

《带队伍大全集》

图书基本信息

书名：《带队伍大全集》

13位ISBN编号：9787502840785

10位ISBN编号：7502840788

出版时间：2013-4

出版社：地震出版社

页数：341

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

前言

目前我国企业正处于管理转型期，各种企业管理理论层出不穷，但却始终缺乏一种能够有效解决问题的管理思路。究其原因，是我们的管理理论无论如何变化，都逃不出西方管理学的框架。甚至有很多管理者抱怨：“我学了管理学的知识，却发现现实中没有多大作用，用不上。”的确，西方管理学在我国本土化的问题一直是个大问题，中国的企业界一直在实践中不断摸索适用于本土企业的管理方法。联想集团的柳传志曾经有一个关于管理的经典概括，即管理三要素：搭班子、定制度、带队伍。其中搭班子和定制度都相对简单，我们可以照搬西方管理学的知识，但“带队伍”三个字却体现出了中国式管理的核心思想。如果把“带队伍”这个问题解决了，那一直困扰我们企业界的管理学本土化问题也就解决了。本书正是基于这一点，探讨如何来解决这个问题。每一个管理者，都是一个队伍的领头人，正所谓“兵熊熊一个，将熊熊一窝”，这支队伍的战斗力，很大程度上都取决于其管理者。所以作为一个管理者，无论是企业高层，还是中基层的干部，首先要给自己树立带队伍的意识。一旦从基层的职员走上了管理岗位，这时候衡量你价值的关键因素不再是业务能力，而是你的管理能力。而要提高自己的管理能力，在我们的国情下，应当主要从三个方面入手：领导力、凝聚力、执行力。首先是领导力，我们经常遇到一些企业的老板或者高层抱怨：我这里缺人手，我那边缺乏骨干，手下的人员不行等等。这些说法也许有些是事实，但这恰恰是管理者的责任。正是因为他们没有带好队伍，所以手下的员工表现得一无是处，也许换个环境，这些员工马上就会像金子一样发出光彩。优秀的管理者不仅能够最大限度地开发员工的潜能，而且能够像教练一样培养出能力卓越的员工。其次是凝聚力，一个团队就像一支部队一样，只有目标一致、步伐整齐、团结互助，才能发挥出其战斗力，否则，哪怕这只部队的配备多么优良，也只会在内讧中不断瓦解。所以管理者必须要解决的第二个问题就是如何协调下属，让他们相互配合，和自己走上同一条轨道。再有就是执行力。很多管理者都抱怨：我们的制度、政策都很好，就是落实不下去。这就是执行力出了问题，因为我们的文化背景原因，执行力一直都是我国企业界的一个大问题，一个优秀的管理者，不仅要合理地做好计划分工，监督好执行过程，并且要让“执行到位”的文化生根发芽，才能从根本上解决这个问题。本书就是从以上三个角度，结合我们的国情和文化背景，给所有的管理者指出一条如何做好管理、带出优秀团队的道路。当然，本书没有进行深刻的理论探讨，而是针对现实，总结出了一条条简单易行的手段和方法，可操作性强，拿来即用。管理者只需认真地阅读这本书，就可以立即把其中的方法用在管理实践中，相信其管理能力的提高会取得立竿见影的效果。带队伍秘诀就在于一个“带”字。要使中国企业管理卓有成效，“带”字当头，“带”至关重要。所谓“带”就是为达到目标而进行的培养，就是激发员工的激情和积极性，发挥潜能，带出技能，带你的员工去完成任务，带你的员工成长，将你的员工从优秀带到卓越。实践证明，只有带出来的队伍才会更加忠诚，才能在关键时刻经受严峻考验。需要强调的是，队伍好不好，关键在于领导。一个团队出问题，一定是领导者出问题。说队伍不行，就是领导者带队伍的能力不行。优秀的领导者带队伍不挑人，不管什么样的队伍，或者是别人头疼不已的，或者是认为不可救药的，或者是问题多多的，在优秀的领导得手里，不超过三个月就会发生积极的变化，不到一年，这支队伍就能战胜任何一支所谓不错的团队并且属于团队的职业使命。其实，每个人都可以带出优秀的团队，只要你能够虚心学习，只要你认为员工可塑，你不是高高在上，你愿意帮助下属成功，他们才会帮助你成功。相信员工的能力，挖掘他们的愿力，带队伍就不是一件难事，不是难事，但要持续的付出，你为每个团员的职业发展做多少，团队就能回报你多少。相比同类书籍，本书在内容上更加全面，涉猎范围较广，能有效解决管理过程中遇到的大多数问题。文字简洁流畅、通俗易懂，并运用了一些经常发生在我们身边的案例，鲜活生动，能帮助读者快速理解其中精髓。

《带队伍大全集》

内容概要

《带队伍大全集(中层干部必备的工作指南)》结合中国本土企业特有的文化背景，从领导力、凝聚力、执行力入手，旨在解决中基层管理者在工作中遇到的各种困惑与问题，全面提升中基层干部的团队管理能力及各种核心素质，彻底解决隐藏在企业内部的各种顽疾，是公司管理层内部培训的必备之工作指南。

《带队伍大全集》

作者简介

贺振明，男，55周岁，汉族，中共党员，本科学历，高级政工师。曾经下过乡，参过军，在中共农安县委宣传部担任过科长，农安县广播局副局长，长春市新华书店董事长总经理等职，现任吉林省新华书店集团董事长。冯伟，团队建设专家，国家注册高级企业培训师，爱国拥军促进会常务理事，惠东鞋革总会副会长，聚盛企业管理服务有限公司董事长，香港兆业集团总顾问，聚成模式企业培训师，聚成在线商学院“金牌讲师”称号。

书籍目录

上篇 中基层管理者领导力法则 第一章 让员工从内心尊重你 你不只是管理者，更是领导者 以身作则，管好自己才能带好队伍 即使是员工犯的100%的错，你也要承担80%的责任 别滥用职权，权威不能靠职权获得 你有自己的专长，才能让员工信服 尊重员工以及他创造的价值 信任，监工上司造就爱搞小动作的下属 关心员工的身心健康 第二章 随时关注员工的工作状况 中层不需事必躬亲，但要明察秋毫 关注下属工作要从大处着眼，小处着手 先做最重要的事，而非最紧急的事 走动式管理，和员工打成一片 积极给予员工指导，做好引路人 帮员工查漏补缺，让其工作更上一层楼 第三章 成为一个激励大师 修炼打一巴掌给俩甜枣的艺术 奖罚要公正透明，制度面前不讲人情 不要追求平均，而要追求平等 要物质奖励，更要精神支持 员工真正需要的是领导的重视 多些建议与鼓励，少些意见与斥责 多些赞美与表扬，少些批评与责备 第四章 当好属下员工的教练 关心所有人，关注几个人 做“平台”，而不是做“拐杖” 爱他，尊重他，但工作上不妥协、不含糊 对员工的职业生涯负责 建设学习型组织 要个人能力，更要团队意识 让员工参与管理，而不仅仅是被管理的对象 不要当灭火专家，让员工自己解决难题 第五章 要善于给员工压担子 补短不如扬长，发现员工的优势 分类管理，让合适的人做合适的事 学会授权，无为而治 给员工发挥实力的机会 责任管理，让员工扛起担子 保持一定弹性，给员工自由发挥的空间 背后支持，帮助员工跨过高山 第六章 让员工拿你当自家家人 是引路人，更是保护伞 创造一种沟通无限的工作氛围 深入内部，和员工打成一片 共启愿景，和员工塑造共同目标 宣扬你的追求，发扬精神的感召力 不要高高在上，经常向员工请求协助 多向员工征求意见，培养其主人翁意识 中篇 中基层管理者凝聚力法则 第七章 洞悉上司的心思 永远和上司保持一致，做好得力帮手 不要越级报告，尊重上司才能保护好自己 用心倾听，尽量让你的上司多说话 巧妙询问，让上司想法“不攻自破” 看清上司脸色，猜透上司的内心 小步试探，用行动来“曝光”上司心思 上司回避什么，他想的可能就是什么 善揣摩，弦外之音就是上司的真实想法 第八章 学会向上级进言 正确的时机和场合比说话内容更重要 言简意赅，千万不要啰里啰唆 先说结果，再讲具体经过 提出问题前，请备好解决方案 给上级进言要提出“上、中、下”三策 把公司的利益放在首位，据理直言 不方便直说的话就绕个弯去暗示 宁可掌自己的嘴，也不可伤了上级的脸面 第九章 赢得同级支持 抓住学习机会，与比你强的同事一起吃午饭 多请教，多恭维，降低同级对你的戒心 懂得感恩，并把你的战利品拿出来分享 不要在同级面前议论上司的是非长短 关系再好也要保持距离，避免形成小圈子 争大放小，才能得到真的实惠 越出色就越要谦虚，避免遭人嫉恨 生活中热心帮助，工作中划清界限 第十章 批评下属要讲策略 批评之前，先搞清楚事实 像刮胡须那样去批评下属 批评下属只对事，绝不对人为下属找借口，让下属主动认错 身教大于言传，用行动让下属认识到错误 本着为下属着想的意思，换个思路去批评 批评之后，务必加以抚慰 不要凡事都批评，下属都烦管家婆 第十一章 掌握几个说服的绝招 换位思考，站在对方角度看问题 利弊分两边，什么理都能说得清 不比不知道，一比就服了“胡萝卜”是最好的说服力 想要实现小目的，不妨狮子大开口 给对方戴高帽，激发对方高尚行为 讲道理，不如讲故事 先提出小要求，再逐步提出大要求 制造紧迫感，让对方当场低头称“是” 第十二章 培养自己的亲和力 逢人就带三分笑，人缘肯定差不了 多和上级、下属拉拉家常 多赞美，多鼓励，多欣赏 求同存异，和身边每一个人都搞好关系 融入团队，和团队成员一起成长 不要神化自己，偶尔暴露自己缺点 主动和人打招呼，不要小瞧这一点 助人精神永远不过时 下篇 中基层管理者执行力法则 第十三章 中层要做到位，执行才能到位 执行者扮演正确的执行角色，执行才能成功 领导要带头执行，下面才会有好的执行 领导要从“问题解决者”转换为“管理者” 指导力决定执行力，执行力离不开指导力的支撑 追求细节有多深入、多执著，执行力就有多好 在工作细节和过程中发现提高执行力的方法 把解决问题的方法固化，把个人执行能力转化为组织能力 第十四章 打造执行到位的保障制度 企业的执行力关键在于组织执行力而非个人执行力 战略规划越精炼，就越容易有效、彻底地执行 让流程说话，流程是将说转化为做的唯一出路 在执行者的背后是管理者的有效监控手段 强有力的查核，是推进企业执行力的锐利武器 改善沟通，是执行力的流程中非常重要的关键 无法评估，就无法管理 优胜劣汰制度创造超一流的执行能力 没有好的激励机制，就没有好的执行力 第十五章 把握好执行到位的人为因素 有效发挥人才的价值，让合适的人做合适的事 妥善处理绩效差的人，让企业的执行流程真正通畅起来 奖励有执行力的员工，是增强企业执行的有效手段 通过帮助员工取得进步来提高执行力 不要寻求完美的执行，速度比完美更重要 优柔寡断、犹豫不决的人是没有执行力的人 执行力的高低取决于纪律性的高低 第十六章 让执行到位的理念深入人心 没有执行力文化的企业就没有自觉的执行力 作风踏实才能使执

《带队伍大全集》

行落到实处 执行力的养成需要充满激情和持之以恒 执行力最重要的表现是速度 讲究实绩、注重实效，而不是奖励那些只做表面文章的人 危机是创造出来的，通过危机来激发员工的执行力 唤起员工之间的竞争意识，激发员工的执行能力 第十七章 关于执行力的几个善意提醒 提高执行力，从“一页备忘录”开始 了解自己的业务及员工，是提升企业执行力的有效途径 执行力的兑现不是人、不是财，也不是货，而是时间 三流的点子加一流的执行力好过一流的点子加三流的执行力 细节决定成败，1%的错误会导致100%的错误 好的执行力一定要有好的团队

章节摘录

版权页： 麦当劳公司的成功经验给我们一个很好的启示，中层开展走动管理，会有很多好处：中层开展走动管理，可以在走动中了解员工，贴近员工，掌握员工的思想动态，沟通管理者与员工的感情，缩短认知上的差距，建立良性互动关系，树立同构的价值观和管理服务理念，进而形成强大的凝聚力和工作合力。中层开展走动管理，可以提高办公效率。大量的管理内容在现场、在基层，矛盾和问题也集中在现场、在基层。不到现场抓管理，则耳不聪、目不明；不到现场和基层搞服务，则路不明、效不显。中层管理者要第一时间掌握第一手资料，发现推广经验，把问题消灭在萌芽状态，提高管理决策的科学性和准确性。中层开展走动管理，促进精细化管理。管理者不需要事必躬亲，但一定要明察秋毫，能够在注重细节当中比他人观察得更细致、更周密。每件事都向前“走动一步”，管理工作才能真正做细做到位。中层开展走动管理，强化和员工之间的沟通，可以加深管理者与普通员工之间的感情，更加容易贯彻公司的企业文化。日本著名企业家土光敏夫接管东芝电器后，他针对公司每况愈下的状况，一改前任的管理方式，坚持让各部门经理走出去、走下去，到生产线和员工面对面交流，倾听员工的意见和建议。而他本人在工作之余，也经常和员工一起吃饭，闲话家常，关心员工的衣食住行。日子一久，土光敏夫竟能叫出所有员工的名字。由于各部门的经理人员经常和身在第一线的员工接触，所以，对公司的诸多不合理的制度有了切身的体会，对员工的工作状态也有了很好的把握。在接下来的管理工作中，中层经理更能以人为本，结果员工十分感动，士气大振。东芝电器很快走出困境，进入了全新的发展阶段。土光敏夫成功的秘诀是“走动式管理”，即管理者到销售一线去，到供应商那里去，到投资者那里去，甚至到竞争对手那里去。走动管理不是在部门内外走走而已，而是要搜集最直接的讯息，以弥补正式沟通管道的不足。正式的沟通管道透过行政体系逐级上传或下达，容易生成过滤作用（filtering）以及缺乏完整讯息的缺点。过滤作用经常发生在超过三个层级以上的正式沟通管道中，不论是由上而下或由下而上的讯息传达，在经过层层转达之后，不是原意尽失就是上情没有下达或下情没有上达；另外，透过正式沟通管道搜集到的讯息，缺乏实际情境的辅助，不易让主管做正确的判断，往往会因而失去解决问题的先机。走动管理就是要上层主管勤于搜集最新资讯，并配合情境做最佳的判断，以及早发现问题并解决问题。

《带队伍大全集》

媒体关注与评论

轻财足以聚人，律己足以服人，量宽足以得人，身先足以率人。 ——湘军领袖 曾国藩 破山中贼易，破心中贼难。 ——儒学大师 王阳明 做企业三件事：搭班子、定制度、带队伍。 ——联想控股 柳传志 管理者的主要任务是发现人、培养人，并依靠他们去完成任务。 ——通用前CEO 杰克·韦尔奇 一只老虎可以把一群羊带成老虎，一只羊可以把一群老虎带成羊 ——台塑集团 王永庆 一个成功的企业和管理者必须具备三个基本特征：明确的业务核心、卓越的执行力及优秀的领导能力。 ——IBM前主席兼首席执行官 郭士纳

《带队伍大全集》

编辑推荐

《带队伍大全集》旨在解决中基层管理者在工作中遇到的各种困惑，全面提升中基层干部的团队管理能力，是西方管理学在中国本土实践中的结晶。带队伍，就是要带出卓越的团队！其中，“带”是中基层管理者的执行力法则、凝聚力法则、领导力法则。带队伍，就要带出骄人的绩效、带出企业的成功！《带队伍大全集》从领导力、凝聚力、执行力入手，旨在快速提升中基层管理者的核心素质，彻底解决企业内部管理中的顽疾，是公司管理层内部培训必备之工作指南。《带队伍大全集》一书在手，能够解决困扰企业的很多现实问题。与同类书籍相比，此书在内容上更加全面，视野更加开阔，涉猎范围更为广泛，可以说是迄今为止最全面、最实用、最科学的企业内训团购用书，给所有管理者指出了一条如何做好管理、带出优秀团队的正确道路。《带队伍大全集》的语言文字简洁流畅、案例鲜活生动，论述精妙在理，并针对管理中的各种现实问题，总结了一整套倾力打造精英团队的手段和方法，简单易行、拿来即用，可操作性很强。管理者只需认真阅读《带队伍大全集》，即可快速理解其中的精髓，并将其手段方法用到管理实践中，效果立竿见影。

《带队伍大全集》

名人推荐

《带队伍大全集》

精彩短评

- 1、作为管理者，需要学习的是在太多了！这是一本很好的管理书籍，强烈推荐给爱好管理或正在从事管理工作的人士。做管理工作，没有最好，只有更好，必须不断超越自我，才有突破！多看看这类书，可以作为自我修炼的法宝
- 2、一本很好的管理书籍，里面很多案例都讲述了管理工作面临的方方面面、错综复杂的问题，让我们了解管理层在企业团队中如何做人、做事...并且教会我们灵活运用这些团队做出业绩。管理者既需要树立自己的权威，又要善于授权，并同时把责任下放，把每位员工都培训成优秀的人才，构建一支高效的团队。团队成员之间，要和谐相处，加强沟通，多创造机会合作，同时坚守自己的立常如此繁多的环节，只要有一个摸不透、处不好、理不顺，就会给职业生涯造成障碍。总之，书里面汇集了很多管理工作中常见的问题，对具体管理工作很有指导意义
- 3、快很好 不错 值得看 推荐。

《带队伍大全集》

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