

<<赢在团队>>

图书基本信息

书名：<<赢在团队>>

13位ISBN编号：9787802506855

10位ISBN编号：7802506859

出版时间：2012-2

出版时间：中国言实

作者：吴少华

页数：214

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>

<<赢在团队>>

前言

随着社会的发展与科技的进步，在现今分工越来越细、竞争激烈的环境中，人们早就意识到一个人的能力再强，也是难以达成发展目标。

毫不夸张地说，现今的时代是一个依靠团队制胜的时代。

事实上，现今那些获得成功的人之所以能拥有令人瞩目的成就，其中最大的秘密是在于此。

也正是因为如此，我们越来越重视团队的建设，都希望能打造出一支一流的团队。

然而令人遗憾的是，不管我们怎么努力，总是会遇到这样那样的问题，诸如难以找到优秀的人才；好不容易找到个自认为不错的人却难以安心工作；团队成员缺乏协作精神，经常性地闹矛盾，等等

可以这么说，在团队建设过程中我们总是会遇到类似这样的问题，并让我们疲惫不堪，不由得发出这样的感慨：“难！”

要想管理好一个团队真的很难，就更别说要打造一支一流的团队啦！

”想管理好一支团队，打造出一支一流的团队，确实不是件容易的事。

但是，在现今的时代背景中，我们要想做出一番事业，获得一定的成就，就必须拥有一支具有超强战斗力的团队。

那么怎么样才能做到呢？

难道说要建设好一支优秀的团队真的就像我们大多数人所认为的那样难吗？

如果真的是那样的话，为什么会有像微软、联想等优秀的企业团队存在呢？

其实，在这个世界上并没有真正无法办到的事，只不过在很多时候，我们少了一点勇气以及缺少了正确的方法与技巧罢了。

《赢在团队：打造一流员工团队》的编写目的便在于此。

笔者在编撰本书的过程中，以团队建设中的关键点以及常见的问题为出发点，理论联系实际，进行深入的分析，不仅仅让我们进一步知道团队在现今社会中的巨大作用，同样也让我们知道了真正的问题出在哪儿，并总结了那些成功团队的经验，让我们能够走出团队建设中的误区，进而打造出一支一流的员工团队。

<<赢在团队>>

内容概要

想管理好一支团队，打造出一支一流的团队，确实不是件容易的事。但是，在现今的时代背景中，我们要想做出一番事业，获得一定的成就，就必须拥有一支具有超强战斗力的团队。

那么怎么样才能做到呢？

难道说要建设好一支优秀的团队真的就像我们大多数人所认为的那样难吗？

如果真的是那样的话，为什么会有像微软、联想等优秀的企业团队存在呢？

其实，在这个世界上并没有真正无法办到的事，只不过在很多时候，我们少了一点勇气以及缺少了正确的方法与技巧罢了。

《赢在团队：打造一流员工团队》的编写目的便在于此。

笔者吴少华在编撰本书的过程中，以团队建设中的关键点以及常见的问题为出发点，理论联系实际，进行深入的分析，不仅仅让我们进一步知道团队在现今社会中的巨大作用，同样也让我们知道了真正的问题出在哪儿，并总结了那些成功团队的经验，让我们能够走出团队建设中的误区，进而打造出一支一流的员工团队。

<<赢在团队>>

作者简介

经济学博士，员工团队培训资深专家，先后为多家大型国有企业的员工团队建设做过咨询工作，其独特的思维方式和具有可操作性的工作方法深受企业和员工的好评。曾为多家省级电台、电视台策划与编辑过企业文化建设等专栏节目。

<<赢在团队>>

书籍目录

第一章 做足选人用人的功课，优化团队的人力资源结构1.走出第一印象怪圈，才能发现真正的人才2.设定标准，为团队找到合适的人才3.遵循择优录用的用人标准4.量才而用，让合适的人做合适的事5.设法留住团队中的优秀人才第二章 制定明确的发展目标，形成团队积极向上的动力1.没有明确的目标，就难有团队的发展壮大2.制定团队目标必须遵循的原则3.学会正确的评估，才能将目标落到实处4.求同存异，让团队成员共同承担团队目标第三章 设立完善的规章制度，确保团队良好的运行秩序1.没有规章制度就没有团队的发展2.如何制定有效的规章制度3.制度面前，永远没有特殊化4.领导者更应带头遵守制度第四章 投入真挚的情感关怀，让成员拥有强烈的归属感1.尊重员工，把员工看作是合作伙伴2.用心关爱自己的团队成员3.注重对员工的感情投资4.从细节入手，为员工营造家的氛围5.为感到沮丧的员工注入信心6.正确妥善处理效率低下的员工第五章 运用灵活的激励手段，激活团队成员的工作潜能1.有效地激励从深入了解开始2.激励方式应因人而异3.始终给予下属足够的信任4.妙用赞美的"魔棒"5.尊重个性即是保护创造性第六章 注重成员的培训学习，不断提升团队的竞争能力1.记住，学习力就是竞争力2.建立完善的培训机制3.鼓励团队成员自我培训4.把团队建设成学习型组织第七章 把握有效的沟通技巧，营造轻松和谐的团队氛围1.没有沟通就没有协助2.主动走进团队成员的内心世界3.你一定要知道的沟通障碍4.记住，倾听比诉说更重要第八章 化解团队内部冲突，形成和谐统一的整体合力1.鼓励员工把不满说出来2.把员工的抱怨当作大事来处理3.谨慎对待下属的"小报告"4.摆正自我位置，妥善地处理员工间的分歧5.提前防范，将矛盾消灭在萌芽阶段第九章 导入良性竞争机制，提升团队整体的活力1.增强团队成员的危机意识2.良性施压，"逼"员工进步3.有效地引入竞争机制4.激起团队成员的挑战欲望第十章 塑造独特团队文化，不断提升成员的团队精神1.注重团队的思想道德建设2.强化团队成员的使命感3.营造坦诚相待的团队氛围4.打造让员工认同的团队文化5.推崇激情化的人性管理第十一章 注重自身素质修炼，做一名卓越的团队领导者1.以身作则，为部属做出榜样2.抓大放小，敢于授权3.学会"情绪管理"，理智面对矛盾冲突4.变"管理者"为"指导者"

<<赢在团队>>

章节摘录

量才而用，让合适的人做合适的事 金无足赤，人无完人。

在这个世界上，我们不可能找到完美无缺的人。

作为团队的领导者或管理者，在选择团队成员时，如果幻想着要找到完美无缺的人才，便会导致人才流失。

无数的事实告诉我们：在选人用人时，过于求全责备，势必将无人可用。

在美国南北战争期间，林肯为了稳健，一直任用那些没有缺点的人任北军的统帅。

可事与愿违，他所选拔的这些统帅在拥有人力物力优势的情况下，一个个接连被南军将领打败，有一次连首都华盛顿都险些丢失。

林肯很震惊，经过分析，他发现南军将领都是有明显缺点同时又具有个人特长的人。

总司令李将军善用其长，所以能连连取胜。

于是林肯毅然任命格兰特将军为总司令。

当时有人告诉他，此人嗜酒贪杯，难当大任。

林肯何尝不知道酗酒可能误大事，但他更清楚在诸将领中，只有格兰特将军是决胜千里的帅才。

后来的事实证明林肯的这一决定是正确的。

每个人都有缺点和优点，我们选用一个人，主要是运用他的优点，至于他的缺点，只要不影响工作、不影响别人发挥积极性，就不应要求过严。

也就是说，作为领导者或管理者，对人、对自己的下属，即使是对毛病很多的人，首先要看到他的长处，才能充分利用他的才干，这才是领导者正确的用人之道。

在日本被称为“经营之神”的松下幸之助，就是这方面的行家里手，并因此而令债台高筑的美克德公司走出困境。

松下幸之助是怎么做的呢？

因受到“二战”影响，经营唱片和音响的美克德公司由声名显赫落至负债累累，虽拥有人才和高新技术却无法挽回败局。

最后，它被松下电器公司接管。

为了使它从战败的挫折中得以复兴，松下非常慎重地思考经理的人选。

最后，他决定把这个重担托付给野村吉三郎先生。

野村先生在“二战”期间曾担任海军上将，退役后转任外务大臣。

选用这样的人让所有的人都大感意外，就连松下周围的人也认为：“以美克德这样的小型公司，聘请曾任外务大臣的野村先生来担任经理，不是大材小用，委屈他了吗？

从另一个角度说，以美克德这样的小公司，想独占像野村这样具有伟大人格和才干的人也实在是太自私了。

” 在普通人看来，这样的想法丝毫不为过。

松下不是普通的公司，野村先生也不是普通的人，他并没有因为人们这种肤浅的看法而改变主意，相反，他认为：“战后，社会最需要的就是安定和繁荣。

在美国，许多过去拥有辉煌战功的名将，也都纷纷加入民间公司，希望能通过个人的工作来贡献社会，至于战败的日本人，就更不应该拘泥于以往的地位，因为真正有地位的人，是那些能通过工作，把力量贡献给国家和社会的人。

” 野村先生虽说并不懂唱片经营之道，但这番话却表明，他知道身为一个领导者所应该知道的事。

野村先生博学多闻，品格高尚，美克德公司能有这样的一位领导者，使得团队中具有一技之长的人都有机会充分发挥自己的长处。

在野村先生的管理下，美克德公司很快便从战后的废墟上站立起来。

而这一功绩除了归功于野村先生的管理能力外，更应归功于松下用人之长，避人之短的用人决策。

要想把企业做大做强，仅仅是招募优秀人才还是不够的，更重要的是如何将优秀的人才放在合适的位置。

<<赢在团队>>

也只有这样才能将人才的能力发挥出来，推动团队的发展。

话说起来容易，但是作为团队的领导者或管理者应怎么去做呢？

领导者或管理者可以从以下几个方面着手：**用人之长** 关于如何用人，孙中山先生就说过，如果人们“所习非所用，所用非所长”，必然“智者无以称其职”，“巧者易以饬是非”。

他认为在用人时，应要像欧美人那样，无论做什么事，都要用专家，“文学渊博者为士师，农学熟悉者为农长，工程达练者为监工，商情谙习者为商董”。

只有这样，才能人尽其才，而“人既尽其才，则百事俱举；百事俱举矣，则富强不及谋也”。

择人任势 关于这一点，同样也是团队的管理者在选人用人时该注意的。

所谓的“择人任势”，就是团队的管理者应该根据团队在发展过程中遇到的不同情况，选择合适的人选。

团队的领导者或管理者如果不能因势择人，不仅不能使人才的能力得到更好的发挥，甚至还会导致整个团队的失败。

在《三国演义》中有这样一段记述：诸葛亮忽闻司马懿兵近街亭，急忙之中派遣马谡带兵前往，而马谡不根据当时当地具体情况，面对强敌，作出了错误决策，使全军“陷之死地”，大败而归。

这一错误的归因虽在马谡，但诸葛亮更应承担起用人不慎之责。

因为，马谡并非无能之辈，只是诸葛亮将其放错了位置。

关于如何用人，美国著名管理学家杜拉克就曾说过：“有效的管理者在选择和升迁下属时，都以一个人能做什么为基础。

所以，我的用人决策，不在于如何减少人的短处，而在于如何发挥人的长处。

” **【团队箴言】** 世界上无没有缺点的人，优秀的团队领导者或管理者懂得如何避免人的短处，发挥其长处。

这一点同样是团队用人必须遵循的原则。

……

<<赢在团队>>

编辑推荐

现今时代是一个依靠团队制胜的时代。
看如今那些叱咤风云的企业家之所以能把企业做强做大，取得令人瞩目的成就，就在于他们拥有一流的员工团队。
我们想要做出一番事业，获得一定的成就，就必须拥有一支一流的团队或者是这支团队中的一员。
如何去打造这样一支团队呢？
这本《赢在团队：打造一流员工团队》用生动详实的案例、深入浅出的分析告诉了我们想要的答案。

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>