

《赢在创客》

图书基本信息

书名：《赢在创客》

13位ISBN编号：9787569903587

出版时间：2015-8

作者：张家卫

页数：221

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

《赢在创客》

内容概要

本书作者结合自身十余年记载的管理笔记，通过简洁有趣的文字描述，翔实动人的经典案例分析，为我们揭示了公司管理的真相，告诉年轻的管理者们如何在后互联网时代建设和管理好一个企业。全书内容富有系统性和针对性，简单易懂，很适合中国的初级管理者学习参考。同时又具有很强的实战性，告诉你如何在段时间内打造一个高效团队，如何突破管理瓶颈，实现从“丑小鸭”管理到“白天鹅”管理的华丽转身，为创业者和有志于从事管理岗位的人，提供了丰富的理论思考和实战经验。

书籍目录

目录

第一章 打造一个高效团队

绩效，衡量团队效能的唯一标准

..... 003

一流的团队，由一流的成员组成

..... 006

团队精神，企业真正的核心竞争力

..... 010

管理好比打篮球，个人和团队对半开

..... 013

允许下属比自己强，团队才有执行力

..... 015

多给别人机会，优秀员工是可以培养的

..... 018

勿把“人豺”当人才

..... 021

不诚实与不合格的下属，要予以辞退

..... 024

第二章 用“目标”凝聚人心，靠“专注”实现愿景

明确目标，赢在未来

..... 029

目标正确比做事正确更重要

..... 033

咬定目标不放松，努力创造好业绩

..... 036

专注力——通往愿景的唯一路径

.....	039
抱团打天下，团结威力大	
.....	043
待人公平，就能看到每个下属的优点	
.....	046
第一时间修好“被打碎的玻璃”	
.....	049
吐故纳新，清除内部“污水”	
.....	052
第三章 有效激励，鼓舞团队士气 构筑美丽梦想，激励团队成员	
.....	057
赞美——激励下属的一剂良药	
.....	061
一视同仁，一碗水端平	
.....	064
适度施压，激发团队成员的干劲	
.....	068
面对逆境，用激励战胜挑战	
.....	071
领导的工作期许，须让下属知道	
.....	074
激励不是忽悠，而是真正的“拿来”	
.....	078
激励不是一劳永逸，而要有持续性	
.....	081
第四章 依靠制度建设，提高执行力 管理离不开制度，团队离不开规则	
.....	087

纪律严明，团队制胜的关键

..... 090

奖罚分明，唤醒每个成员沉睡的心灵
..... 093

用待遇吸引人，用感情凝聚人
..... 097

责任分散，让下属变“要我做”为“我要做”101

违反规则，绝不留情
..... 105

以身作则，做个守规则的“掌门人”
..... 108

第五章 情感管理，形成团队合力
浇树要浇根，带人要带心
..... 113

懂得感恩，善待每一名下属
..... 116

点滴小事，温暖人心
..... 119

下属有难时，主动伸援手
..... 122

“短板”员工，也应被关注
..... 125

关爱下属，从尊重他们开始
..... 128

不以偏概全，不因噎废食

..... 131
心贴心，让下属感到被关注

..... 134
第六章 把“危机”扼杀在摇篮里
居安思危，培养团队成员的危机意识

..... 141
睁大双眼，识别潜在的危机信号

..... 145
未雨绸缪，防小过胜于弭大祸

..... 148
注重协调，保持团队内部稳定

..... 152
安抚情绪，妥善管理下属关系

..... 156
危机时刻，裁员还是加薪

..... 159
换种看法，危机不一定就是坏事

..... 162
第七章 你是一个优秀管理者吗？
助员工定位，安排合适岗位

..... 169
尊重下属，也是尊重自己

..... 172
爱护下属，给予发展空间

..... 176

付出多少，收获多少

..... 179
允许犯错误，下属有作为

..... 182
遇事冷静，不意气用事

..... 185
拖延，不会让情况变好

..... 188
提升自我形象，让自己更优秀

..... 191
第八章 你是一位不受下属欢迎的管理者吗？
推卸责任：自私或缺乏自信

..... 197
一种成见：年轻人不成熟

..... 200
气场太强：让人难以接近

..... 204
刚愎自用：自以为无所不能

..... 208
冷面孔：贴上“规则至上”的标签

..... 212
心存偏见：轻视新人

..... 215
空头支票：不当回事

..... 219

《赢在创客》

精彩短评

- 1、深耕团队管理，才能让产品和服务有更多的提升空间。团队的重要性不言而喻，如何去管理、协调、激励和团结团队的人与心，是这本书最大的亮点。公司管理某种程度上简单来看就是团队管理、人的管理，团队管理好了，公司的管理就上台阶了。
- 2、一些案例好假好假的，整本书非常教条化，看得我都要哭了。
- 3、一看就懂，一学就会，目标、执行、创新、激励一个都不少

1、和很多的读者一样，没事总喜欢看一些所谓“高大上”的书，结果看完之前并非想像中的那样“开卷有益”。其实书对于人来说就如同寻找爱情一样，选对一本书可以让人一生受益。《赢在创客——丑小鸭管理学》看似一本管理学的书，单从书名就给了我很大的启发，如今互联网+时代，想“赢”就必须创新，经历了创新之后丑小鸭才有可能变成白天鹅。反之，根本就没有赢的机会。全书的案例很贴近日常工作，很多故事就如同发生在自己身边。很值得初涉职场管理的人看。

2、理解团队管理的细节知识，这本书是再合适不过的了。团队这个词热起来，还是最近十年发生的事情。在中国社会主义经济发展迅速的今天，一个人的能力被放大好几倍也难以抵挡一个配合默契的团队的战斗力；像篮球比赛中的默契，像羽毛球里的双打，一个人可以尽情发挥、尽力而为，但左右胜负的一定是来自团队默契的配合！协作被提升到了史无前例的重要位置，个人的重要性不断的被转移和稀释。当然，不是说个人不重要，而是说个人放在合适的团队里面，才能丰富和凸显他的才华。

1966年入选Baseball Hall of Fame的Casey Stengel说过一句话：“获得优秀的球员容易，让他们一起打球就很难了”。从这句话中就可以看出，优秀的个人并不完全代表优秀的团队。个人和团队之间的距离，是需要每一个管理者以及个人自身具有努力的意愿以及行动力。我们看到历史上很多以少甚多的故事，在马尔科姆·格拉德威尔的《逆转》中给我们列举了十二例以弱胜强的经典案例，进而说明一个小的力量和一个系统的战争不总是理所当然的“以大欺小”。国内做的比较优秀的团队管理，算是华为了。我自己亲身体会到的华为人，是很有激情、有热情、有担当的人。他们见面会叫彼此兄弟姐妹，对责任和义务分工明确，在高压制度管理下，每个新员工大概只需要3-6个月就能完成一个成熟员工的工作量，这种熟练成熟度超过了行业平均水平太多。我看到他们每个人的努力，也看到他们小团队作战的威力；在互联网的今天，华为手机出其不意的在红海之中占据重要位置，靠的就是这样一个小团队作战、分工协作的组织机制和架构。华为任正非在多次公开场合讲过“班长的战争”，其主要意义是说：未来企业的战争不在于资金的雄厚、人才的高端，而在于小团队作战的战斗力，一个班能抵得上一个团、一个师，这样的班是无往不胜的。《赢在创客》主旨是描述团队管理的目标、内容、协作与方法的，在章节编排上如同教科书般稳重，使得每次拿起这本书，就更知道需要阅读的重点了。从团队效率、目标入手，细致分析效率和目标的构建和完成；再到团队士气、团队制度建设、合力管理，无一不是团队管理中的重中之重。一个团队的士气，是钢七连的“雄赳赳气昂昂”，一个团队的制度管理是每个团员的默契与配合下自愿形成的纪律，任何人都愿意用心维护和珍惜她。这样的团队是幸福的、理智的、有发展的。在末尾一章作者有心问了一个问题：“你是一位不受下属欢迎的管理者吗？”是啊，人的管理才是一切管理的更远；而团队管理，则又是人的管理的基础之上跟进一步的拓展。把人管理，先问问自己：你是一位不受下属欢迎的管理者吗？这个问题很重要，重要到可以颠覆企业的文化，重要到可以腐蚀企业的灵魂，重要到直接影响目标和计划的执行效果...，一个管理者如何去询问自己这个问题，又如何把握好这个问题的度呢，我想，习大大给我们做了做好的示范：不讲官话、套话，深入人民群众生活，考虑大的方针的时候要考虑弱势群体的利益和诉求，不妄自揣度他人的意愿，认真做好每一件事。

章节试读

1、《赢在创客》的笔记-第3页

“创客”一词来源于英文单词“Maker”，是指出于兴趣与爱好，努力把各种创意转变为现实的人。创客以用户创新为核心理念，是创新2.0模式在设计制造领域的典型表现。Fab Lab及其触发的以创客为代表的创新2.0模式，基于从个人通讯到个人计算，再到个人制造的社会技术发展脉络，试图构建以用户为中心的，面向应用的融合从创意、设计到制造的用户创新环境。

2、《赢在创客》的笔记-第40页

雁群迁徙飞行给团队实现愿景提供了深刻的启示：在实现愿景的过程中，团队成员之间必须保持高度的专注力，大家心往一处想，劲往一处使，才能把美好的愿景变成现实。

3、《赢在创客》的笔记-第91页

建立一项好的制度并不难，难的是把这项制度执行下去，执行到位。那么，如何使规章制度能够不折不扣地被执行呢？

- 1.思想上要足够重视
- 2.执行制度要规范
- 3.要充分宣传解释制度
- 4.要完善规章制度
- 5.建立良好的监督机制

4、《赢在创客》的笔记-第48页

当代社会的管理者要像刘邦这样，在用人上能用其所长，把他们放在最合适的岗位上发挥各自的特长。要想做到这一点，必须以公平的态度对待下属，这样才能发现下属身上的优点和长处，从而用其所长，为团队创造出不俗的业绩，促进团队的发展壮大。那么，管理者怎样发挥下属的长处和优点呢

- 1.充分授权
- 2.多表扬，少批评
- 3.不要吹毛求疵
- 4.不要对下属乱猜疑

5、《赢在创客》的笔记-第125页

为什么要做这篇的笔记？因为我觉得书上写的不对。

书上写对待“短板”员工也要重视，要设法把短板变成长板，使团队这只“木桶”能够盛放更多的水。

我认为不适合的人，就不要让他硬上，因为真的教不会啊。公司就有一个女生，就是这样，业务水平一直不高，有人专门教过她，还是学不会。后来，就演变为教她还不太乐意，觉得我们在为难她。实在没办法，给她做了转岗，她现在仿佛找到了人生的舞台。

所以说，对“短板”员工，让她尽快找到适合自己的活，才是最好的。

6、《赢在创客》的笔记-第12页

塑造团队精神可以从以下几方面着手：

- 1, 树立团队成员的主人翁精神
- 2, 在团队内部营造相互信任的氛围
- 3, 建立长期有效的沟通机制
- 4, 建立团队共同的愿景
- 5, 建立有效的激励机制

7、《赢在创客》的笔记-第114页

特别想把这段话发给上司们、总经理们看，省得他们每次都要对着我们讲梦想、理想。请给钱。

俗话说：“浇树要浇根，带人要带心。”管理工作最终是人的管理，管理者必须了解下属的内心愿望和需求，并予以适当的满足，才可能获得下属的追随。如果对下属的内心愿望和需求视而不见、无情无义，员工就会心怀怨气，这些不良情绪必然会对工作产生负面影响，使工作效率大大降低。不给加薪的公司不是好公司，不是好上司。

8、《赢在创客》的笔记-第36页

一个团队要想带领成员成就一番事业，再树立了正确的目标后，就要始终盯住目标去努力。如果没有‘咬定青山不放松’的决心，思想总是游移不定，所谓的事业心便会渐渐在心中滑落，目标的设定也就失去了意义，最终便毫无建树。怎样才能咬定目标不放松呢？管理者要建立信心，在信心的推动下，激发团队成员的热情，带领成员不断克服困难获取成功。

9、《赢在创客》的笔记-第49页

这里有一个有意思的心理学实验。詹巴斗是美国著名心理学家，他曾做过一项实验：在中产阶级社区停放一辆汽车，又在另外一个档次较低的社区停放一辆同样款式的汽车，詹巴斗把这辆车的车窗玻璃砸碎了，几个小时后，躲在隐蔽处的詹巴斗发现，有人悄悄把这辆车偷走了，而停放在中产阶级社区的汽车却一直没有发生意外。

“被打碎的车窗玻璃”会给人一种“无主”的暗示，使人误认为这辆车是没有人要的，既然如此，我拿走有什么关系？这种现象导致“破窗理论”的产生，按照这个理论，如果一个团队没有严格的规则，成员们行动过于自由散漫，或不讲诚信，不按照市场“游戏规则”去运营，就像一辆车的车窗被打碎了一样，被人认为这个团队“无序”，也就是说，既没有内部规则的“秩序”，又缺乏外部诚信形象。

这个心理学家没听过，不知道是不是翻译问题。破窗理论再贴一下，百度来的。

破窗效应（英语：Broken windows theory）是犯罪学的一个理论，该理论由詹姆士·威尔逊（James Q. Wilson）及乔治·凯林（George L. Kelling）提出，并刊于《The Atlantic Monthly》1982年3月版的一篇题为《Broken Windows》的文章。此理论认为环境中的不良现象如果被放任存在，会诱使人们仿效，甚至变本加厉。

一个房子如果窗户破了，没有人去修补，隔不久，其它的窗户也会莫名其妙地被人打破；一面墙，如果出现一些涂鸦没有被清洗掉，很快的，墙上就布满了乱七八糟、不堪入目的东西；一个很干净的地方，人们不好意思丢垃圾，但是一旦地上有垃圾出现之后，人就会毫不犹豫地抛，丝毫不觉羞愧。

一幢有少许破窗的建筑为例，如果那些窗不被修理好，可能将会有破坏者破坏更多的窗户。最终他们甚至会闯入建筑内，如果发现无人居住，也许就在那里定居或者纵火。一面墙，如果出现一些涂鸦没

有被清洗掉，很快的，墙上就布满了乱七八糟、不堪入目的东西；一条人行道有些许纸屑，不久后就会有更多垃圾，最终人们会视若理所当然地将垃圾顺手丢弃在地上。这个现象，就是犯罪心理学中的破窗效应！

百度百科地址：<http://baike.baidu.com/view/298167.htm>

10、《赢在创客》的笔记-第219页

这个也好想写给上司、老板等等啊。

“空头支票”如同给下属喝了一杯暖暖的热水，然后又给他当头泼了一盆冷水，谁遇到这事都不好受。管理者即使对下属有了许诺，也要给自己留出余地，一旦发生意料不到的情况，也不会使下属心生怨愤。

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