

<<团队应该这么带>>

图书基本信息

书名：<<团队应该这么带>>

13位ISBN编号：9787115318299

10位ISBN编号：7115318298

出版时间：2013-7

出版时间：孙科柳、孔德斌 人民邮电出版社 (2013-07出版)

作者：孙科柳 孔德斌

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：<http://www.tushu007.com>

<<团队应该这么带>>

前言

一支优秀的团队能够发挥出巨大的力量。

与单打独斗相比，团队协作的工作模式更容易帮助企业取得辉煌的业绩。

然而在现实中，优秀的团队少之又少，团队管理失当的现象比比皆是：团队目标频繁落空，团队成员各自为战，团队出现问题时难于问责，团队成员的工作热情难以持续……这些问题的存在让团队管理者们苦恼不已，同时也不得不认真反思：团队到底应该怎么管理才能更高效？

团队管理者应该使用哪些策略和方法来建设和管理团队？

目前，可供企业管理者参考的管理学书籍可谓浩如烟海，管理者们很难在短时间内掌握团队管理之精髓、发现团队管理之奥秘。

如何从繁复难懂、长篇累牍的管理学典籍中抽丝剥茧，抓住最为核心的管理要诀，是摆在团队管理者面前的一道难题。

为此，我们特地编写了本书。

本书从制度、伦理、责任、纪律、授权、培训、引导、协作、沟通、竞争、绩效和奖惩共12个方面对团队管理进行了全面解析，分别摘录了许多管理大师的思想精华，并选取了世界500强企业经理人的实战案例加以分析。

希望读者能够从这些实实在在的团队管理实践中，感悟管理大师们对团队管理的深思，从种种表象的迷雾中看清团队管理的真相，从烦琐的管理实践中抓住团队管理的精髓。

本书具有以下三个特点。

1. 结构清晰 在本书中，我们选取了若干看似独立而又互相关联的团队管理板块，在各板块中，各节的设置是独立、清晰的。

在阅读时，读者可以快速找到自己需要了解的团队管理内容。

2. 内容权威 本书引用了大量世界500强企业经理人和管理大师的名言或语录，让读者在研究团队管理理论的同时，了解世界500强企业经理人和管理大师的管理思维。

此外，书中所选的案例或出自知名公司的成功案例，或来自中小企业的经验教训，希望读者学习其积极正面的团队管理模式，规避因不当措施给企业发展带来的不利影响。

3. 形式轻松 借故事来阐述团队管理方法是一种容易理解的表达方式，在此基础上，我们还在各章节设置了一些生动、幽默的漫画，使读者在会心一笑的同时，对该主题的认知得到强化。

在这里要特别说明的是，本书的创作融入了团队的智慧，很多富有企业管理经验的人参与了这本书的撰写和资料收集工作。

这些人包括：洪少萍、孙科炎、李瑞文、秦术琼、宋松红、谭海燕、谭汉贵、王晓荣、杨兵、杨选成、袁雪萍、孙东风、孙丽、李国旗、石强、孙科江、安航涛、李艳、姜婷、潘长青等。

本书最后由孙科柳和孔德彬修订并定稿。

我们衷心地希望这本书能给广大读者带来帮助。

书中可能仍有不足之处，希望读者提出宝贵的意见和建议。

<<团队应该这么带>>

内容概要

《团队应该这么带——世界500强企业总裁和管理大师谈团队管理》从制度、伦理、责任、纪律、授权、培训、引导、协作、沟通、竞争、绩效和奖惩共12个方面，阐述了多位管理大师和世界500强企业管理者关于团队管理的观点。

书中不仅列出了各种精彩的观点，还配有幽默风趣的漫画以及生动的案例。

《团队应该这么带——世界500强企业总裁和管理大师谈团队管理》适合企业经营管理人员、企业培训人员、团队管理研究人员阅读和使用。

<<团队应该这么带>>

作者简介

孙科柳，企业管理咨询师、人力资源管理专家，主要研究方向包括企业战略管理、人力资源管理和员工职业素质教育等，长期为企业提供战略管理、人力资源管理以及团队职业素质、执行力培训等方面的咨询服务。

<<团队应该这么带>>

书籍目录

第1章 制度：遵守规则，加强制度化、文本化管理 3 IBM公司基于实际情况的制度调整 4 某服装公司的制度柔性化过程 5 琼斯恪守制度而不忘人情 6 某汽车配件公司的制度漏洞 7 M公司制度不健全的危害 8 海星公司早期人治管理的代价 9 麦当劳工作细节的制度化 10 麦当劳制度不可简单地照搬照抄 11 某公司制度约束与创新的包容管理 12 松下幸之助的严格化制度管理 13 费奥莉娜融入尊重的制度管理 14 托马斯·沃森以身作则维护企业制度 15 孙武坚决将制度执行到位 16 奥克斯集团对员工制度意识的培养 17 联想集团一视同仁的制度管理 18 迪士尼全员参与管理的制度 19 子豪服装公司严谨化的制度编制 20 第2章 伦理：工作伦理是不可逾越的 住友银行的职权约定 23 干私活的大学毕业生 24 戴尔重视对员工的情感管理 25 韦尔奇针对官僚主义的改革 26 天天超市让店长不再与店员争业绩 27 工作职责不可“私下交易” 28 欧力士对员工职业道德的培养 29 某皮革企业的员工关系管理 30 强生公司用危机管理挽回声誉 31 某公司对“因小利损公益”行为的惩处 32 王安电脑公司“任人唯亲”的危害 33 白洋舍互相尊重的员工管理 34 万豪酒店主管建立威信的过程 35 斯图兹汽车公司的员工信任度培养 36 第3章 责任：勇于承担责任，确保权责对等 某自行车厂管理者“在其位不谋其事”的危害 39 某老板依据员工性格进行责任划分 40 科威电子公司的责任目标管理 41 某塑胶公司的责权一致管理 42 孔子“达人之情”的责任安排 43 某上市公司的责任限定管理 44 华为公司的新员工责任心教育 45 华为公司的产品责任管理 46 英杰电子公司的责任意识培养 47 华为公司的领头羊责任意识 48 瑞华汽车公司的部门责任制 49 华为公司各级干部的责任感 50 沃尔玛将责任心纳入面试内容 51 某德国物流公司的“无借口”管理 52 东京贸易公司用细节彰显责任心 53 柯达与公司共命运的责任管理 54 第4章 纪律：保证正常运营，维护管理秩序 海尔的秩序化、规则化管理转变 57 某企业因纪律维护不力而陷入混乱状态 58 丽庆医药集团理性的纪律维护 59 华泰空调公司注重纪律的团队建设 60 某公司人情管理的危害 61 冯玉祥以身作则来维护纪律 62 康新奈公司“一视同仁”的纪律维护 63 索尼公司“一把手”缺乏纪律约束的危害 64 康恩堂公司对纪律执行问题的严格纠正 65 某公司的“假期”纪律维护 66 西雅图渔业靠纪律维持可持续发展 67 海尔基于纪律维护的细节要求 68 某汽车配件公司工作守则过多的危害 69 首尔航空公司对工作纪律的持续完善 70 第5章 授权：合理授权，确保人尽其才 汉普顿饭店的不合理授权方案 73 某塑料加工机械公司的分权扶持策略 74 海底捞全员参与的授权管理 75 崇祯皇帝不愿授权酿成的悲剧 76 松下幸之助的授权理念 77 柳传志的“懒蚂蚁”授权管理艺术 78 高尔文无监控的授权管理 79 松下幸之助的授权对象确认标准 80 海尔“人人是人才”的授权理念 81 盖纳对授权指导的认识 82 宏碁集团的包容文化 83 比尔·盖茨在授权过程中的充分信任 84 福特在授权过程中的思想引导 85 某制鞋企业的授权回馈系统 86 河岛“指路式”的授权管理 87 富士康公司将授权目标明确化 88 瓦尔特·吉尔伯特不懂授权的危害 89 麦当劳授权后的细节控制 90 第6章 培训：持续学习，提升工作能力 三泽房屋建造公司缺乏培训的后果 93 M公司理论联系实践的员工培训 94 IBM公司的培训结果持续跟踪体系 95 惠普公司员工间相互学习的培训方式 96 华为公司不计成本的“培训投资” 97 松下公司全方位的员工培训 98 乐百氏公司对新员工工作意识的培养 99 某皮革制造公司培训不力的危害 100 玫琳凯公司基于内部选拔的人才培养理念 101 科林·马歇尔对培训错误认识的纠正 102 IBM公司的终身教育体系 103 海尔的管理者积极参与员工培训 104 迪士尼面向全体新员工的工作标准化培训 105 西门子公司制度化的员工培训 106 某酒店流于形式的员工培训 107 某大型企业严密的培训计划 108 第7章 引导：使员工更好、更快地融入企业 厦门航空公司借SOP引导员工的正确行为 111 某外贸公司激励员工提升业绩 112 英特尔公司引导员工简化工作流程 113 卡莉·费奥莉娜关于引导正确职业观的建议 114 杰克·韦尔奇引导全体员工参与决策 115 维珍集团引导员工积极献计献策 116 杰克·韦尔奇劝诫员工切勿盲目服从 117 西南油气田公司引导员工积极提建议 118 海尔引导员工参与创新 119 星巴克引导员工参与企业运营 120 IBM公司用荣誉激发员工潜力 121 亨利以自我期望引导自己的人生 122 王永庆引导员工承受适度的压力 123 崔瑞普引导员工发现自身长处 124 雷·克罗克有效引导管理者履行职责 125 玫琳凯借极限拓展发掘员工潜力 126 第8章 协作：协力共建，加强内部合作 某公司弃用缺乏团队协作意识的员工 129 希尔顿饭店的补位制度 130 爱多公司一人独断的危害 131 松下幸之助对于团队协作的力量的论述 132 腾讯公司便于跨部门协作的组织结构调整 133 亨氏公司营造团队协作的工作氛围 134 微软公司相互认可的协作文化 135 SRC控股公司信息共享、促进信任的团队管理 136 丰田公司的协作回报机制 137 某信息咨询公司鼓

<<团队应该这么带>>

励员工交流协作 138 麦当劳对于协作性团队的理解 139 蔺相如对于合作与竞争关系的理性处理 140 高尔文与员工的协作方法 141 某公司惩罚欠缺团队精神的员工 142 第9章 沟通：加强思想交流，达成一致意见 强生公司搜集员工真实想法的匿名调查 145 某主管因缺乏沟通而造成的误会 146 某公司对客户意见的有效聆听 147 英特尔公司对员工沟通意识的培养 148 麦肯锡公司员工高效沟通技能的培养 149 某公司领导巧用SOFTEN法则 150 杰夫·伊梅尔拉近双方心理距离的沟通技巧 151 飞利浦公司管理者认真倾听员工意见 152 林克莱特“不轻易打断别人的话” 153 松下幸之助对问题的及时反馈 154 某公司沟通不到位的危害 155 杰克·韦尔奇以身作则的沟通管理 156 摩托罗拉公司沟通系统的建立 157 沃尔玛始终将沟通工作放在首位 158 西门子公司用多种形式与员工沟通 159 三星公司随时随地的员工沟通管理 160 第10章 竞争：激发竞争意识，提升团队活力 某报业公司“最大化公平”的谬误 163 查理·斯瓦伯对员工竞争意识的引导 164 松下公司适应市场竞争环境变化的人事改革 165 杰克·韦尔奇基于竞争的员工考评 166 某大公司老板对员工内部竞争的强化 167 道格·梅雷狄思正确看待竞争对手 168 海尔用“三工转换”激发员工竞争意识 169 本田公司通过“鲶鱼效应”创造竞争氛围 170 华为公司用竞争机制加强员工的危机意识 171 莱曼兄弟公司给员工施加压力 172 齐加尼克关于适度紧张感的实验 173 艾美时装店竞争不当的危害 174 三星公司善用信息提升行业竞争力 175 华为公司的末位淘汰制 176 第11章 绩效：提升工作绩效，开创共赢局面 某公司薪酬成本过高对绩效的不良影响 179 某公司缺乏绩效管理造成的低效率 180 某公司薪酬平均化带来的低绩效 181 美林公司绩效考核标准不透明的影响 182 富鸿机械公司针对专业人员的绩效管理 183 华为公司对绩效管理的改进 184 通用电气公司考核机制的建立 185 摩托罗拉公司对于绩效管理的战略性定位 186 亚太公司背靠背的绩效评估打分方式 187 北电网络公司的360度绩效考核 188 科龙公司绩效评估时的自我评价 189 联想集团的岗位责任考核体系 190 西门子公司通过激励提高员工绩效 191 诺基亚公司“投资于人”的绩效管理 192 广高“一岗一表”的绩效管理模式 193 某阀门公司的薪资公平化改革 194 第12章 奖惩：确保奖罚适度，规范团队行为 中美史克公司严格化的奖惩管理 197 晨光电子公司通过奖惩手段来激励员工 198 周科长洞悉员工心理而作出有效奖惩 199 松下幸之助宽严得体的人员管理 200 希望集团恩威并施的治厂方针 201 索尼公司惩罚后的“鲜花疗法” 202 卜皮关于奖罚分明的进谏 203 斯皮斯皮革公司对奖惩制度的改革 204 墨子巧妙的奖惩转换 205 韦尔奇兼顾个人表现与团队贡献的奖励机制 206 玫琳凯公司慷慨的物质奖励 207 麦克维尔公司的针对性奖惩管理 208 玫琳凯公司对微小进步也不吝赞美 209 途登服装公司让奖惩制度更公平 210 W公司将管理等同于惩罚的危害 211 康普公司对惩处机制的改革 212 参考文献 213

<<团队应该这么带>>

章节摘录

版权页：插图：远大公司的制度化、文本化管理 没有制度就没有管理，就没有规范。

——“现代管理学之父”彼得·德鲁克 企业内部管理之要义在于内部管理的制度化，大凡成功的企业都有一套系统、科学、严密、规范的内部管理制度。

——日本索尼公司创始人、“经营之圣”盛田昭夫 远大空调有限公司以其出色的管理在世界中央空调行业树立起了一流企业的形象，制度被远大公司视为其生存与发展的第一条件。

远大公司有一个由50余万字和430多种表格组成的制度文件体系，它涵盖了工作的各个层面，具有细致、严谨、操作性强的特点。

在远大公司，一切工作都必须围绕文字的编制、执行、修改进行。

这样才能做到：部门之间衔接可靠，员工之间沟通顺畅，工作及产品质量稳定，老员工及能力强的员工的经验和智慧得以保存和传播，新员工能迅速熟悉工作，能力低的员工能迅速胜任工作。

IBM公司基于实际情况的制度调整 一个一成不变的制度，对企业来说不是约束，而是束缚。

——彼得·德鲁克 所谓合理的制度，就是要根据各种内部和外部的场景变化而时常修整它的面容。

——日本三菱公司前总经理浦上浩 我们之所以建立制度，是为了在当前的环境下更好地约束员工的行为，但环境发生变化后，制度也要随之进行调整。

——美国IBM公司前CEO路易斯·郭士纳 制度的严格化，并不是说要一成不变地执行现存的管理制度，而是要在合适的环境下选择符合实际的制度，并严格执行。

——美国通用电气公司前CEO杰克·韦尔奇 IBM公司创始人托马斯·沃森之子小托马斯·约翰·沃森曾在一次公司高层经理会议上宣布：IBM公司的所有员工都必须穿非常正规的职业套装，即黑色正装和白色衬衫，以体现对客户的尊重。

随着时代的变迁，客户已经改变了工作时的着装，可：IBM公司的员工仍然保持着当初的着装规范，从而在客户当中留下了呆滞、死板的印象，极大地影响了IBM公司的企业形象。

1995年，时任IBM公司总裁的郭士纳做出这样的决定：员工可以根据时间、场合以及要见的人（客户、政府领导或者同事）来决定自己的着装。

这个简单的调整在不违背当初沃森先生提议的情况下，使着装制度更加符合实际情况，从而实现了对制度的合理调整。

某服装公司的制度柔性化过程 海尔的制度规定是严格的，但在工作运用中要有柔性。

——海尔集团创始人张瑞敏 我们所说的“狼性、硬性的制度”，并不是要抹灭人情，而是要在有一定柔软度的前提下进行硬化。

<<团队应该这么带>>

编辑推荐

公司高层任人唯亲怎么办？

员工隔三差五就跳槽是为什么？

团队四分五裂没凝聚力该怎么处理？

创业元老得过且过混日子还有救吗？

德鲁克、韦尔奇、松下幸之助、柳传志、任正非……一起来给你支招！

《管退应该这么带——世界500强企业总裁和管理大师谈团队管理》汇集了世界500强企业的成功经验和中国本土企业的管理实践，全书包括200多个经典案例、100多幅漫画 500多条管理箴言。

打开本书，您将踏上一段轻松的阅读之旅，获得快速的学习体验。

《管退应该这么带——世界500强企业总裁和管理大师谈团队管理》拥有通俗易懂的写作风格和轻松幽默的表现形式，它将带给您的是：一本书读懂团队管理，一本书解答团队管理难题！

<<团队应该这么带>>

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:<http://www.tushu007.com>