

# 《带团队：关键岗位用对人》

## 图书基本信息

书名：《带团队：关键岗位用对人》

13位ISBN编号：9787547715451

出版时间：2015-7

作者：姜得祺

页数：247

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](http://www.tushu111.com)

# 《带团队：关键岗位用对人》

## 内容概要

如果你在带团队的过程中遭遇过这些问题：总是感觉人才紧缺，可又不知道如何才能找到合适的人；总是感觉下属无能，可高薪挖过来的人才也无法让人满意。凡事都需要你事无巨细亲力亲为才放心；你什么都想管，结果什么都管不好.....这就意味着你已经陷入了最常见的“穷忙”管理思维及误区。斯坦福大学商学院研究表明：一个人精力最多同时应付五个人，管理人数的增加将会大大降低决策智慧。这就意味着你必须拥有“关键岗位用对人”的思维。本书即针对这个观点应运而生，通过大量案例分析告诉管理者到底什么是关键岗位，以及如何寻找到最适合关键岗位的人才，以及如何“用对更用好”。通过本书的训练方案，管理者不但可以大大解放自己的时间和精力，同时更能高效提升团队效率。

本书是百万册畅销书《给你一个团队，你能怎么管？》的升级篇，也是目前MBA商学院最实用的高级领导力课程。本书作者姜得祺是多家MBA商学院最受欢迎的企业培训咨询师，曾经为多家世界500强企业进行员工心理咨询、励志培训。

# 《带团队：关键岗位用对人》

## 作者简介

姜得祺，MBA商学院最受欢迎的企业培训咨询师。曾经为多家世界500强企业进行员工心理咨询、励志培训。让企业和员工效率提高300%！先后在《北京青年报》《北京晚报》《京华时报》等发表上百篇作品。新浪、搜狐、天涯、网易等驻站专栏作家。

## 书籍目录

- Part 1 将帅无能，累死三军
  - 做出色的领导者，让下属心甘情愿追随你 / 2
  - 用好一人，胜过指挥千军 / 6
  - 打造统一团队，让“1+1>2” / 10
  - 没有规矩，不成方圆 / 16
  - 让员工参与，让企业得利 / 20
  - 依靠共同的使命来驱动行动 / 25
- Part 2 关键岗位原则：不可或缺
  - 关键岗位决定了企业发展的命脉 / 30
  - 关键岗位一定要留得住人 / 34
  - 忠诚度是胜任关键岗位的第一要素 / 38
  - 每一天的努力，只为目标而奋斗 / 44
  - 预警机制，降低关键岗位的风险 / 48
  - 关键岗位的员工一定要有正能量 / 51
- Part 3 关键岗位要有“自己人”
  - 没有绝对服从就没有强大的团队 / 56
  - 用心去执行，将工作干到极致 / 61
  - 同频的目标，成为前进的动力 / 65
  - 关键时刻，能够为了企业赴汤蹈火 / 69
  - 全局意识，危机意识，才能成就大企业 / 73
  - 你会管理好“自己人”吗？ / 77
- Part 4 打造个人品牌，让自己成为吸引人才的磁铁
  - 以权压人不如以德服人 / 82
  - 让自己成为最靠谱的关键人 / 85
  - 做一个有担当的领导者 / 88
  - 你得有令下属佩服的实力 / 92
  - 用良好的品质赢得下属的支持 / 95
  - 修炼自己沉静内敛的自制力 / 99
- Part 5 打造上下一心的高效团队
  - 没有决策力的领导难以成功 / 104
  - 懂得授权，让团队群飞 / 110
  - 提升心理强度，打造坚韧领导力 / 114
  - 以身作则，不要让制度绕着自己走 / 117
  - 强烈成功欲望，让你的团队更容易成功 / 120
  - 你的激情是点燃下属的驱动力 / 123
- Part 6 让别人能够心甘情愿地为你效力
  - 情感投资，关键是细微之处 / 128
  - 做下属情绪发泄的“垃圾桶” / 133
  - 巧用他人的过错收服人心 / 137
  - 任何时候不要吝啬你的赞美 / 140
  - 如果你是员工你希望你的老板怎么做？ / 144
  - 每一位员工都值得尊重 / 148
- Part 7 搭建互动平台，让对的人往对的“槽”跳
  - 给人才机会让其尽情展示自己 / 154
  - 轮岗制度，把合适的人放到合适的位置 / 158
  - 设置你的好“槽”，让“槽”尽显优势 / 162
  - 企业家应为员工搭建“跳槽”通道 / 166

## 《带团队：关键岗位用对人》

企业内部之间“跳槽”需要注意的问题 / 170  
拯救那些跳错“槽”的员工 / 174  
Part 8 让人才踏踏实实地去工作  
完善制度才能为团队保驾护航 / 180  
制度千万不可生搬硬套 / 184  
健全的薪酬体系凸显人性 / 188  
避免独裁的管理方式 / 193  
秉持合作的理念，认可员工的价值 / 197  
Part 9 让你团队每个人不断增值，你才能不断升值  
员工的价值就是你的价值 / 202  
不学习这个世界上就没有人才 / 206  
为你的人才发展扫清道路 / 209  
人才“维护保养”需要技巧 / 213  
帮助员工发现和挖掘潜能 / 217  
Part 10 没有完美团队，只有和谐团队  
和谐是一种发展观 / 222  
很多时候，人性比制度更重要 / 225  
和谐团队应以安人为目的 / 229  
尊重每个员工的差异性 / 234  
用全局观化解一切矛盾和分歧 / 238  
和谐才能达到企业与员工的双赢 / 242

# 《带团队：关键岗位用对人》

## 精彩短评

1、感觉挺不错的！

1、在读到第一部分“用好一人，胜过指挥千军。”这一节的时候，作者告诉我们企业也好，合伙人也好，最主要一定要用对关键的一个或几个人，做到“物尽其用，人尽其才。”找到人才的优势，发挥其潜能，安放到恰到好处的岗位，让其个个指挥若定，那么企业必定会焕发无穷的活力。由此想到刘邦在谈到胜利之道时说：“夫运筹帷幄之中，决胜千里之外，吾不如子房；镇国家，抚百姓，给饷馈，不绝粮道，吾不如萧何；连百万之众，战必胜，攻必取，吾不如韩信。三者皆人杰，吾能用之，此吾所以取天下者也。”值得深思，如果关键岗位用不对人，恐怕刘邦不会得胜于历史的长河中……今天的企业领导人也该深思，你的企业是不是正处在关键岗位的人才不合理配置的，那么需要立刻调整，合理优化人力，这是企业发展的硬道理，不妨读一读本书的智慧锦囊，或许让你的企业有一个转机，何乐而不为呢？

2、文/焯煜读毛泽东的《论持久战》、《矛盾论》、《论中国革命的战略问题》几本书的时候，吃惊的发现我们的开国领袖原来是一个兵法大家，而且有很深远的思想，看来我真的是孤陋寡闻了！以前只是有一点听闻，自此之前只读过有关于毛泽东读书和美国人罗斯·特里尔所写的毛泽东传记，在读过毛泽东自己写的东西之后，开始深深折服，也因此想到要读就要读原著的想法。毛泽东“营销”和带团队的方法在商业中也很有价值，在图书市场上多有这样的书籍出现，也看到一些企业家在实践着毛泽东的理念来带领着自己的团队。中国之所以强大，也因为一些富有正面思想的人依就因缘的人才出现而富强，而多数时候，一个这样的人往往会网聚一帮人的力量，形成一个团队，做一次扭转乾坤。像唐朝的李世民团队、刘汉团队、朱元璋团队等，而美国的崛起，我觉得也是和打的一手人才战略牌而崛起。一个民族的成败与天然资源没有太大关系，瑙鲁本身有很好的矿产资源，结果却在现在濒临破产，有人旅游过去看到那里的人都不愿意工作，没有雄心壮志，而身处恶劣环境的一些民族却越来越强大，托马斯·弗里德曼觉得一个民族的强大，一个国家的强大就在于这个民族是不是有勤奋、积极、善于合作的精神，维京人、犹太人、蒙古人等等有很多民族都有自己的独有的精神和精神支柱。从姜戎的狼图腾一书当中看到一种精神在草原的蒙古人中一代代传承，狼群的合作和团队精神，竟然可以影响到自喻为智慧的人类。日本在近代产生了“经营四圣”等很多优秀的企业人，从近代历史可以看出，日本能从二战的战火重创之中重新崛起，明里暗里都透出一种民族精神通力合作的意味，这种精神也使得日本成为发达国家，从一些日本的管理书籍可以看出这种精神的存有。新加坡也是借助儒道思想来崛起成为亚洲四小龙，还好在国内近年出现的管理书籍越来越专业，也越来越深入，看起来大国崛起不远。这本《带团队》紧扣团队这个主题，进行了多方面的探讨，内容阐述了一些有价值的东西，对带团队这一课题很有针对性，值得每一个人在带团队的企业人阅读。“将帅无能，累死三军。”——这句话为开篇，引得我不由看看作者的履历，觉得只有有深刻见解的人才会如此说，这句话也算是点明了“将帅”在团队中的重要作用。聪明的将领是克敌制胜的前提，这种前提幸好还可以通过学习来提高。看到作者说领导者首先要做的就是目标理想的传播；其二是提炼优秀理念，不断的宣扬与强调，作者好狠，本来还以为是一个东边抄袭西面摘录的人所做，原来是有真才实学的自己感悟。用心读一些书籍可以发现，书中的那种气场，东拼西凑和自己学习并经过消化而写出来的东西就是不同。阿波罗计划聚合了很多人的力量，也是肯尼迪的个人魅力和领导使得成千上万人得到有效的通力合作，那么多社会的企业、高校一起奋斗都能使得人类飞向月球在以前都不敢相信的事情，在第一次听到这样的故事的时候，我不敢相信的是，这么多人如何一起运作这个计划？不过西方管理的确很有一套，六西格玛、杰克韦尔奇、德鲁克之类的作品很难消化，不过还好在这本书里作者倒是没有为难我，很多都是故事性的阐述一个道理。作为一本讲带团队的书籍，讲用人的书籍，作者紧扣主题，很有力地阐述了很多管理的关键问题，觉得如果有这方面的必要，可以读一读这本书。

3、一个团队的和谐统一，关系到一个企业，一个公司，一个单位的稳定发展。如果团队内部的意见不同意，会影响到领导的执行力，关系到整体布局的成败。例如一个有着十几人中层的一个事业单位，因为大部分人对领导的战略部署，不是从内心上认可，服从，导致工作拖沓，没有积极性，影响团队的活力和气势，可想而知，这个单位的工作效率。而本书告诉了我们如何打造同一团队，如何凝聚核心力量，让领导少走弯路，避免不必要的损失！

## 章节试读

### 1、《带团队：关键岗位用对人》的笔记-第1页

能率领千军万马的人他的武功不一定是厉害的，但是他一定有足够能够让人敬佩的领导力，就像比尔盖茨没有过硬的专业技术，但是却是有着令人折服的独特眼光和管理才能，所以，本书是一本让人学习管理团队的管理心经。

### 2、《带团队：关键岗位用对人》的笔记-第180页

完善的公司管理制度可以帮助企业获得最大的效益。一般来说，在企业的日常管理中，公司制度都有一定的强制性，大到公司制度，小到员工的日常生活，都是为了能够保障企业和员工双方的权利和利益而服务的。企业完善的制度是为了实现企业目标而制定的措施和手段，它要求员工必须按照一定的规范行为去活动，并且能够使员工的个人生活得以合理顺利的进行，同时也是可以维护员工共同利益的一种强制性的手段。因此，公司各项管理制度，是公司进行正常的生产经营管理所必需的，它是一种强有力的保证。优秀公司的管理制度必然是科学，完善，实用的管理方式的体现

### 3、《带团队：关键岗位用对人》的笔记-第66页

人各有志，在一个团队中每个人都有不同的追求，有的人追求金钱，有的人追求地位，有的人追求的是归属感。很多企业失败的原因就在于他们未能建立属于团队的共同目标，只有个人的追求，或者只有极少数人的共同目标在呼喊，因而未必能够起到真正的作用。很多失败的教训告诉我们：团队合作中需要找准所有人的共同点，制定出与大家息息相关的共同目标。

### 4、《带团队：关键岗位用对人》的笔记-第77页

其实，人性化管理与人情化管理还是有区别的。人性化管理是站在老板的角度去思考人与之相对应的管理模式。人性化管理却是站在老板个人的情感角度思考人情与之相对应的管理模式。所以，人性化管理模式是对制度管理的进一步完善，而人情化管理可能因老板个人情绪影响而让制度扭曲。

# 《带团队：关键岗位用对人》

## 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](http://www.tushu111.com)