

<<带队伍>>

图书基本信息

书名：<<带队伍>>

13位ISBN编号：9787111335979

10位ISBN编号：711133597X

出版时间：2011-4

出版时间：机械工业出版社

作者：李建立

页数：238

字数：182000

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>

<<带队伍>>

内容概要

本书是写给企业管理者的，特别是企业的中基层管理者。

带队伍是中国式的管理之道，要使中国企业管理卓有成效，“带”字当头，“带”至关重要。所谓“带”，就是为达到目标而进行的培养，就是激发员工的激情和积极性，发挥其潜能，带出技能，带你的员工去完成任务，带你的员工成长，将你的员工从优秀带到卓越。

“带”是组织中处于中间层的工作之道，“带”是组织中基层管理者落实上级意图的执行之道，“带”是组织直线经理人管理下属，使部门卓越的领导力之道。

<<带队伍>>

作者简介

李建立

博士，毕业于北京大学。

著名企业管理专家。

北京国富创新管理咨询公司总裁，国富经济研究院副院长，中国ICMCI首批国际注册咨询师。

北京大学MBA管理咨询协会高级顾问，中国企业联合会咨询委员会执行委员。

著有《联想再造》、《对话新奥》、《战略德隆》、《组织执行力》、《本土化执行力模式》、《工作就是责任》、《现代公共关系学》、《中国商典》、《韩国崛起之谜》等。

主要咨询领域：企业战略设计与执行体系、组织管控与流程、人力资源体系、企业文化管理和品牌策划等，拥有超过百余个项目经验。

主要培训课程：“企业战略与执行”、“战略升级与转型”、“责任管理”、“卓越企业文化”、“中层管理之道”、“团队领导力修炼”、“品牌管理”等。

<<带队伍>>

书籍目录

- 前言管理者的苦恼及其出路
- 第一章 中基层领导力诊断室
 - 我们所渴望的优秀员工
 - 卓越领导素描
 - 员工是带出来的
 - 回想过去的管理效果
 - 领导的误区
- 第二章 基础篇：让员工从内心尊重你
 - 区分权威与职权
 - 你不只是管理者。
 - 更是领导者
 - 用你的专长征服员工
 - 他绝不仅仅是完成任务的工具，而是他自己
 - 尊重员工的工作
 - 关心员工的身心健康
 - 信任比什么都重要
 - 以身作则。
 - 行胜于言
 - 影响力：春雨润物的力量
- 第三章 提升篇：带动员工去完成工作
 - “走动式”管理
 - 与员工分享公司愿景
 - 给予员工明确使命而不只是目标
 - 让员工参与管理
 - 沟通是制胜的法宝
 - 多些建议与鼓励，少些意见与批评
 - 少“推”多“拉”
 - 己所不欲，勿施于人
- 第四章 加强篇：让员工在成长中创造绩效
 - 师徒关系新内涵
 - 对员工的职业生涯负责
 - 帮助员工更清楚地了解自己
 - 关于培训
 - ，爱他，尊重他，但工作上不妥协、不含糊
 - 做“平台”，而不是做“拐杖”
- 第五章 卓越篇：通过员工的责任管理实现自我管理
 - 对员工进行分类管理
 - 敢于并善于授权
 - 对员工实行责任管理
 - 善于给员工压担子
 - 用好激励杠杆
 - 由目标管理走向自我管理
 - 帮助员工跨过高山
- 第六章 几个善意的提醒

<<带队伍>>

忠诚于积极的价值观

没有百分之百令人满意的员工

不要期待员工比你更棒

无为而无不为

领导是瓶颈

培训的再认识

附录：带队伍行动法则

后记

参考文献

<<带队伍>>

章节摘录

版权页：不管怎样，我听了之后，顿时觉得自己有进步。

并且在后来的工作中，我不再向其他同事那样，抱怨工作琐碎而没有价值，抱怨任务跟自己没有关系，因为我能够衡量我的每一项任务对于我自己的意义。

作家杰克森·布朗曾经有过一个有趣的比喻：“缺少了自我管理的才华，就好像穿上溜冰鞋的八爪鱼。

眼看动作不断可是却弄不清楚到底是往前、往后，还是原地打转。

”为什么不少才华横溢的人，工作业绩却总是很一般？

为什么不少怀抱职业梦想的人，却总是在原地踏步？

职业素质专家研究发现，实现卓越职业绩效的第一步，是先成就一个卓越的自己，而成就卓越自我的核心在于卓有成效的自我管理。

其实，大部分中小企业在从传统管理向现代管理转型的过程中，常常会碰到类似的问题，会不自觉地一种迷惑陷入另一种迷惑。

比如在员工管理的模式上，就经常会面临几种选择：宽容和温和的模式，可以增强归属感，可以为员工营造和谐融洽的氛围，但易导致管理不力，造成纪律松弛、秩序混乱，甚至效率低下；严厉的模式或许可以把所有的细节都置于制度和标准的控制之下，可以保证品质，促进效率，但易使员工感到压抑，产生机械性的行为惯性，使人失去参与意识和创新精神，甚至会造成优秀人员的流失；以目标为主的管理方式，实际上是以组织目标为主导，员工的一切行为都围绕这个目标展开。

但是，在某些情况下，不一定能使员工的自我目标和企业的目标在方向和努力上获得一致。

所以，在这种情况下，很多企业就是在这种相互关联又相互矛盾的选择中发生冲突。

<<带队伍>>

媒体关注与评论

做企业三件事：搭班子、定战略、带队伍。

——联想控股 柳传志领导是可以学会的，领导力是可以培养的。

带队伍就是要对下属永远说“我们”，就是让下属变得强大。

——宝胜科技创新股份有限公司总裁 唐崇健我们也是人，这是带队伍的基础。

带队伍是一种人际关系，领导的艺术来自内心的真诚。

——北京国富创新管理咨询公司董事长 周永亮博士身为中层管理者的困惑，如何面对及解决方式都可在本书找到答案。

——网友作者就像是一位老师向我们娓娓道来，告诉我们哪里做错了、应该怎样做和为什么这样做，个人觉得书中传达的不仅仅是管理的方法，更多的是告诉我们以什么样的心态去面对与我们朝夕相处的员工和同事。

——卓越网友

<<带队伍>>

编辑推荐

《带队伍(钻石版)》第1版出版后月月荣登畅销书图书排行榜，至今重印20余次为回馈读者，隆重推出“钻石版”，每节后面新加“行动指南”，团购赠培训电子课件企业家的苦恼：1．我的员工与我的想法差距怎么那么大?2．谁应该承担企业家与员工脱钩的责任?3．中基层管理者执行力的真正路径何在?4．中基层管理者的领导力到底来自何方?中基层管理者的困惑：1．你是否经常因下属员工的工作着急?2．你是否经常为自己部门的绩效苦恼?3．为什么你虽然作出了很大努力，但员工还是不能上手?4．你是否能像西方管理那样对中国员工实施职业化管理?默契创造效率，“带”法成就默契没有“带”，就没有团队；没有“带”，就没有效率；没有“带”，就没有成功!

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>