

《领导团队的智慧》

图书基本信息

书名：《领导团队的智慧》

13位ISBN编号：9787539972408

出版时间：2015-6

作者：赵伟

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《领导团队的智慧》

内容概要

超级畅销书《给你一个团队，你能怎么管？》作者赵伟年度最重磅作品。
管理的方法有很多，但不一定都适合中国，作者通过长期的实践观察，从多而杂的管理方法中总结了9个最符合中国本土公司的9个管理方法。适合所有管理人才。激励、沟通、提高团队效率、打造尖刀团队，项目的日常管理与危机处理，提升个人领导力、自我营销等方面，一个都不少！

《领导团队的智慧》

作者简介

赵伟，新锐管理专家，籍贯闽北，长居北京，现为文化公司总裁。他从事管理工作多年，在管理过程中不断学习与研究现代企业的管理模式，对将欧美先进的管理模式落地中国有着丰富的实战经验与培训方法，曾为众多世界500强企业做过管理咨询。

著有《给你一个团队，你能怎么管》，成为2013年最受欢迎的团队管理畅销书。2014年出版的最新力作《不会带团队，只能干到死！》，上市以来稳居管理类图书开卷畅销书榜和机场书店第1位。

2015年重磅打造最符合中国本土管理方法的《领导团队的智慧》。

参与新书活动：关注微博@悦读纪 微信：yuedugirlbook

书籍目录

上篇 个人魅力决定领导力

第一章 领导者的气场

奠定你的领导力

做老大，就要做出老大型决定

过去是沟通，现在是沟通，未来还是沟通

把快乐融入工作，把刻苦写进准则

员工的错误，究竟是谁的错误？

决策必须准确，不能含糊不清

是领导，也是伯乐

老板的毛病：给不称职的老板把把脉

什么时候该有架子，什么时候要给面子

第二章 如何做个项目管理高手

做个点金圣手，把员工的思路理清楚

大数据时代：以数为据才能服人

抓进度就靠时间表，扼住项目的咽喉

描述实际问题，而不是描述愿望式前景

授权和干预，做个会放风筝的领导

选合适的人，授权合适的事

培养副手，给项目上个保险

绩效才是一切，一切为了绩效

信息，项目的生命线

快，不能躁进；慢，不能停滞

第三章 用营销理念经营个人品牌

别低调，会办事也要会赚吆喝

和员工一起扛，责任感成就个人威望

坚持才是口碑，不做昙花一现的英雄

形象：最直观的领导力

说与练，算算你的讲话时间

员工培训，风险最小的企业投资

德才兼备，做个偶像式的管理者

员工想要的，并不只是工资

付出最少回报最多，漫谈感情投资

中篇 建立规则让团队飞奔

第四章 打造让员工“有面子”的团队

外企为什么吸引人？

特殊福利：有面子员工才不想走

团队成绩，不妨小题大做

高级打工者和小股东

强将手下无弱兵：淘汰不合格者

看得到前途，员工才愿意苦干

福利思考法则：一要幸福，二要充实

第五章 反思维：不一样的竞争力

反木桶定律：先抓长板，让团队出挑

反二八法则：八分稳定才有二分精英

反阿伦森效应：责任永远比奖惩重要

反超限效应：耐心与成就成正比

反墨菲定律：所有事都应在把握之中

反彼得原理：尺长寸短各归其位
反横山法则：绝不依赖员工自动自发
反峰谷理论：士气随时要高昂
第六章 立规矩就要直面人性的弱点
完善制度，才能领导态度
不看功劳也不看苦劳，看苦功劳
三人行原则：一边是竞争一边是监督
野心决定成败，鼓励士兵当将军
员工纠纷，考验领导的情商
破坏规矩的，全都是坏事
任何规矩，都不能碰触人性的底线
管理有方，先要驭人有道
以身作则，榜样是看得见的哲理
第七章 参与感就是创造力
自主的快感：越参与，越有动力
分槽养马的管理艺术：互补产生火花
别给员工讲道理，给员工试错的机会
和员工谈谈现状，帮员工找对感觉
倡导团队精神：一个都不能少
自由度，别让员工被规矩绑死
大胆起用新人，让工作气氛活起来
头脑风暴，人人都有GOOD IDEAS！
赫洛克的启示：表扬、批评、旁观与无视
忙起来，管理人坐下员工就会躺下
下篇 有原则才能反转逆境
第八章 学会在逆境中展现风度
危机在眉，决意在睫
警惕，乱局中的多米诺
危机处理，目的是及时止损
坚定的大目标，是团队最后的气势
四种心理误区，阻碍创新精神
绝不在下属面前说竞争对手的坏话
外部资源不是捷径，只能救急
前景描述，望梅止渴也是一门学问
调新离旧，转向要快准稳
第九章 静心观察，而后出手
听懂下属抱怨，解决团队情绪问题
透析大势，寻找乱局中的机遇
败仗之后，首先稳定团队气势
宁做坏人，不做老好人
透明度，无距离监督的应用
没有反对意见，不做任何决策
有些奖励，无需兴师动众
大难临头，“就来不及了”

《领导团队的智慧》

精彩短评

- 1、10分钟读了一下，实在没什么兴趣。
- 2、较差。喜欢用排比句，培训讲稿体，浑浊的鸡汤文，没有营养。只看到一半，看不下去了。
- 3、介绍的管理方法很具体，但总体似乎缺乏构架，都是一些散的条目，不成体系！
- 4、火车上翻了一会儿，内容很空洞，不知道作者有没有与自身相关的经验可谈。全篇说教和理论，我觉得管理实际就是认识和推动人性，每个擅长管理的领导都是一个职场中心理学专家。
- 5、虚.....
- 6、写得比较平实，有不少可操作的细节干货。

《领导团队的智慧》

精彩书评

1、这本书是我的班主任极力推荐的一本书，因为我学的工商团队管理。一口气看完后，真的是受益匪浅。作为学团队管理的人，很有必要去读。在管理过程中，没有公认的最好办法，有实力的人自会灵活运用权限，来提高工作的效率、员工的积极性。不必什么都管，把权力准确、适当、有目的地下放，当个会放风筝的领导，用一根细线，放飞整个事业，这才是领袖之道。所有天才的想法、创新的举措、未来的大计，最后都要落实到每一天的日常工作，每个人的行为上。领导要有出色的执行能力，保证目标能够按照计划完成。

2、管理学是一门综合科学，它可以从各个学科汲炼智慧。对人的管理离不开心理学，了解人才能领导人，认真做事，冷静决策，成为一个出类拔萃的人，再培养、领导一群出类拔萃的人，这就是领导的职责、榜样的目的。——高原（智能开发大师，励志大师，超级畅销书《潜意识》作者）

3、这本书没有空谈很多大道理，用实例来讲一些有用的管理方法，这对于初入职场的管理者来说是非常有效的，每天认真看一部分，再结合实际情况去运用到工作中，无形中的改变累积起来，变成自己真正的实干经验。领导都是实干家。他们对实干的渴望高于对失败的担忧；他们敢想敢做，让无所适从的人想要跟上他们的步伐；他们愿意担负风险，并把风险视为挑战；他们有强烈的责任感，一旦成为团队的核心，就把团队、团队的每一个成员视为自己的责任；他们是最有想法的一群人，知道做什么，为什么做，如何做，让团队的行动变得有目的、有条理、有步骤。对于一个有志成为领导，即将成为领导，或者正在做领导的人来说，领导力缺失是最大的缺陷，这会导致团队不听号令，成员各自为政，计划难以执行，目标无法达成。建立强大的领导力，是领导人物的重中之重。而领导力的奠定，靠的是稳扎稳打的实干，以及团队成员能够感受到的实干精神。

4、“千军易得，一将难求。”好的领导者能激发团队最大的作战积极性，榜样的力量是无穷的。领导是一门艺术，更是一种智慧，这本书是企业中高层的“孙子兵法”。——高德（世界五百强企业高层管理培训专家，超级畅销书《洗脑术》作者）

章节试读

1、《领导团队的智慧》的笔记-第64页

纠结快慢问题的人们，混淆了工作和休息的界限。慢不是不可以，但那属于休息时间，是提倡人们不要把工作与烦心事带回自己的家，而在有限的时间内尽情放松身心。并不是让人们慢条斯理地看文件，晃悠悠地讲电话，闲聊式地谈合同，一边玩一边赶进度。

同理，提倡快也不是提倡以跑步的速度走路，而是提倡科学的高效率。严肃的办公环境不应该有慢吞吞的人，可以有张有弛，但效率应该成为所有人的追求。快的精髓在于：随时随地可以集中精力，奋力一击。但是，不能随时随地都紧绷着周身的神经。

防止过快，是为了防止情绪上的急躁、行动上的冒进。

防止过慢，是为了保证脚步不会停滞、计划不会拖延。

一切快慢，需要在这两条原则之下制定，兼顾效率与健康，制造快慢适宜的进度表，让包括领导在内的每个人能够充分享受到工作的乐趣，而不是提起工作的时候，只想到疲倦、任务量、催眠、进度、争分夺秒、头痛欲裂、厌烦和“我需要休息”。

2、《领导团队的智慧》的笔记-第115页

事业心也是人类生存意识的一部分，事业的挑战性，成功带来的诱惑，可以让人们忘记所受的劳累，孜孜以求结果，这种追求是纯粹的，有时甚至超越物质。一个团队的领导人是事业型人物，这个团队肯定有未来；一个团队有几个事业型成员，团队氛围就不会沉闷僵硬；如果领导能够充分调动成员们的事业心，员工与工作的关系，就会变得充满趣味，积极互动，而不是负担、麻痹、劳动与货币的交换。

领导应该为员工提供事业的平台，并鼓励他们从工作中寻找乐趣。工作中的乐趣来自创新、协作、挑战、突破自我，这要求领导要不断给员工机会，让他们不仅仅做着一成不变的任务，而能够学习、提高、切磋。交流型的企业环境很容易让员工受到感染，一个热爱事业的领导，一个醉心事业的同事，都有可能让员工以全新的角度看待自己的工作。

3、《领导团队的智慧》的笔记-第138页

与其想着如何减压，不如想着如何调节员工的心态，想想如何更加科学合理的安排时间。让员工正视压力的存在，明白压力的意义，甚至找到化压力为动力的方法。这样的团队才是具有长久生命力。在工作场合，“心情不好”“情绪低落”“不在状态”不应该被允许，把情绪留到闲暇时去排解，工作时，所有人应该做的是打起精神，鼓足士气，以饱和的姿态将自己的任务做到十全十美。

4、《领导团队的智慧》的笔记-第201页

领导的状态能够带动整个团队的工作状态。当忙碌的领导在员工面前匆匆走过，不用吩咐一句“大家动作快点”，员工们会不由自主地加快速度；当一个无所事事的领导在工作间左看右看，员工们只会装成拼命工作的样子；而当一个焦头烂额的领导出现在员工面前，员工们会觉得茫然，不知道该忙碌起来，还是松懈下去。

在员工面前，领导应该保持一种“忙而不乱”的状态，这可以给那些慌慌张张货散散漫漫的员工做一个好榜样。此外，领导应该给员工喘气、休息、娱乐的时间，但他永远不应该在员工面前表露自己需要休闲，要记得领导的标准被员工执行时，都会或多或少地打几个折扣，想要执行效果好，领导必须以最高标准要求自己。想要员工承担起忙碌的工作，领导先要加倍忙碌才行。这正如管理学上一句名言：“你永远不能休息，否则你将会永远休息。”

5、《领导团队的智慧》的笔记-第94页

《领导团队的智慧》

感情投资的要诀，不是讨好员工，而是理解员工。员工可能有缺点，甚至是很大的缺点，这缺点也许来自性格缺陷，也许来自长年所处的环境，也许来自不得已的私人原因，不论如何，在不影响效率的情况下，宽容缺点，容忍冒犯，都能让员工对领导产生发自内心的好感；员工可能有错误，产生原因有自身疏忽、客观环境限制、经验不足等，在批评之前先分析原因，选择最恰当的批评方式，能让员工感到自己被尊重……现代企业追求和谐的雇佣关系，理解员工的处境，了解员工的需求，满足员工的合理愿望，都能让员工产生雇佣关系之外的感情。

感情投资忌讳作假，领导对员工的关怀不能只做个样子，不能一以概之，要了解每个员工的不同情况，才能真正想员工所想，急员工所急。对所有人来说，感情都是珍贵的体验，领导的关怀是真是假、程度如何，员工心里有数，他们宁可要一个冷酷无情但公正的领导，也不喜欢和一个假惺惺的领导东拉西扯，浪费时间。

6、《领导团队的智慧》的笔记-第63页

纠结快慢问题的人们，混淆了工作和休息的界限。慢不是不可以，但那属于休息时间，是提倡人们不要把工作 and 烦心事带回自己的家，而是在有限时间尽情放松身心。并不是让人们慢条斯理地看文件，晃悠悠地讲电话，闲聊式地谈合同，一边玩一边赶进度。

同理，提倡快也不是提倡以跑步的速度走路，而是提倡科学的高效率。严肃的办公环境不应该有慢吞吞的人，可以有张有弛，但效率应该成为所有人的追求。快的精髓在于：随时随地可以集中精神，奋力一击。但是，不能随时随地都紧绷着周身神经

7、《领导团队的智慧》的笔记-第6页

思考是行动的基础，古人云：三思而后行。在表面上，领导是那个带着大家一起行动的人，似乎行动才是实干。事实上，没有思考的行动只是蛮干，真正的领导行为必然有深入的分析思考，周密调查，科学部署，才能保证计划的成功，行动的可持续。

包含着思考的行动，常常蕴含着员工不能理解的深意，这也是领导力的来源之一。会思考的领导只当领头羊，不当事后诸葛，员工将他的命令当做锦囊妙计来执行。一切行动包含在锦囊之中，而锦囊好似洞悉局势后的思考结果。

8、《领导团队的智慧》的笔记-第21页

决策力差的领导普遍存在，毕竟，在安稳的环境中没有那么多千钧一发的灾难，让决策力出众的人脱颖而出；在日常工作中，领导只需遵循一套按部就班的准则，同样能做出成绩，但是，模棱两可的决策力，是团队的灾难。如果一个领导整天觉得“这样做很好，那样做也不错”，就会造成员工的无所适从。依赖性强的员工会不知道到底该执行哪个决策，独立性强的员工直接一意孤行。

团队越小、越普通，领导的决策力越容易被忽略，随着团队的成长，人们会越来越要求领导具备出色的决策力，一个领导，不能让整个团队陪着他优柔寡断、拖拖拉拉。否则，他不但耽误员工的时间，拖延工作的进度，也在摧毁整个团队的未来。倘若领导做出错误的决策，则会给团队带来无法估量的损失。

9、《领导团队的智慧》的笔记-第5页

思考是行动的基础，古人云：三思而后行。在表面上，领导是那个带着大家一起行动的人，似乎行动才是实干。事实上，没有思考的行动只是蛮干，真正的领导行为必然有深入的分析思考，周密调查，科学部署，才能保证计划的成功，行动的可持续。

包含着思考的行动，常常蕴含着员工们不能理解的深意，这也是领导力的来源之一。会思考的领导只当领头羊，不当事后诸葛，员工将他的命令当作锦囊妙计来执行。一切行动包含在锦囊之中，而锦囊是洞悉局势后的思考结果。

10、《领导团队的智慧》的笔记-第74页

提高自我认识能力

培养自我领导能力，先要有正确的自我认识。一位领导应该了解自己的优点和缺点，并努力延长避短，不在任何情况下让个性上。能力上的弱点牵制自己。对那些认识到自己缺点的领导来说，缺点未必就是“不好”，只要不因这些缺点影响工作，影响员工的关系，员工反会更佩服这位领导，因为他是公私分明，做事拎的清的人。

《领导团队的智慧》

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：www.tushu000.com