

<<创建精英团队>>

图书基本信息

书名：<<创建精英团队>>

13位ISBN编号：9787801474629

10位ISBN编号：7801474627

出版时间：2001-01

出版时间：企业管理出版

作者：屈云波

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>

<<创建精英团队>>

内容概要

任何一个初掌大权的人，都难免不知从何开始，或是如同坠入五里雾中。其实不少领导者也都是临危受命，有些甚至是在毫无准备的情况下，接下领导众人的重任。

除了担当重任，也许你更担心的是，该如何面对那些原本与你平起平坐的同事或朋友，不知道他们在你发号施令时会做何反应。

也就是说：在维持与团队成员的；日日情谊与展现团队领导者的权威之间，你担心自己拿捏不好其间的分寸。

也许最让你伤脑筋的是应付专家。

过去的领导者有如才学兼备、万民拥戴的天子，但现在的领导者却转化成辅臣，专门从旁协助一群才华出众的专家。

即使你现在还是个稳坐龙椅的"天子"型领导者，不出三、四年大概就得屈居宰相了。

我们写这本书最主要的目的，就是要帮助你面对这些挑战。

过去你可能总是自欺欺人，对团队表现的要求也只限于"比下有余"的境地。

但如果你能下定决心带领团队获得最大的成功，不但能激发你个人的能力，同时还能激励其他人，刺激所有的团队成员，以更具创意的思考模式，探索成功之道。

例如，当一群专业演员齐聚一堂准备演出时，人人都对未来充满希望，希望能有最佳的表现，而不是落得满堂嘘声。

导演理所当然是带领众人迈向成功的主角，所有演出者自然也认为，导演希望一切都能尽善尽美。此时可能产生的最大分歧，通常不超过如何进行完美演出的范畴。

企业或公司的领导者当然也肩负带领团队获得成功的重任。

通常团队领导者也自认这是他们唯一的任务。

但事实上，身为一个团队领导者，你不仅要有"摘星"的远大目标，还要有鼓励成员团结一致的能力。

<<创建精英团队>>

书籍目录

序

第1章生存诀窍

1.1 何需理论？

1.2 后天努力而非天赋

1.3 身为领导者

1.4 没有最好的方式

1.5 目标

1.6 生产力

1.7 团队发展

1.8 特例

1.9 问题人物

1.10 跨团队合作

1.11 具备适应能力

1.12 团队好还是个人好？

1.13 多重文化团队

1.14 团队特性

1.15 了策略观

第2章如何召开具有启发性的团队会议

2.1 成功的会议

2.2 组织完善的会议

2.3 会议主席

2.4 定期开会

2.5 目标

2.6 参与程度

2.7 做个好榜样

2.8 议题

2.9 会议记录与控制时间

2.10 控制时间

2.11 不要偏离主题

2.12 会议干扰

2.13 会议内的干扰

2.14 会议外的干扰

2.15 具有启发性的团队会议

2.16 检讨

2.17 行动要点

第3章如何做团队简报

3.1 简洁

3.2 定期召开简报会议

3.3 联邦快递公司的简报

3.4 简报内容要清晰

3.5 简报要有内容

3.6 预留时间提问题

3.7 鼓励团队成员参与的方法

<<创建精英团队>>

- 3.8 时间限制
- 3.9 书面资料
- 3.10 做一场完美的报告
- 3.11 当你参加简报会议时
- 3.12 行动要点
- 第4章 如何制定团队目标
- 4.1 目标清晰
- 4.2 远景
- 4.3 传达目标
- 4.4 参与
- 4.5 SMART目标特，注
- 4.6 伸展性 (Stretching)
- 4.7 可测量性 (Measlrable)
- 4.8 众望所归 (Accepted)
- 4.9 做记录 (Recorded)
- 4.10 时间限制 (Time limited)
- 4.11 行动要点
- 第5章 如何培育具有自我管理能力的团队
- 5.1 有关自理式团队的错误观念
- 5.2 迈开大步朝自理式团队前进
- 5.3 自理式团队的困境
- 5.4 行动要点
- 第6章 如何激励团队发展
- 6.1 开始阶段
- 6.2 摸索阶段
- 6.3 稳定阶段
- 6.4 价值标准
- 6.5 挣扎阶段
- 6.6 成功阶段
- 6.7 终止阶段
- 6.8 行动要点
- 第7章 如何检查团队进展
- 7.1 有趣
- 7.2 公开
- 7.3 定期
- 7.4 富有挑战性
- 7.5 充满活力
- 7.6 进行团队检查的方式
- 7.7 AcE团队
- 7.8 评估团队效能
- 7.9 行动要点
- 第8章 如何制定并实现宏大目标
- 8.1 分享远景与价值
- 8.2 评价团队成员
- 8.3 回馈
- 8.4 强化创造力
- 8.5 激励团队成员作出特殊贡献

<<创建精英团队>>

8.6 自我风格

8.7 事后

8.8 行动要点

第9章如何激励行为改变

9.1 回馈

9.2 诱因

9.3 抗拒

9.4 当强化作用无法奏效时

9.5 自我风格

9.6 启发行为改变

9.7 部分能够影响行为的方法

9.8 难缠的团队成员

9.9 请人离开团队

9.10 改变你自己

9.11 行动要点

第10章如何鼓励跨团队的分工合作

10.1 合作的好处

10.2 广泛的目标

10.3 鼓励交叉合作

10.4 对抗

10.5 行动要点

第11章如何成为一个适应力佳的领导者

11.1 眼观六路

11.2 回应各种情境

11.3 即兴发挥

11.4 权力争夺战

11.5 行动要点

第12章如何驾驭团队能力

12.1 不确定性

12.2 分享

12.3 团队层面

12.4 时间限制

12.5 团队会议

12.6 权力与影响

12.7 创意团队

12.8 行动要点

第13章如何面对多重文化的团队

13.1 连结

13.2 文化层面

13.3 广泛的领导技巧

13.4 企业道德

13.5 行动要点

第14章团队特性

14.1 团队层面

14.2 角色

14.3 工作进度(过程)

第15章团队策略观

<<创建精英团队>>

15.1团队合作的压力

15.2竞争的好处

15.3 训练人员

15.4结合企业计划

15.5决策者

15.6薪水

15.7团队领导者

15.8咨询人员

15.9团队成员

15.10具有创造的远景

第16章领导团队的二十个秘诀

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>