

<<学大雁别做海鸥-打造最佳团队>>

图书基本信息

书名：<<学大雁别做海鸥-打造最佳团队>>

13位ISBN编号：9787806978368

10位ISBN编号：7806978364

出版时间：2007-1

出版时间：海天

作者：朱健

页数：246

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>

<<学大雁别做海鸥-打造最佳团队>>

内容概要

顶级的管理者，并不仅限于那些在商战中呼风唤雨的人物，更多的是历史上那些成功的皇帝和大臣们。

甚至可以说，今天的商战人物再风光，其所运用的手腕与后者的智慧比起来，万不及一。这些顶级管理智慧，不论是用哪一种语言表述，也不论是处在什么样的时代，都自有其默契之处。本书用历史中的顶级管理者的管理方法，来告诉你，为何要学大雁而不是做海鸥。

你见过大雁飞行么？

无论是一字形还是人字形，都充分体现了大雁的团队合作性。

从某种意义上来说，无论是团队意识还是合作方式，雁阵都是现代人的神奇样板。

在现实生活中，为了摆脱个人力量无法摆脱的困境，人类应该虚心地向大雁为师。

读完本书，你会发现，打造最佳团队不再是神话！

<<学大雁别做海鸥-打造最佳团队>>

书籍目录

第一部分 合作：V字形的迁徙阵列任何组织和企业的成功，都是靠团队而不是靠个人。
高效的知识团队能够利用各种专家，更强调商业而非技术技能。
就在你由独立走向相互依赖的那一刻，你进入管理角色了。
最好的CEO是构建他们的团队来达成梦想。
杰出的领袖.....通过对自我了解来实现自我控制，并对他人产生影响。
真正的领导者都能够让其他人更好地团结在自己的周围。
能运用他人的能力去完成工作的人是伟大的。
现代组织不是老板和下属的组织，而是一个团队。
备受赞美的技术、打法和风格不是最重要的，更重要的是团队精神!管理最重要的功能可能在于激发出团队精神这个令人捉摸不定的特质。
团队如果少了大家一起成长的机会，就无法发展出信任感。
员工有100个时，领导应在最前面；员工有1万人时，领导则应在后面。
在动态环境中，不确定性是常规而不是例外。
共同工作或有观察者的时候，活动效率会比单独工作时发生变化。

第二部分 搭配：雁阵中的协调预定目标的实现，取决于个人努力与群体努力的结合程度。
如果青年人有经验、老年人有精力，世界将更美好。
经营一份事业最安全的方法是带出一组最佳的工作团队。
没有一种能力比另一种更高明，团队成员间应该是平等的关系。
人不可以求备，必舍其所短，取其所长。
用人不在于如何减少人的短处，而在于如何发挥人的长处。
一名伟大的球星最突出的能力就是让周围的队友变得更好。
成功的团队被视为一种策略——综合运用人力资源，来达到组织目标。
最大的问题和难题是在团体的格局内发展个人创造才能。
成功的条件不是“团队中哪一个能力更强”，而是“全体能否有更好的表现”。
对于管理的所有职能来说，平衡原则是普遍使用的。
有效的管理总是一种随机制宜的，或因情况而异的管理。
垃圾是放错位置的宝贝。
凡事都有一个安置的地方，一切都在它应在的地方。
80%的结果归结于200h，的原因。
企业并不总是越大越好。

第三部分 冲突：化干戈为玉帛团队出现问题并不是疏于管理，而是由于团队理念出了问题。
投射作用是凭主观推断外界事物，或把自己的过错归咎于人。
一个人的自身状态会影响他的观察视线。
让人们尽情地宣泄抱怨和意见，从而使工作效率大大提高。
人们有过分强调自己的贡献和尽量缩小自己责任的倾向。
管理者好比是交响乐队的指挥，让乐手融合出精彩的音乐表演。
怀疑和不信任是公司真正的成本之源。
木屑太多不是好木匠。
世上最大的挑战是把同样的梦想注入两个人心中。
内部控制是一个公司的防汛系统，必须在洪水来临之前建好。
我想听各种原始的争论，而不是忙于调和。
只有那些最能适应变化的物种才能繁衍不断。
灵活性须灵活用，主动权要主动抓。
真正的生活是.....理想与可能两者之间不断的妥协。
只有蠢人和死人永不改变他们的立场。

<<学大雁别做海鸥-打造最佳团队>>

不管在什么情况下，最重要的还是要有倾听部下心声的基本态度。

第四部分 和谐：来自同伴的引力如果一个生命，其周围同类生命太少的话，会因为得不到帮助而死亡；如果太多，则会因为得不到足够的生命资源而死亡。

要让时针走得准，必须控制好秒针的运行。

我们通常都会对与自己相似的人更有好感。

保持一个“既能感受到对方的体温又不挨扎”的最佳距离，是关系良好的要诀。

如果一个组织需要天才或超人管理的话，那么它就不可能生存下去。

管理中最缺乏的是真正懂得如何与普通员工打交道的人。

企业的经营已经不再是强调个人主义，而是强调团队合作。

你们会发现我作风开放，会发现我突然走进来，很想和科员谈话。

走到一起是开始，融入到一起是进步，合作到一起是成功。

即使你的团队已经走上正轨，也需要每天给员工补充新东西。

杰出的领导者知道，被尊敬远比受欢迎重要。

领导者和被领导者的关系越融洽，管理效率也就越高。

尊重上司是一种责任，而尊重部属则是一种高贵的修养。

人们喜欢为尊重他们的人工作。

当理解问题的性质并信任别人时，作出决策会比较容易一些。

建立让人信任的第一印象。

协调内外关系，从协调内部关系开始。

第五部分 士气：鼓励而不是嘘声主管不是只告诉别人怎么干的家伙，而是要设法激发团队产生热情。

命令只能指挥人，榜样却能吸引人。

人们对越是得不到的东西，就越想得到。

适度的奖赏有利于巩固个体的内在动机，过多的奖赏却可能降低。

要让不同业务的管理层互相竞争，不断寻找最佳发展机会。

工作应该能够提供精神上、经济上以及个人职业生涯的发展机会。

只有当一切音响被一个统一的和声所吞没时，才能成为音乐。

薪金是能满足人们尊重和认同需要的地位象征，是一种重要奖励。

没有评估，就无法管理。

外在压力增加时，可以增强内在的动力。

别把人梦想成某种人，而应把他们锤炼成某种人。

第六部分 目标：在那遥远的地方只有引导上下全力以赴，才能达到预期的成果。

每个人都会支持他参与的事物。

任意指派任务，根本就是侮辱部属的行为。

经理必须让部属充分发挥自我才能，独立作业以担负份内完全职责。

如果无法了解到工作目标，必然无法对工作产生信心。

孤独的英雄注定失败，真正的力量来自为共同目标努力的团队成员。

只有把眼界放在远方地平线的人才能找到正确的道路。

你不能衡量它，就不能管理它。

第七部分 沟通：让同伴听懂你在无线电传输中，输出输入信号不一致会带来音质和图像变形。

快速办事的前提是快速传递信息。

在信息不对称的沟通环境中，要得寸先进尺比较容易达到目标。

两个物体在振动时，只有振动频率协调，才能发生共鸣。

留白天地宽。

有效地交流，对组织的气氛和效率会产生有益的影响。

你与人争辩和冲突即使会赢，也只是一个空洞的胜利。

管理就是让大家知道你的规划和要求，并用利益联系大家。

存在对工作发牢骚者的公司，比人们把牢骚闷在心里的公司要成功得多。

<<学大雁别做海鸥-打造最佳团队>>

有效的沟通，取决于沟通者对议题的充分掌握。

一个能从别人的观念来看事情的人，永远不必为自己的前途担心。

沟通的成功，靠的是同情地把握别人的观点。

与人相处得好坏，在很大程度上取决于我们用什么方式与人打交道。

重要的不是你告诉了别人什么，而是别人听到了什么。

信息与反馈之间越不畅通，就愈有可能使对方迷惑不解。

管理的定义很简单，过去、现在、未来都是沟通。

从上到下的信息只有20%~25%被理解，从下到上的反馈不超过10%。

如果你想学习，你必须先在心里有一个疑问。

只有用心聆听别人的心声，才会让他们说出真正的想法与感受。

后记

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>