第一，他不知道如何改变，甚至不清楚怎么当领导，他只能按照自己一贯的方式去做领导，或者是借鉴别人的经验、模仿别人的领导模式去做领导，这让他没有一个明确的方向。第二，很多的领导人不愿意改变，因为他认为自己已有的经验是不错的，只要他能带领企业实现短期的目标，赚取一些利润，他就觉得自己够格当领导，是一个合格的领导，所以根本不用去改变。第三，许多领导位居高位多年，不肯接受新的领导方式，认为新的领导方式可能不错，但是自己却不一定能掌握，其实这也是一种不自信的表现。传统型领导正是跳不出这三个误区，所以无法实现领导角色的转变。其实，领导角色的转变并不是让员工的决策权凌驾于领导之上，而是让传统领导跳出过往学习的误区，由模仿、学习别人的领导方法，转变成给自己一个准确的领导的角色定位，这样，他就明确了方向。当一个领导角色定位准确之后，就避免了在工作当中成为一个错误的领导，而且，领导的角色一旦明确了，那他的位置在组织当中的重要性就凸显出来了，该做什么，该怎么做也就清楚了。在企业中，团队应该形成一个有效的磁场，企业和员工应该分布于磁场的正负极，两者之间应该是相互吸引的，但这个磁场不是凭空生成，需要领导者转变自身的角色，一切以服务员工、成就员工为基础。

《教练之道》

编辑推荐

《教练之道,成就卓越领导》由北京工业大学出版社出版。

《教练之道》

名人推荐

伟大的CEO就是伟大的教练。——通用电气公司前董事长兼CEO 杰克·韦尔奇 很多领导者总是把“员工是企业的资产”这句话挂在嘴边，但很少有人去探究什么样的员工才是企业的资产。只有企业走进员工的心里时，员工才能成为企业真正的资产。——富基信息技术有限公司总裁 杨德宏 这是一本能够让管理者迅速提升领导力的好书，书中最大的特点就是使用了大量生动鲜活的案例，对于一些始终困扰于领导力问题的企业管理者来说，阅读此书如同享用一场心灵解放的大餐。没有领导力，妄谈竞争力。——经济学博士 杜培峰 这本书看起来很轻松，你会觉得自己在亲身参加一个个教练工作坊，在与教练进行有声有色的互动。书中提到的问题，有很多都是可以拿来就用的“强有力的问题”。这本书给予我们更多的视角和方法，去和被教练者一起探讨企业的领导之道。——《中国经营报》内容总监 武帅

《教练之道》

精彩短评

- 1、教练之道,成就卓越领导。这本书确实不错，推荐大家仔细读一读。
- 2、纸质很差，不是正版！

《教练之道》

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