第一图书网, tushu007.com

<<带队伍>>

图书基本信息

书名：<<带队伍>>

13位ISBN编号：9787516400135

10位ISBN编号：7516400130

出版时间：2012-5

出版时间：企业管理出版社

作者：王健平

页数：212

字数：163000

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

第一图书网, tushu007.com

<<带队伍>>

内容概要

《带队伍(中基层管理者战斗力法则)》主要从员工激励方式出发，通过分析当下管理者面临的挑战，层次清楚、条理分明地阐述了如何唤起团队激情、描绘团队愿景，并介绍了改变团队现状、设定团队目标的方法，在帮助管理者看到自身角色重要性的同时，还为管理者提供了打造阶段性成果、明确内部责任和利用期望信任激励等实际工具。

《带队伍(中基层管理者战斗力法则)》力求为不同企事业团队的管理者提供更多、更新的管理激励思路，以期获得更好的激励效果。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

王健平，职业规划师、财经作者、多所大学客座讲师，闯荡职场江湖十载有余，带领过学校、企业、政府部门的多个团队，有丰富的管理领导经验。
专注于“团队管理”领域研究，目前已经出版作品五部。

第一图书网, tushu007.com

<<带队伍>>

书籍目录

第一章 管理者面临的挑战
你面对的不是一群乖孩子
知识型员工的时代已经来临
别以为你知道部属在乎什么
部属不会敬畏你的权力
你好像一个人在战斗
第二章 谁在掠夺团队的激情
我不知道为什么而奋斗
团队的目标与我没关系
被冷嘲热讽伤得很深
责任的“猴子”在大家肩上跳动
我难以再信任上司
我感觉没有受到公平的对待
第三章 描绘崇高的愿景
找到为之献身的理由
明文写下愿景
用真实的案例诠释愿景
保持前瞻性和崇高的意义
做不厌其烦的宣讲大使
第四章 让团队成员变成同道者
一次错误招聘引发的悲剧
警惕管理的黑洞
改变的基础是尊重
用不同手段改变不同成员
用激情统一团队
求同的前提下存异
第五章 设定众人认可的目标
目标是大家一起讨论出来的
扮演催化师的管理者
让所有人与目标息息相关
彻底说服心存顾虑的成员
懂得敬畏目标
第六章 领导者应该是最好的榜样
良好形象是领导力的基石
在任何时候都坚守和传播信念
所说即所做
承诺必定兑现
公平地分配收益
第七章 迎接阶段性成果
为团队文化注入胜利感
用小胜仗激发团队的斗志
用奖赏强化员工自我的期待
对成果及时反馈和修正
第八章 管理者的角色：帮助团队成员取得成功
管理者应为团队做出贡献

第一图书网, tushu007.com

<<带队伍>>

专注于打造和谐团队
做辅导部属的好老师
打造愿意分享经验的“团队之星”
将个人的成功融人团队协作中
第九章 明确百分百的责任
确定团队中的责任人
授权——给予下属相应的权力
全面评估下属的业绩
培养下属的自我管理意识
第十章 左手期望，右手信任
管理者的期望是部属提升的空间
慷慨而含蓄地赞美下属
为信任筑起畅通的渠道
强化自我管理的行为

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

你面对的不是一群乖孩子　　“如果可以重新选择一次，我绝不会当这个部门的主管。”小陈告诉我说，“太难了，我是在做一件吃力不讨好的事情。”小陈任职于某企业管理咨询公司，这是他晋升为部门主管三个月之后说的话。

仅仅三个月，小陈就已经力不从心了。

他发现，所谓的管理，完全不是自己原来以为的那样——发布命令、布置任务、监督过程、检查结果，再签签字开开会就可以了。

事实上，小陈的管理工作要艰难得多。

首先，部属们并不“听话”。

每个人都希望少承担责任。

在分配任务的时候，部门成员都以各种理由推卸，结果，很多事情不得不由小陈亲自完成。

其次，部属们都不积极配合。

部门的业绩目标好像是小陈一个人的，与其他人无关。

大家都等着小陈给安排工作。

只要完成了既定的工作，就偷菜、闲聊、看视频、浏览网页……总之，绝不会主动针对目标制订计划，自觉地开展工作。

最后，由于不得不花费大量的时间用于与部属沟通，协助部属解决问题等，小陈的个人绩效大幅下降，相比于之前的单打独斗，现在的小陈，取得的成绩反而逐渐减少。

小陈所遭遇的困境相当普遍，几乎每一位新晋管理者都会有同样的经历。

80后、90后的时代来临啦！

虽然他们手中掌握的话语权还不算多，但是，每一位管理者都不得不承认，如今的世界真离不开这帮“年轻的家伙”。

他们知识丰富、精力充沛、不乏创意，以及更多的无法穷尽的优点，但他们绝不是一群“乖孩子”！

曾经有一位企业的管理者很郁闷地说：“现在的年轻人真不可思议，你根本都不知道他们会因为什么原因而离职。”有一位离职的员工却告诉我：“她和男朋友吵架了，所以决定离职。”还有一位很年轻的员工这样解释他的离职原因：“我感觉在这里工作找不到我想要的乐趣。”当我问：“你想要的乐趣是什么？”他回答说：“具体我也说不清楚，但可以肯定的是我在这里工作不快乐。”　　无数的经理人和人力资源工作者对此都有同感，他们深切地体会到，企业想要留住一位员工已经变得越来越难了。

我在一次人力资源管理者的沙龙上听到很多HR们抱怨：“离职率总是居高不下！”即便是那种薪资福利都具有相当高的竞争力和诱惑力的企业，要留住优秀员工仍然是一件具有挑战性的工作。

其实，管理者完全不必对此感到惊讶。

那种提倡为某一个组织奉献一生的时代早已过去了。

新的时代，人们的择业观更加自由，而开放的人力市场更为人们跳槽提供了便利的条件。

人们的价值观发生了变化，如果你还坚持认为一生只服务一家企业才算得上忠诚，那一定会被别人笑话。

听听年轻人对“忠诚”的诠释吧：在某家企业待一天，就全心全意为这家企业贡献力量。

这是新时代人们对忠诚涵义的理解。

80后和90后的年轻人，价值观更加多元化，他们所追求的东西千差万别，他们注重工作本身的乐趣，他们工作的根本目的是为了实现理想，按照自身的意愿生活。

要让这帮年轻人心悦诚服又开开心心地在你的管理下工作，恐怕是很难做到的。

面对这个有可能让你觉得陌生的年龄段，面对他们眼中迥异的世界观与事业观，管理者将何去何从？

第一图书网, tushu007.com

须知，社会终究是80后、90后的，而管理者学会对他们的引导和管理，也就把握住了自己的未来。
　　知识型员工的时代已经来临　　我们可以很容易地衡量一位在生产线上制造鸭舌帽的工人的绩效，但是，我们怎样来衡量一位创意策划人员的绩效呢？
我们将生产和提供无形的产品或服务的员工称为知识型员工，他们为企业提供的劳动成果就是信息、点子、知识、执行思路、精神产品等。
知识型员工是与体力工作者相对立的概念。
　　随着知识经济时代的发展，现代服务业崛起，知识型员工的队伍日益壮大，已经成为职场的主流力量。
他们是教师、企业培训师、人力资源管理者、软件工程师、策划编辑、广告创意人员、营销人员……他们的身影随处可见，他们拥有强大的力量。
　　然而，至今仍没有一劳永逸的办法对他们进行有效管理，管理者们发现，将体力工作者的那套管理系统挪到知识型员工的身上是无效的。
因为知识型员工的工作方式就是思考，生产的是无形产品，无论是工作的过程还是结果，都难以进行量化的考核和评估。
　　你真的很难知道一位陷入沉思的员工是在为设计客户方案而绞尽脑汁，还是在思考明天私人约会的行程安排。
很显然，数量和质量不能作为衡量知识型员工工作有效性的纬度。
管理者必须寻找和使用其他奏效的方法。
　　知识型员工在团队中占据的比例越来越多，管理者将不可避免地同他们进行越来越多的接触。
如果能够找到一套行之有效的管理方法，相信管理者将能够获得更多管理好知识型员工的成就感，从而带动整个团队的战斗力。
　　……

第一图书网, tushu007.com

<<带队伍>>

编辑推荐

带队伍—战斗力　　帮你激发出队伍中最核心的战斗欲望　　柳传志在谈到企业管理时认为，管理的三个必要因素之一，就是带队伍。

这本书以管理专家的眼光深入浅出，理论结合实际，写出了带团队的精髓与核心，是中基层管理者学习提高的经典必读之一。

第一图书网, tushu007.com

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