

<<带队伍的第一课>>

图书基本信息

书名：<<带队伍的第一课>>

13位ISBN编号：9787121120459

10位ISBN编号：7121120453

出版时间：2010-11

出版时间：电子工业出版社

作者：郑一群

页数：241

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>

<<带队伍的第一课>>

前言

前言某网络曾做过一个“员工对直接上级的信任程度”的调查，调查结果表明，80%的员工不信任领导，60%的员工不相信企业领导所描绘的前景，40%的员工随时准备离开，20%的员工对自己的直接上级不信任。

对领导层缺乏信任，员工行为就会短期化——缺勤增加，拖延工作，准备后路，把建立对外关系看得比公司利益更重，要求短期现金报酬……这些短期行为都会直接影响到团队绩效和部门效益。

在企业中，老板不信任自己精挑细选的员工，所以安装了电子眼，监视那些为他卖力工作的员工；领导不信任下属，害怕他们越级告状，所以给了他们烦琐的工作，让他们无暇顾及其他事情。

常听企业领导干部鸣冤：自己苦口婆心，仁至义尽，得到的却是狗咬吕洞宾，不识好人心；基层员工抱怨：领导站着说话不腰疼，饱汉子不知饿汉子饥……认为领导高高在上，与职工隔心隔肺。

我们从这些牢骚中不难看出，上下级之间隔膜太深，缺少了解和理解，这就是我们所谓的企业内部信任危机。

北京某知名企业的员工刘先生说：我想谈谈自己的切身体会。

作为一个企业的员工，我坚信员工应该对企业忠诚，尽职尽责，可是作为企业本身又给予了我们怎样的感受呢？

我自认自己不是个要求很高的职员，我的职业信条是作为我的领导，你可以不重用我，但是你不可以不信任我；否则我为你工作的意义何在？

难道只是为了那点收入？

听说外国人曾经在中国上当很惨，所以对中国人很不信任，经常会用种族歧视的口气说话，说我们国人习惯恶劣。

工作时像个监工似的趁你不注意忽然走到你的身边，无奈只能忍！

原本已经安排好的工作他要打乱秩序。

原本定好送你去参加认证培训，回来更利于工作的，可是最后也还是夭折了，原因居然是：“他还不能真正算是我们公司的职员，我们没有理由出钱让他去培训。

”我只觉得自己心里有种受打击的感觉，不知道其他同仁听了是何感受，那一瞬间我忽然明白了公司日渐消沉的原因——信任危机。

职业经理人市场是一个特殊的人力资本市场，这是一个“职业”企业家的雇佣市场，涉及企业家精神的甄别和激发，以及企业剩余权利的重新分配。

职业经理人是相对于企业的股东或老板而言的，他们是借助其所受的专业训练或拥有的专业技能而走上管理岗位的人。

企业的职能是提供资本，而职业经理人的职能是运营资本。

职业经理人是管理分工的结果，所以企业与职业经理人之间存在天然的矛盾，即委托与代理的矛盾。

家族企业的高速发展带来对职业经理人需求的增长，但是在缺乏信任的情况下引入职业经理人是不会成功的。

很多企业并没有协调好老板与职业经理人之间的关系，没有处理好二者之间的矛盾，最终给企业带来了巨大损失。

近年来，市场上频繁发生职业经理人与老板摩擦出火的事件。

无论是老板还是职业经理人，都存在很多问题。

信任是人与人之间一种最可贵的感情，信任员工就是尊重他的人格，没有这种信任，就不可能使其自尊、自重和自爱，也就不可能使员工在工作中发挥积极性、主动性和创造性。

老板与员工是战友，必须要团结一致，才会产生力量。

换言之，老板和员工在互信的基础上密切地结合在一起，才能产生巨大的力量；否则彼此的力量不但会相互抵消，而且还会产生反作用，形成四分五裂的局面。

不信任确实是企业的一种危机。

在不信任之中，企业会变得没有竞争力，老板与下属矛盾多发。

上、下级间的猜忌有时就像野草一样，一旦有了生存的空间，就会肆意疯长。

<<带队伍的第一课>>

而实际上许多“不信任”是因为沟通不畅而产生的隔膜。

本书采用真实案例加上深入浅出的理论分析，让所有的企业老板和经理都明白作为一个企业领导，必须气度恢弘，要大胆放开你的手脚，敞开你的胸怀。

特别是高层领导，更应该懂得信任和放手的道理，清楚有些事应该自己亲自去做，有些事应该交给下属或员工去做。

对自己应管的事要管好，而对那些应该由下属做的事，要选贤任能，大胆放手。

这样才能做到用人不疑，才能用好那些超过自己的能人。

<<带队伍的第一课>>

内容概要

本书全面介绍了信任在组织管理中的重要性，说明了只有充分的信任下属、放权给下属，才能够打造更好的执行团队。

<<带队伍的第一课>>

作者简介

郑一群，资深职场发展评论员、畅销书作者。

多年职场从业经验和企业管理经验，对企业管理和员工培训有独到见解。

先后出版《工作重在结果》《成为企业最需要的人》《你缺的是人才》《尽职尽责——如何成为企业不可或缺的金牌员工》（2010年2月第1版，2010年4月第2次印刷）《爱上自己的工作》（2009年8月第2版第8次印刷）《责任第一》（2008年5月第2版第4次印刷）等多部图书，单本图书销量均在15000—30000册，部分图书销量突破30000册。

所著多部员工培训类图书被企事业单位列选为员工培训教材，受到读者的广泛认可，其中《尽职尽责——如何成为企业不可或缺的金牌员工》一书被评为“2010年十大团购（员工培训）图书”。

<<带队伍的第一课>>

书籍目录

第一章 信任危机是企业的生死劫 当企业遭遇信任危机时 是谁让企业在刀刃上跳舞 信任危机：随时可能爆发的火山 由信任危机引发的“疑神疑鬼”症 最忌讳的是心胸狭隘 严重的后果是企业内部信任危机 转危为安的信心来自哪里 信任度的关键 企业内部信任度有多高 一场信任危机第二章 专权的老板是失败的老板 独断专行 信任不足的困扰 指手画脚直接指挥下属 老板也有病 老板为何犯错误 谁为老板的错误埋单 老板如何少犯错误 沟通就是双赢 你是员工信任的领导吗第三章 埋下信任危机的种子 权力斗争惹的祸 公司派系是这样形成的 缺乏承诺的恶果 不善于理解他人会怎样 与员工争功透过 开诚布公有多难 缺乏公开、公平和公正 谁决定企业的成败 员工不是工具 把下属当做出气筒第四章 痛苦的中层 老板对我不信任 成为专制的牺牲品 谁在影响中层管理者 到底听谁的 遭遇夹心饼干 碰到天花板 欲望放纵何时休 外来和尚难念经 “空降兵”的难度 给人踏实的感觉第五章 如何让员工充满信任 谁是值得信任的老板 “空降兵”如何才能生存下去 为何一山可容百虎 以诚相待 我就要信任他的能力 不要伤害员工的心 获得员工的信任 给员工一定的决策权 做好企业的根本保证 用人要做到信任第六章 请把员工当回事 不要粉饰自己的过失 失败的真正原因 最可怕的是没有反省 用我的爱心换你的真心 把员工当做好友 把握好权威的度 情感管理的对与错 掐掉信任危机的苗头 把员工当回事 情感可以形成凝聚力第七章 放手让员工发挥才干 给他一个舞台 放下不该管的事 放手使用新人 彻底放权 要用“心”用人 充分信任员工 用人的关键在于信赖 给职业经理人多大的权力 给经理人一定的决策权第八章 建立企业内部的信心和信任 举贤应当避亲 唯才是举 把员工当成真正意义上的人 知人善任 赢得员工的信任 培养下属 扬长避短，用人所长 授人以鱼不如授人以渔 靠制度来优化管理 敢于使用年轻人

<<带队伍的第一课>>

章节摘录

版权页：是企业提高核心竞争力的重要手段。

如何让自己的个人主义和独断专行不伤害团队，是老板在迎接新的竞争时代时刻要反省的大事。

老板要摆正自己的位置，明确自己的职责。

既然在一个企业中工作是大多数人的事业，所以需要尊重多数人的意愿。

与多数人合作的主要方法是依靠他们的智慧，集中他们的建议，引导他们淋漓尽致地发挥各自的积极性，才能把属于多数人的事业干好。

仅靠老板一个人，或极少数人做事，是不能出色地干好事业的。

可以说，如果一个企业的老板长期不愿意听取别人的意见和建议，不接近下属或基层，这就是独断专行的表现。

只要老板的重大决策得不到充分的论证，势必会造成短视并失去有用之才，最后是企业失去良好的发展机会。

独断专行不可为，它会侵吞企业老板的灵魂，进而给企业造成巨大损失。

有一个企业的管理者议论起刘老板来就用“独断专行”来形容，没有一个说他是能广纳建议的人。

他自己想怎样做就怎样做，别人说了也是白说。

由于他不懂锅炉安装技术，但是却又好为人师。

让安装人员都要听其指挥和安排。

由于他设计的锅炉安装路线不正确，导致流通不畅。

最后的结果是重新买锅炉，从而损失了一百多万元。

但他仍然执迷不悟，一意孤行。

对老板和高层来说，独断专行不仅容易孤立自己，还会失去下属的信任，造成企业内部的信任危机。

既影响工作，又影响身体，很可能大业未成提前丧命。

因为既然你是个喜欢独断专行者，所以就不会有更多的人愿意与你合作共事的。

在独断专行的老板手下工作，其艰难可想而知。

难相处不说，有时还伤感情，让人觉得实在没有兴趣。

那些独断专行的老板虽然整天废寝忘食，夜不能寐，但由于失去了员工的信任，所以做不出显耀的业绩来。

稀松平常，终究愧对自己、企业和员工。

<<带队伍的第一课>>

编辑推荐

下属绝非一部机器，更不是老板或管理者个人的仆从。
他们既是为了生活而来，也是为了事业而来。

优秀的管理者经常说，要“以事业留人，以感情留人，以待遇留人”，说到底只有一个：用信任留人。

基于信任、事业才是大家共同的事业；基于信任，下属才会理解你的感情不是别有用心；基于信任，下属也才会不为了待遇而憋屈。

而放弃做人的尊严。

信任下属，就要把他当作整个团队大家庭的一员，去尊重他的权利，维护他的利益；信任下属，就要给他一个舞台，让他为了团队的发展，自由地发挥才干。

如果不相信自己的下属，你还能有什么资源可以倚重？

<<带队伍的第一课>>

名人推荐

做企业的三件事：搭班子、定战略、带队伍。

——联想柳传志 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 经理人不是只告诉别人怎么干的家伙，而是要激发队伍产生一定的抱负，并使之朝目标勇往直前。

——G·雷蒙德 首先，管理者要学会分享，不能太抠；其次，要懂得放权，不要什么权都自己抓着。

——史玉柱 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

<<带队伍的第一课>>

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>