

《归属感红利》

图书基本信息

书名：《归属感红利》

13位ISBN编号：9787510454786

出版时间：2016-2-1

作者：[美]亚当·布莱恩特（Adam Bryant）

页数：304

译者：尘间

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

《归属感红利》

内容概要

员工为什么会认为“这家公司值得我全力付出”？

谷歌创始人拉里·佩奇：我的主要目标之一，就是使谷歌成为一家始终保持初创期的敏捷、高效、激情和灵魂的大公司。

eBay的CEO约翰·多纳霍：中高层管理者申请离职时，我会询问他们两个问题：是否愿意明示三件我应该关注却最终忽略的事情？假如你是公司CEO，你会开展哪些有别于目前的工作？

梦工厂CEO杰弗瑞·卡森伯格：领导者与追随者相依而存，地位平等，追随者的能力与领导者对他们的尊重程度成正比。

从抛弃“控制—命令”式的管理，到制作“领导者使用手册”，从办公室的布局，到与员工对话的细节，本书系统分析了高效能团队必需的文化因素——归属感，并进一步指明形成这种文化因素的最大推动力量——初创精神，为企业提供了清晰的、通往创新与成功的路线图。

《归属感红利》

作者简介

书籍目录

简介 如何永葆公司初创期的高效与激情？

第1章 企业文化很缥缈，但作用很明显
如何引导员工完成“不可能完成的任务”
搭建“创意温室”，让“最佳自我”盛放
为什么维持初创时的激情如此之难？

第2章 使命 + 计划 + 沟通 = 高效能工作
企业使命是挖人的最重磅筹码
一项简洁有力的计划需设定几个目标？
“逼问”员工：“你有归属感吗？”
神经领导力之父：让员工成为“自己人”

第3章 有安全感的员工更“卖命”
何时辞退员工？
何时员工应该主动辞职？
痛心的创始人：我的公司怎么变成了这样
四种方式，“炼”出团队精气神

第4章 职位越高越应该被尊重？
怎样粉碎员工防御心理
管理情绪：EQ比IQ重要
提高员工被尊重指数

第5章 摇滚乐队不是团队，足球队才是
尽忠职守，强势“控位”
远离“天才混蛋”
顶尖团队的四块基石
“我们不是你的家人”

第6章 理性对话：我们能谈谈这件事吗？
当四目相对
负面评价是对员工最好的嘉奖
如何批复“小报告”

第7章 激情熄灭器：电子邮件
关闭你的电子邮件
走出办公室，面对面沟通

第8章 坚持不懈，不断沟通
如何与300个爱因斯坦对话
一对一交流，关照每一位员工
缝合信息断层

第9章 打造高效能管理者的四种路径
过度授权vs授权不足
引导解决，而非提供答案
入侵员工生活

编写“领导者使用手册”
第10章 多渠道收集员工反馈
渠道1 让“旁观者”发言
渠道2 开放式提问：假如……
渠道3 用实际行动说话：为员工的错误买单
渠道4 直面“故障”，鼓励质疑

第11章 学无止境，抹去公司与学校之间的界限
轮岗，将员工拽出舒适区

恰当培训，对症下药

你是领导者还是教导者？

第12章 如何让会议更“聪明”？

会前：明确目的和议程

预热：营造积极开放的氛围

会中：逼迫每一位员工发挥“思维领导力”

会后：附赠一次小型跟踪会话

小提示：让喋喋不休的人闭嘴

第13章 统一战线，摧毁内部小团体

推行“内部客户”服务制度

心理攻击：爱员工，更爱他的家人

物理攻击：调换员工座位

呵护“二等职员”

狂欢吧！

第14章 让创新跟上发明的脚步

为员工颁发“撞南墙奖”

引进众包理念，搭建内部社交网络

创意O2O：你敢把好点子挂出来吗？

成立小型特战队

飞机稿的春天

为每位员工各做一张损益表

将管理者变成执行者，而不是相反

允许“些许混乱”

敞开胸怀，保持乐观

第15章 假如以上都不奏效，来点娱乐精神

“恐龙日”与“翘班日”

营造竞争氛围

抓住灵感，急中生智

第16章 成为好领导，而不是好人

某些时候，你必须铁面无私

CEO是公司的“减震器”

员工信任是检验领导力的唯一标准

结语 集中精力，打造高效的企业文化

1、拉里-佩奇在2011年重出江湖出任CEO时说道，“我的主要目标之一，就是使谷歌成为一家始终保持初创期的敏捷、高效、激情和灵魂的大公司。”事实也是如此，谷歌迅速找回了当年的创新基因，在击退苹果、Facebook等对手，保持原有业务优势的同时，成功的将业务拓展到各个领域，并且完成了Alphabet的重组。亚当-布莱恩特的《归属感红利》，是这位《纽约时报》副主编历时6年，通过独家访谈佩奇等一百多家一流企业高管后总结的管理心得，对于企业如何营造创新文化有着重要的借鉴指导意义。随着融资手段的增多，以前传统的“命令-控制”式的管理方法日渐式微，员工对于企业的要求更高了。只有建立快乐的企业文化，并且能够将企业文化转化为市场竞争优势，才能够获得成功。企业文化堪比宗教，人们先是相信它，继而信仰它。本书并不是限于对于企业文化的泛泛而谈，而是同时提供了如何打造企业文化和管理优势的大量干货。一是要重点营造员工的归属感和使命感。通过绩效考核与价值观挂钩、分享优秀典型故事、招聘价值观一致的员工、打造公司核心价值观等方式，强化员工对公司价值观的认同感。提升同事之间的沟通，加强执行效率，能够有效地提升员工对于领导的尊重。当员工更明白公司运作的原理以及愿景实现的过程时，他们的目标感会更强，他们会更相信自己的领导者，团结他们的伙伴和同事。于是你会看到，你的员工工作越发积极，员工流动率降低了。二是要善于使用必要的团队管理技巧。多走出办公室，面对面沟通而非停留在电子邮件里。要积极塑造员工的存在感，绝对不能让他们产生空虚的感觉，这样会严重影响工作的积极性。从本质上，员工也是公司的股东。公司应该视员工为股东，并回报以经常性的信息分享，让他们理解自己投资的价值所在，同时也让他们明白如何提升投资价值。三是提升自身的管理效能。2009年初，谷歌公司启动了一个代号为“氧气项目”的经理人培养计划。氧气项目的理论基础是，公司最优秀的管理者所领导的团队往往表现更佳，稳定性更强，团队氛围也更愉悦。其中管理者的自身素质以及管理能力都是可控因素。最终，氧气项目提炼出了高效能管理者的八项行为，并将其作为一项工具应用于各类培训以及员工指导和绩效评价环节，并且很快获得了成功。书中对谷歌的方法进行了详细的解读，并加入了其他公司的相关案例进行了补充。总体上看，本书是一本引人入胜又十分实用的管理工具书。在当今时代，管理者聘用的是员工的思想而非体力，但又无法控制员工的思想。通过打造最优秀的企业文化，创造最佳的工作环境，营造超一流的创新氛围，这些充满激情、敏捷高效的企业必将成为最终的赢家。

《归属感红利》

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