

<< “我们”大于“我” >>

图书基本信息

书名：<< “我们”大于“我” >>

13位ISBN编号：9787546385730

10位ISBN编号：7546385733

出版时间：2012-3

出版时间：吉林出版集团有限责任公司

作者：容易

页数：176

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>

<< “我们”大于“我” >>

前言

这是一本写给企业界精英们的书，书中与大家一同探讨的问题是如何打造完美团队，这也是众多管理者在管理中都需要解决的问题。

过去，很多人一直觉得做管理很难，可它究竟难在哪里呢？

大家为什么会有这样的感触呢？

那是因为大家觉得它无“法”可循。

也就是说，在过去很长的时间里，很多管理者做管理，是凭自己的感觉和经验，他们没有找到一套行之有效的办法来做管理，他们不知道如何将自己的团队打造得更加完美。

其实，做过管理的人都会有这样的体会，管理一家企业其实就是在管理一个组织。

那组织的背后又究竟是什么呢？

那就是人心。

我们做管理，其实管得就是人心。

所以，我们在带领团队的过程中，最为关键的就是把人心带好。

正是因为如此，我们才经常说：“得人心者得天下！”

但事实上，我们很清楚，人心是非常不好管、不好得的，这其中有太多动态的因素。

比如很简单的一句话，不同的人就会有不同的理解。

而同一个人，在不同的环境、时间、情绪状态下，对同一句话也会有不一样的理解。

而作为一名中层干部，在做管理的时候，我们既然要管人心，那就要了解人心背后的流程、思维和方法。

谈到人心的流程，我们可以先换位思考一下。

做营销的人一定了解，营销也是要经常跟人打交道的，既然跟人打交道，那就要“参透”人心，而这个过程是有一定的流程的。

比如说一名销售人员见到一位新客户，他要做的第一件事情是什么呢？

那就是自我介绍。

但很多人对此，只是知其然，而不知其所以然。

销售人员见到新客户，要先做自我介绍，这背后的原理是基于客户的心理流程而设计的。

这就好像我们走在大街上，突然背后有人叫自己的名字一样，我们的第一反应一定是：“他是谁？”

如果这个人并没有做自我介绍，而是直接上来冲我们讲一通，这个时候，无论他讲的是什么，我们都不能完全接受。

因为我们的脑袋里，一直有一个问题在盘旋：“他到底是谁？”

所以，如果这个问题不解决，后面的事情就没法进行了。

所以，我们说销售是有流程的，这是基于客户的心理流程设计的。

很多时候，我们之所以称某些人为沟通高手，就是因为他所讲的每一句话，或者他讲的每一个部分，都刚好是对方正在想的东西，所以双方沟通起来就比较顺畅。

而有些人，他讲的和我们想的不一样，所以我们就很难接受他讲的东西。

当我们知道了销售背后的心理流程后，再来看管理，那就简单多了。

销售的对象是人，而管理的对象也是人。

所以，管理也是有流程的，因为管理的流程也同样是基于员工的心理流程来进行的。

因此，如果我们能透彻、完整地去掌握员工的心理流程，那就可以跟他们进行有效的互动沟通，有效地达成管理。

所以，管理就是要我们去了解员工的心理流程。

要想管好、带好一支团队，就一定要思考一个问题：“我们做管理、带团队最重要的目标是什么，或者说最重要的目的是什么。”

那就是打造出一支完美的团队，让我们的每一个员工都能够保持敬业的工作状态，在自己的工作岗位上全力以赴。

所以，管理者的三大任务就是，第一，发挥员工的优势；第二，保持团队的状态；第三，达成组织的

<< “我们”大于“我” >>

目标。

一个人的力量是微薄的，而企业的智慧主要是来自员工，单靠管理干部是不可能做好企业的。要想实现管理的目的，就必须依靠一批又一批敬业的员工。

所以，管理者要学会打造一支敬业的员工团队，努力寻找一名员工在企业里面努力工作、敬业爱岗的背后最大的动力因素是什么，发现那些影响他敬业爱岗的因素有哪些。

经过全球25年，100万人次的研究，我们终于找到了一套适合管理者有效带人、带心的方法。尽管我们说，管理的过程充斥着太多动态的因素，但它的背后仍隐藏着最为基本的规律。

了解并掌握这些规律，在未来管理的过程中，我们就不会再“抓瞎”。

而决定一名员工在一个岗位上愿不愿意认真工作，并贡献自己全部的热情、力量和精力，或者说他愿不愿意把工作当做事业来对待，在这个岗位上全力以赴，并忠于这个团队，主要与一个概念有关——“我们大于我”，即一群人永远大于一个人。

所以，管理者在管理、带动团队的过程，就是不断地树立、落实“我们大于我”这个过程，这是一整套打造完美团队的流程，也是一幅通向管理的指引地图。

这样一个概念，堪称一幅管理的入门地图。

这本书就是对这“我们大于我”这个核心概念的拆解，逐一告诉大家该如何去应对管理中遇到的问题，让管理者在管理的过程中了解到，哪一个阶段，员工的心里正在关心什么问题，该如何去应对、解答。

将这个概念落实好，就等于我们把管理的基本规律收入了囊中，这将是管理能力“质”的飞跃，想必在未来做管理的道路上，我们会走得更好、更远！

容易 2012年2月

<< “我们” 大于 “我” >>

内容概要

小成功靠个人，大成功靠团队。

只有打造一只高敬业度、高责任心、高工作绩效的优秀团队，团队中的每个人都积极主动、爱企如家，时刻保持旺盛的工作状态，企业才可能充满凝聚力，富有执行力，加速成功的步伐。

在本书中，容易老师分享了他经过多年实战研究总结出的团队建设核心环节，旨在提升管理人员的管理能力，更有效地了解员工、激励员工、留住员工，提高员工敬业度，提升员工主人翁精神，进而打开团队进阶之门，让团队从平庸变成优秀，让企业从优秀变成卓越。

作者简介

容易，冠军团队复制总教练，实战型培训导师，中国人力资源开发研究会理事，IPMA国际职业经理人协会中国区理事。

荣获第八届中国营销金鼎奖“杰出营销团队奖”，荣获第三届前沿金坛奖“培训行业2011年度风云人物”，荣获第二届前沿金坛奖“2010年度十佳课题”。

<< “我们”大于“我” >>

书籍目录

前言

第一章 什么样的团队最完美

- 1. 团队的秘密——一群人永远大于一个人
- 2. 完美团队需要你我他
- 3. 完美团队的四大特性

第二章 精兵强将有力量——打造完美阵容

- 1. 知人善任——挑选最有用的成员
 - ? 将帅无能，累死三军——选对领导者
 - ? 保证完成任务——找一个最高效的执行人
 - ? 技术精益求精——专业者为你打造高品质
 - ? 企业高效运转需要优秀的协调者
 - ? 跨越式发展离不开卓越的创新者
- 2. 好钢用在刀刃上——充分发挥成员的角色优势
 - ? 挖掘员工的优势
 - ? 弥补员工的劣势
 - ? 成功在于发挥优势
- 3. 你不是一个人在战斗——为团队提供资源的支持
 - ? 三大资源的支持
 - ? 优势资源的集中分配
 - ? 资源支持与汇报成正比

第三章 不管黑猫白猫，目标都是抓老鼠

- 1. 谋定而后动——精准锁定目标，避免走弯路
 - ? 清晰界定工作目标和要求
 - ? 及时调整不符合目标的工作条例和岗位
 - ? 工作过程与结果的不断确定
- 2. 高标准严要求——在过程中实现优化
 - ? 管理中的“破窗效应”
 - ? 消除影响工作结果的因素
 - ? 维持团队的高标准
- 3. 高效沟通助你顺利达成目标
 - ? 及时反馈
 - ? 随时随地检查和汇报
 - ? 定期进行绩效沟通
 - ? 按流程进行沟通

第四章 让你的团队如狼似虎——在激励中高效运转

- 1. 激励就是动力——好员工是激励出来的
 - ? 现代团队管理中的情感管理
 - ? 协调情感与制度的矛盾
 - ? 关心是最好的激励方式
 - ? 榜样的力量无穷大
 - ? 更高的目标激励
- 2. 在磨练中成长——为员工提供成长的空间
 - ? 用成长的机会吸引人
 - ? 用挑战磨练下属
 - ? 制定接班人计划

<< “我们”大于“我” >>

3.表扬也是生产力

- ?成绩是肯定出来的
- ?表扬的三项基本原则
- ?表扬方式的多样化
- ?正向激励得到正向结果

第五章 磨刀不误砍柴工——文化建设

1.人人都是企业的主任——树立主人翁责任感

- ?激发新员工的主人翁意识
- ?企业的智慧来源于员工
- ?正确对待员工的建议
- ?让员工做岗位的主人

2.和谐就是力量——建立和谐的团队工作关系

- ?和谐工作关系的作用
- ?和谐有利于团队的凝聚力和战斗力
- ?把握好度，建立同心圆

3.拥抱激情——把工作变成信仰

- ?工作态度决定工作结果
- ?愿景和使命传递
- ?目标决定结局

<< “我们”大于“我” >>

章节摘录

版权页:对于团队来讲,团队成员是否关心企业、有着和企业一致的目标、愿意在团队里奉献力量去实现企业目标,这是支撑团队向前发展的力量。

而团队内成员的能力、对成员的管理方式,都是影响一个团队综合力量的重要部分。

对于管理者来说,能实现共好的团队自然是成功的团队,是对企业有贡献的团队,甚至可以称之为完美团队。

那么,究竟什么样的团队能最终实现共好,成为完美的团队呢?

除了之前我们说过的团队构成的四个要素之外,还有其他一些要素是团队所必需的。

一些成功团队往往具备一些共同的特征:(1)具备协作的技能。

一个成功的团队必定是靠优秀的团队成员来支撑的。

对于团队成员来说,虽说他们不必什么都会,但必须要具备实现团队目标的技术和能力,而且相互之间有共同合作的个性品质,能配合彼此出色地完成任

然而,在很多团队中,成员之间的协作能力常常被人忽视,认为不重要。

其实,彼此的配合是团队成功的很重要的一个因素。

要知道,具备高超的技术能力的人并不一定就有良好协作或者配合的技巧。

比如,我们都知道姚明打篮球很厉害,衡量他能力的参数是他的篮板数、得分数、助攻数、投篮命中率,等等。

但是,如果姚明只是凭借个人技能而不重视团队合作的话,他不一定能有这么好的成绩。

想一想,如果姚明一上场就只顾着自己去拿分,从来不传球,不配合别人,最后很可能导致这个球队一败涂地。

(2)建立团队意识。

在一个团队里,如果成员没有团队意识,各行其是,那么,团队的目标将永远无法实现。

要想打造完美团队,管理者必须增强团队意识。

只有大家密切配合,团结协作,才能使团队焕发生机和活力,才能实现企业目标,提升个人能力。

一位牧师请教上帝:地狱和天堂有什么不同?

上帝带着牧师来到一间房子里,看到一群人围着一锅肉汤,每个人都是抓耳挠腮、急不可耐,地上洒满了汤汁。

牧师看到他们手里都拿着一把长长的汤勺,因为手柄太长,谁也无法把肉汤送到自己嘴里。

每个人的脸上都充满绝望和悲苦。

上帝说,这里就是地狱。

上帝又带着牧师来到另一间房子里。

这里的摆设与刚才那间没有什么两样,唯一不同的是,这里的人们都拿着汤勺把汤舀给坐在对面的人喝,彼此喂食。

他们都吃得很香、很满足。

上帝说,这里就是天堂。

在这个案例中,两间房里的人是同样的待遇和条件,为什么地狱里的人痛苦,而天堂里的人快乐?

原因很简单:地狱里的人只想着自己,没有团队意识;而天堂里的人不仅考虑自己,还想着别人,在团队意识的引导下彼此合作,实现了共好。

(3)成员之间的信任。

信任,是一种很特殊的情感寄托,是一种共同的感觉,也是一种高尚的情感,更是一种连接人与人之间的纽带。

在团队里,要想成员之间齐心协力、良好合作,每个成员之间首先要相互信任,达到心灵上的一种沟通与默契,然后才能在共同目标的引导下去奋斗。

我们可以毫不夸张地说,只有在信任与被信任同时提升的情况下,我们才能获得情感与物质上的双重快乐,才能更好地生存和发展下去,才能更好、更快地实现团队目标。

管理学者都很清楚,信任是团队的基石,是一个团队存在的基础。

<< “我们”大于“我” >>

成员间相互信任是成功团队的显著特征。

也就是说，在一个好的团队里，每个成员对其他人的品行和能力都确信不疑，确定每个成员都可以很好地配合自己并努力去完成团队目标。

我们都听说过一个游戏叫“信任背摔”，在一些企业的拓展训练中广泛采用。

在游戏中，将员工分成团队，每个队员都要笔直地从1.6米的平台上向后倒下，而其他队员则伸出双手接住他，不让他跌倒在地。

在这个游戏中，最重要的是队员之间互相信任，深信自己倒下去的时候其他成员一定会接住自己，在这样的信任下，每个成员都可以放心地把自己的后背交给其他人，毫不犹豫地倒下去。

这个游戏能让队员在活动中建立及加强对伙伴的信任感及责任感，是拓展训练中的经典项目。

<< “我们” 大于 “我” >>

媒体关注与评论

公司整体目标的完成取决于每个成员个体工作目标的成效。

——日航CEO 稻盛和夫 没有什么比团队质量更重要，每一天你都要保证你的团队中有最优秀的成员，不能容许有任何表现不佳或者不好的员工，这样才能推动整个团队的提高。

——美国通用电气公司前总裁 杰克·韦尔奇

<< “我们”大于“我” >>

编辑推荐

《“我们”大于“我”:打造完美团队》是一本写给企业界精英们的书，书中与大家一同探讨的问题是如何打造完美团队，这也是众多管理者在管理中都需要解决的问题。

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>