

<<带好队伍用好人>>

图书基本信息

书名：<<带好队伍用好人>>

13位ISBN编号：9787802488359

10位ISBN编号：7802488354

出版时间：2012-12

出版时间：北京希望电子出版社

作者：顾俊峰

页数：191

字数：144000

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>

<<带好队伍用好人>>

前言

管理者是组织的大脑，是团队发展的灵魂。

如果管理者不能严于律己，不能在组织中组织好团队成员，那么就别指望员工们有出色的表现，更不可能带出高效的团队。

对于一个企业或组织来说，如果其管理者不够优秀，就好像一根木头支起来的大楼，随时都有可能倒塌。

管理者的终极目标就是带出优秀而高效的团队，所以管理者要从自身做起，打造自己的领导力。

无论你是中层管理者，还是高层领导，或者是企业所有者，这都是你自己工作生涯的全部主题，所有工作的目标都是为了打造一支高效的团队。

当然，在打造高效团队的过程中，总会遇到各种各样的问题，例如：下属不服从自己，或者表面上服从，背后却违背自己的意愿；自己虽然不停地在努力，可是并没有看到很好的结果，整个团队如同一盘散沙，各个部门之间、各个员工之间联系很少，根本看不出一个团队的样子，更不要说什么高效执行力了。

那么，遇到这样的问题，管理者该怎么办？

是坐以待毙，等待情况自动好转，还是眼不见心不烦，着手去打造新的团队... 这些当然都不是解决问题之道，只有直面遇到的问题，才能从根源上解决问题，才会让管理者彻底摆脱二三流团队带给自己的烦恼。

那么怎样才能从根源上解决问题呢？

管理者究竟应该怎样带好队伍，怎样提升自己的领导力呢？

而在打造高效团队的过程中又需要什么样的领导力法则呢？

本书将为你一一解答。

本书从管理者带队伍、用人和自身修养三个方面进行了详细阐述，对管理者在带好队伍用好人的过程中所遇到的问题一一进行详解，并通过大量故事和实例，用多种形式讲述管理者在团队管理工作所遇到的问题和实际困难，并给出了正确的指导方法。

书中所阐述的管理者如何带好队伍、如何用好每一位员工和如何打造自己的方法，都将为广大管理者的工作指南。

除了管理者在管理过程中遇到的问题之外，本书还列举了世界知名企业和组织的成功管理之道，通过对他们在带队伍和用人时所遵循的原则和所运用的方法进行仔细而深刻的剖析，深入浅出地讲解了管理者在管理过程中应该遵循的原则和可以运用的方法。

对于广大管理者来说，无疑是最具实效的工作指导，是带好队伍用好人、打造自身领导力的实战手册。

无论你是在企事业单位中担任中层角色，还是在知名企业中做高管，或者是自己创业，本书毫无疑问都是指导大家成为优秀管理者的圭臬，也希望大家能够领悟到书中的管理真谛，能够从现在开始提高自我修养和领导能力，有朝一日带领自己的团队成就辉煌。

本书由顾俊峰、郑建主编，以下人员参与了资料的搜集、整理工作，李菊芳、吴国强、尤继栓、曾金月、张龙、张祖德、魏宝国、王雁、王小明、王卫东、钱丽娜、钱福军、牛梦晓、聂国强、苗立，在此深表感谢。

<<带好队伍用好人>>

内容概要

顾俊峰、郑建编著的《带好队伍用好人(把中层执行力做到最好的8个关键)》以管理者带队伍和用人的实践为切入点,采用大量实例、定律和法则,帮助团队管理者找到适合自己的管理法则,处理团队管理中可能出现的问题。

《带好队伍用好人(把中层执行力做到最好的8个关键)》主要涉及带队伍、沟通、奖励、激励、机会、培训、分权和提升自我修养等八个方面,深入浅出地解读各种管理问题的处理方法。相信本书可以为大多数团队管理者答疑解惑,使之成为一名优秀的管理者。

<<带好队伍用好人>>

书籍目录

第一章 队伍是带出来的，不是招聘来的

第一节 如何带出优秀队伍

不做喋喋不休的唐僧

“端”好团队这碗水

如何把一群绵羊变成冲锋战士

第二节 分析团队中的每一个角色

试着去了解你的员工

按照员工的性格类型分配角色

第三节 团队发展要平衡

存异求同，雇佣合格员工

互相尊重，团结的队伍才叫“团队”

善解人意的领导是团队发展的保障

第二章 团队和谐之道是沟通。

不是批评

第一节 为什么要沟通

沟通在领导和员工之间架起一座桥梁

沟通让员工士气大振

沟通让员工的工作协调而有效

沟通让你轻松决策

第二节 如何沟通

沟通第一步：观察

沟通第二步：倾听

沟通第三步：引导

第三节 沟通后需要反馈

没有反馈的沟通是虎头蛇尾

反馈也要讲究方法

慧眼识珠，区分有效反馈和无效反馈

第三章 团队考核重在奖励，不在惩罚

第一节 选择恰当的绩效考核指标

组织层面的绩效考核指标

员工层面的绩效考核指标

第二节 运用合理的考核方法

目标考评

自我评价

上级考评

第三节 考核之后要奖惩自己的团队

通过奖励激发下属的潜能

处罚的目的在于教育，而不在于惩罚

打一顿给块糖

公平，公平，还是公平

第四章 对员工要激励，不要压制

第一节 掌控员工的心理

“偷听”下属发牢骚

站在员工的角度思考问题

随时给员工积极的期望

<<带好队伍用好人>>

第二节 激发员工的动力

一句赞美的语言就可以让员工为团队拼命

“激”与“励”

用多种方法激励员工

第三节 施加适度的压力

适度的压力能让团队“紧张”起来

压力=动力？

谨防压力过度

第五章 给员工发挥才能的空间，不要束缚

第一节 给员工们阳光，让他们去灿烂吧！

没有阳光，韩信选择了逃亡

也给下属“露脸”的机会

没有十全十美的员工

高效用人123

第二节 让员工参与到团队未来的建设中去

为每一位员工设定目标

跟所有员工一起规划未来

重大决定要参考员工意见

第三节 让员工在竞争中合作

一条打破平静的鲶鱼

群雄逐鹿，定能气吞山河

化干戈为玉帛

第六章 帮助员工提高自己，不只是发工资

第一节 教育和训练一样都不能少

口说无凭，实践之中见分晓

极限拓展训练知多少

训练是最好的教育

第二节 培训让员工更强大

你愿意为员工投资吗

让培训来得更实在一点吧

培训要讲究方法

第三节 好领导会亲自指导员工

管理者要善于发挥指导作用

你的指导到位吗

想放电，先充电

第七章 要分权，不要集权

第一节 所有的权力都归你，你是朱元璋吗

管理者中的“超人朱元璋”

懒惰也是一门学问

第二节 相信下属才能让他们相信你

不用紧盯着你的员工

包容下属的过失

相信他们就放开他们

第三节 通过监督和反馈拉紧权力的风筝线

权力是你手中长长的线

<<带好队伍用好人>>

装好“摄像头”，完善监督体系

反馈系统让你从容收权

第八章 第一个要打造的是你自己，不是员工

第一节 打造自己的人格魅力

没事儿板着脸，不是威信是距离

承认自己的不完美

保持自己的个性

第二节 树立自己的威信

为什么你的预言总是正确的

淡定，淡定

员工尊重你，因为你就站在他们中间

第三节 提升自己的管理能力

“硬件”升级——提升自己的能力

“软件”扩充——开阔自己的思路

唯有自信，才能他信

<<带好队伍用好人>>

章节摘录

第一节 如何带出优秀队伍 《孙子兵法》有云：“知己知彼，百战不殆。”行军打仗如此，管理团队也一样。从某种意义上来说，管理团队就好比在战场上指挥一场战役，很多时候用的手段和方法跟战场上的一样。真正优秀的指挥官绝对不会对自己的士兵喋喋不休。当然，好的指挥官在关键时候也会用语言激励自己的战士，让他们冲锋陷阵。在队伍休整的时候，他会合理分配战利品和枪支弹药，一碗水端平。不做喋喋不休的唐僧说起唐僧，你一定会想到《西游记》，是的，《西游记》中的唐僧是最成功、最耀眼的唐僧，风流倜傥的国学大师吴承恩把唐僧写成了最优秀的团队领导者，他的团队也是古往今来最成功的团队之一。然而古灵精怪的喜剧大师刘镇伟却在自己的作品《大话西游》中把唐僧导演成了一位喋喋不休的领导者，以至于员工造反想把他的肠子抽出来勒死他。尽管刘镇伟的本意是为了搞怪，但是我们还是从中看到了喋喋不休不会取得好效果。优秀的队伍一定不是吵出来的，作为领导者，啰啰唆唆只会让员工反感，丧失自己作为领导的尊严。我们再来看《西游记》，这部作品讲的就是唐僧建立的取经团队，历尽千辛万苦最终取回真经的故事。

故事大家都知道，然而，书中在唐僧身上所表现出来的团队精神不一定每个人都能看得出来。在取经伊始，唐僧这个团队的凝聚力并不高。然而在经历了一段时间的磨合后，再加上团队成员的积极配合，使得整个团队人员的能力得以发挥，达到了最佳的组合，终于完成取经任务。而唐僧作为整个团队的领导者，他没有多大的工作能力，一不会降妖，二不会伏魔。然而他的个人魅力决定他又是一名合格的领导者：一是因为他有顽强和坚韧的精神，有着对工作目标坚定不移的信心，任你艰难险阻还是风月无边，我岿然不动；二是因为他的驭人术非常精湛，他深知作为一名领导者对待下属就得该硬就硬（比如用紧箍咒套住孙悟空），该软就软（比如处处体谅徒弟们）。正因如此，他才能高屋建瓴，掌控全局，带领整个团队走向印度圣城。某地一位富翁捐钱建立一座佛寺，并请来一位远近闻名的雕刻家雕刻一尊释迦牟尼佛像，还专门买来两块非常有灵性的大石头。两块石头质地相当，但是其中一块形状略微圆润一点，所以雕刻家就拿这块较好的石头先刻。在雕刻的过程中，这块石头却常常抱怨：“痛死我了，你快住手吧！我不想让你刻了。”雕刻师好言相劝：“你再忍一下，最多半个月就完工了。一旦成功，你将成为万人膜拜的释迦牟尼佛像。”它听了后说：“好吧，我再忍两天。”结果在这两天中，它还是一直喋喋不休地抱怨，喊得雕刻师都不耐烦了，最后雕刻师说：“好吧，那我去问问那块石头。”于是雕刻师把它放到一旁，然后对另一块石头说：“恕我直言，你不够圆润，估计刻掉的比它还多，但是这对你来说是一次机会，你可不能喊痛。”这块石头说：“我绝对会一声不吭，你大可放手雕刻，我要成为释迦牟尼佛。”雕刻师因为受第一块石头的影响，边雕边问它痛不痛，但是这块石头始终坚持着，一言不发。终于，两周过去了，第二块石头成了本师释迦牟尼佛像，因为雕刻师的技术非常精湛，所以雕刻的释迦牟尼佛像栩栩如生，以至每天都有成千上万的人前来膜拜。来膜拜的人太多，把地面踩得坑坑洼洼。寺中的人看到旁边的第一块大石头，于是就把它打碎铺在地上。这样，第二块石头成了万人膜拜的佛像，而第一块石头就成了万人践踏的碎石。

<<带好队伍用好人>>

一个团队的领导者，不仅要具有昂扬的斗志和激情，抱定必胜的信心，而且还要有顽强和坚韧的精神，并用这种精神感染团队的每一个成员，这才是确保团队生存和胜利的根本。

如果一个人不相信自己所做的事是正确的，那么他就不会全身心地投入，不能以坚韧的意志和顽强的精神贯穿始终，根本就不可能主动克服困难，这样他所做的事就会前功尽弃、半途而废。

尤其是一个团队的领导者，如果不敢直面困难，或者很容易就失去前进的勇气，那么其他人也会跟着垂头丧气，这样的团队是毫无出路的。

领导者的顽强和坚韧，就像军队的冲锋号。

有冲锋号在耳边响起，团队成员就会充满战斗力，奋勇向前。

若没有冲锋号的话，这个团队就会像一盘散沙，没有前进的欲望，没有凝聚力，很容易被对手击败。

有了顽强和坚韧的精神，并不等于就能带好队伍，但要想带好队伍一定要有坚韧和顽强的精神。

美国西方石油公司最大的股东兼董事长戴维·霍华德·默多克，由于小时候家境贫穷，只接受过中专教育。

对于他来说，资本、学识、家境、机遇都不利于成功，但最终他成功了。

默多克曾经用两个单词概括自己成功的秘密，那就是顽强与坚韧。

默多克一位最好的朋友说：“戴维最大的财富，就是他所具有的顽强与坚韧的精神。

”要生存，就要进取；要成功，就要坚韧。

默多克就是凭借这种自强不息的精神，才取得事业上的成功。

如果团队是一把尖刀，那么顽强与坚韧就是它的刀刃。

如果团队是一把长矛，在团队全体成员的共同努力下，它就可以刺破世界上所有厚重的盾牌。

P3-5

<<带好队伍用好人>>

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>