

《照着做，你就能带好团队》

图书基本信息

书名：《照着做，你就能带好团队》

13位ISBN编号：9787511345530

出版时间：2014-6-1

作者：[日] 河野英太郎

页数：240

译者：郭勇

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

《照着做，你就能带好团队》

内容概要

带出一支主动工作的队伍，你就可以奔向更大的目标！

手把手地教，语重心长地说，你只要照着做！

团队领导者在与成员交流的时候，要有充分的敬意，这是一个专业的领导者必须做到的。

如果团队成员来找领导者进行报告、联系或商谈，领导者应该以“你怎么想的？”“如果是你的话，你会怎么做？”“你希望我做些什么？”等询问方式引导团队成员自己思考。

越是工作积极性高、前途有望的队员，越想按照自己的方式工作。这样的队员，应该多把工作交给他们，自己就有时间从事附加值更高的工作。

领导者在与团队成员沟通的过程中，要高明地将“道理”和“感情”结合起来。

对于团队领导者，经常给团队注入新鲜的血液，有意识地给组织带来新的刺激非常重要。

不用投入太多精力听队员辩解或说明真相，把双方的视线引向前方，这样不仅可以推动工作的进展，还能平复双方的不满情绪。

对于发牢骚的队员，领导者要引导他们思考面对的问题，比如：“那么，你觉得应该怎么处理呢？”或者“请你自己先想一个解决方案，说给我听听，我帮你参谋一下。”

团队在开展工作的过程中，常会和公司内部其他部门产生利益上的冲突。遇到这样的情况，领导者要勇敢地站出来保护团队，有时还需要灵活的政治手腕。

领导者必须具备强大的心理素质和一定的表演技能，当遇到突发事件或不利状况时，虽然内心也感到不安，也绝不能不能在队员面前表现出来。

领导者是孤独的。接受这种孤独，队员就会理解你、帮助你，与你建立牢固的信任关系，使你走出孤独。

领导者，说到底就是团队或组织中的一个“角色”！任何人都能成为领导者，即便没有天赋和特殊才能，只要通过学习和实践掌握切实可用的技巧。

本书从用8章介绍了82个管理技巧，其中包括选择队员、委派工作、激励队员、培养人才、处理麻烦、调整自己的情绪等内容。正在做管理的和致力于成为管理者的人，读本书都会受益匪浅。

【编辑推荐】

带出一支主动工作的队伍，你就可以奔向更大的目标！不怕猪一样的队友，就怕你不会领头！8个关键点，82个技巧，看了就能懂、学了就能会、做了就有效，帮你解决团队管理中的所有问题！有方法，就能把身边的庸才变干将！懂带人，就不用自己干到死！有技巧地带团队，员工就会主动完成工作，形成良性循环。有大量案例，内容实用、有效，你在管理中常遇到的那些问题，这里都有可行的答案！IBM、微软、苹果、丰田等世界500强企业一直用的团队法则。

作者管理经验丰富，十分权威。任德勤等松管理咨询有限公司高级经理，曾任日本IBM全球商务服务事业部部长，为很多大企业集团提供过人事改革方面的咨询服务。以前出版的作品《选择的力量：人生只要做对1%的事》，获得“2013年日本经济类书籍大奖”的“书店奖”，以及“第四届有声读物大奖”（Audio Book Award）“评审员特别奖”。

《照着做，你就能带好团队》

作者简介

河野英太郎

1973年出生于日本岐阜县，2013年9月起在日本德勤咨询有限公司任高级经理。

毕业于日本东京大学文学系，大学期间是学校游泳部的主力运动员。这段经历为他领导能力和领导思维的形成奠定了基础。大学毕业后就职于日本大型广告代理公司——电通集团，后进入外资咨询公司

。2002年至2013年，就职于日本IBM公司，先后服务于该公司的全球商务服务事业部、人事部等，历任专务助理、新职员培训部门的领导者、客户服务负责人等。他的服务对象主要是大型企业集团，曾帮助多家企业做过人事制度、信息沟通、人才培养、组织行动等方面的改革，在现职上，依然从事此类工作。

热衷于通过表达自己的观点提高白领的工作效率，也通过提供咨询服务、在媒体上发表见解和写作与别人分享经验。

出版有《选择的力量：人生只要做对1%的事》（Discover社），该书获得“2013年日本经济类书籍大奖”的“书店奖”，并获得“第四届有声读物大奖”（Audio Book Award）“评审员特别奖”。

书籍目录

自序 领导者只是一个角色 / 001

第一章 选择能成为左膀右臂的队友

一个球队中不能全是顶尖球员 / 003

不做“领导者独大”的团队 / 005

团队中要有持异见者 / 008

善待团队成员性格上的差异 / 010

注意团队成员的多样性 / 013

团队中要有一个能够推心置腹的人 / 015

“好好先生”需要提防 / 017

适当地进行洗牌 / 020

让好队员打心底里“想加入团队” / 023

第二章 这么分工作，团队能干好

积极地请求，而非命令 / 027

分配工作时描绘愿景 / 030

向队员说明好处 / 033

以情动人 / 036

不要对工作细节都做指示 / 038

经过充分讨论的决定，要执行到底 / 040

不用过分考虑成员之间的平衡 / 043

第三章 怎么评价，队员愿意接受

客观准确地传达评价结果 / 047

领导者要将功劳让给团队成员 / 049

及时、具体、发自内心地赞扬 / 051

间接地表扬，给队员建立好口碑 / 054

领导者不应唠唠叨叨 / 056

不需要廉价的同情 / 059

无法说明理由，就不要盲目提拔 / 062

用正确的评价来弥补“不公平” / 064

第四章 遇到麻烦，怎么处理

对于团队成员的SOS，应该最优先处理 / 069

领导者不能被感情所左右 / 071

队员带着麻烦报告时，对他说“谢谢” / 074

不好的消息要当面确认 / 077

事态紧急时，领导者要全权掌握 / 080

领导者应甘当挡箭牌 / 083

掌握保护团队的技巧 / 086

不要当众撕破团队成员的面子 / 088

领导者要敢于承认自己的错误 / 090

在谈判中，不要随便道歉 / 092

第五章 怎么带，团队能勇往直前

《照着做，你就能带好团队》

领导者应该果断地做出决定 / 097
不要毫无理由地推翻自己之前说的话 / 099
不要害怕“朝令夕改” / 102
“应该做的事情”与“想做的事情” / 104
让标志性的语言深入人心 / 107
培养一支有主动性的团队 / 109
一对一地对话 / 112
间接地驱使别人 / 115
无关紧要的事情妥协也无妨 / 118
细枝末节的小问题不必一一指明 / 121
常说“咱们”“我们” / 123
领导者不能脱离现场 / 126
不要“辩解”，而是“解说” / 129
尽量将工作程序化 / 131

第六章 给队员的干劲儿点一把火

让团队成员安心 / 135
关心自己的成员 / 138
不可背后说人是非 / 140
点燃队员的激情 / 142
帮成员把握方向 / 144
与“说”相比，“听”更重要 / 147
大胆地把工作交给团队成员 / 149
不能总把团队成员当成长不大的孩子看待 / 152
领导者要有不耻下问的勇气 / 154
积极地将情报分享给团队成员 / 156
激将法——赞美队员的竞争对手 / 158
温和的说服胜于强迫 / 160
即使成员失败了，也要给他们机会 / 162
第七章 好队友是带出来的

领导者为什么要培养人才 / 167
区分“牢骚”与“意见” / 169
好汉不提当年勇 / 172
不能万事都用自己的价值观考量 / 174
假如成员对领导者说“我想跳槽” / 176
不积跬步无以至千里，每天都要有所成长，哪怕只有1% / 179
领导者自己也要不断学习 / 181
培养继任领导者 / 183
让成员穿领导者的鞋子 / 185
不可“垂帘听政” / 188

第八章 好的领导者，最先做的应该是放松心情

始终保持愉快的心情 / 193
不可唉声叹气 / 195
总是保持游刃有余的状态 / 197

《照着做，你就能带好团队》

- 新官上任，火不要太猛 / 199
- 不要太追求完美 / 201
- 不要不懂装懂 / 203
- 领导者要学会忍受“孤独” / 206
- 找合适的人倾吐心声 / 208
- 领导者应该客观认识自己的影响力 / 210
- 对于诽谤中伤，不能以牙还牙 / 213
- 始终坚信“性善说” / 215

- 后 记 / 217
- 主要参考资料 / 221

《照着做，你就能带好团队》

精彩短评

- 1、实用性很强的管理书籍，虽然我不认同管理学是门科学需要照着做，但是确实一些基本原则还是通用的。
- 2、比较理想化的职场环境，实用性不佳，可能时间也久了点吧
- 3、大部分技巧实用性较高，但系统性不够，更像是博客合集。
- 4、有82个管理技巧，非常实用、有效，学了就能用，是想做管理和正在做管理的人很好的指导书。
- 5、日本人写的，就是简洁明了，甚至只需要看目录就已足够。
- 6、实在讨厌这个书名，不过里面有些内容算是有用的
- 7、一条条的准则，更像工具书，学习一下，还得在实际工作中多实践才有更多的领悟吧。
- 8、评分太低了，很实用的書
- 9、基本原则还是通用
- 10、一般，简单看看就行。日本人这种类型的书，基本只需要看下目录和大纲标题，因为内文就是在说这样做的好处和重要性，至于怎么具体执行，文内是没有的。
- 11、明确，实用，适合管理新人作为管理入门类书籍来学习。
- 12、更多是在说日常，没有远景、规划等。
- 13、自己管理经验比较少，在强补课的时候，你能不能真的给我点干货啊。不要给我讲道理。
- 14、一部团队管理的正面清单，如手册一般，稍显空洞，记住后还得在个中管理问题扑面而来实践后融会贯通...
- 15、过往遇到的大多领导属于“性恶说”把主要精力花在监督管理之上 成员因此时刻处于怀疑 被看管的目光之下 这些公司的命运也是高度的相似 ...
- 16、说的都对，实践起来，会忘记全部。
- 17、给7分多比较契合，很多观点还是很受教
- 18、2015（22）日本人的书都是短小实用加可爱。
- 19、在图书馆猫了一下午，竟然看完了。日本人写的书确实是比较实战。
- 20、有启发，不深刻。日本人的畅销书很多有这个特点。
- 21、#抽丝#20141119。20150420-20150427。书中有个别章节还是能让人眼前一亮的，这些管理方法要常翻常新，实践中运用才是真本事。作者在末尾总结点题“性善说”，对人好人也对你好。
- 22、对新经理很有指导价值。

《照着做，你就能带好团队》

精彩书评

1、真正做管理工作以来，已经有差不多一年的时间，虽然管理的人只有3个，也觉得这是一个不可怠慢的事情，毕竟我要对我的团队负责，对公司负责。于是，一直在慢慢摸索自己的管理风格。我有一个缺点，就是遇到错误很喜欢逃避，因为很怕别人说我做得不好，在看了书本写的“在困难的时候要把错误承担起来，度过难关，让你的部下觉得可以依靠，才会得到人心”，其实我的上司就是这样的人，每次有了错误都会先扛着，再来教训我，我一直不敢踏出这一步，看了这本书之后，我团队的成员正好反了一个不小的错误，这次我没有让惶恐的情绪主导我，而是耐心地指出错误的地方，在想尽一切办法补救，在这个过程中，我发现别人对我是友善的，和我之前想的犯了错就要天塌了的设想完全不一样。而且在处理紧急问题的过程中，我也学习到了很多，也得到了来自自己团队和其他团队的更多尊重。书里有很多我赞同的观点，我觉得善念，和尊重，这两个贯穿始终的原则是每一个初为领导者的人都应该树立的基本观念。但是有一些观点我会有一点不赞同，可能因为作者是日本人，对于情绪的要求比较高，喜怒不形于色在日本职场比较吃得开，但是至少在我的公司，争执是好的，还是必要的，有时候采取一些比较激烈的方式有助于任务的推进及成员关系的发展，当然，这要视情况而定了。总之，这本书还是很值得一看。

2、自己一直从事管理的工作，但真心对于团队建设及管理投入的时间和精力过于稀少，这也是自己开始投入到这块学习的原因。特别是最近的工作里面涉及到人员的离迁，以及工作的执行，都是要着重考虑的方面。但这本书也只是给了自己一部分的建议，不过也是好的，总不能希冀通过一本书就如同获得什么宝典秘籍一般，就完胜各种事情了。这块还是有待时间和经验的整合，才能自我修炼最为适合自己的管理的方法。分享几点自己工作中觉得较为重要的吧。1、不要过于考虑员工之间的分配平衡性。鉴于自己星座的原因，对于公平这块好像基因里不自觉的就会自行运转一般，在分配任务的时候，会过于考虑员工之间的感受，其实大可不必这样。能力高的人，自然就承担的责任大一些，当然年终的时候，老板都会看见你的付出的，虽然现在可能工资水平大家都差不多，但是要考虑到深层一点，一方面你承担的工作内容多了，相对应的经验增长的指数就可快了，公司提供了平台可你，而你即可利用平台提高自己的技能，又能接触不同层面的工作内容，何乐而不为呢。2、不好的事情也要报告。现在的员工一方面对于出现的问题不能及时的提出，他自己或许就没觉得这是个问题，而且以后可能会衍生出大的致命的问题，这个就是个人的能力问题；另一方面，就是害怕承担后果，不敢说，这个就是个人的诚信问题。其实这两点就已经要不得了，所以前期带团队的时候，特别是团队还不够成熟的时候一定要多费些心力，多了解多沟通，虽说不事无巨细，但要求员工勤汇报工作进展是非常之必须的。等到逐渐养成习惯，以及团队实力增强后，控管即可放宽一些，还是要多留一些机会和空间给团队成员，这样进步成长的才会更快些。3、有意见或建议多提这点要时刻鼓励，当发现工作中有哪些地方不妥，或需要改进的，要积极的勇敢的向公司领导或上级提出来。当然提出建议时，最好附带自己的解决方案，而非简单的把问题丢给领导解决，这才是一个合格的员工标准，所以这样又抵消了一些员工的积极性，如何鼓励当然是领导要多思考的地方。最后一点也是最为重要的，就是执行力的问题。如果一个团队下达了一个决定或指示，员工不能很好的贯彻执行，那以上谈的都是瞎扯。坚持PDCA这个工具，下达计划，执行，检查，反思纠正再行动。带团队就如带兵打仗一样，要慢慢磨，慢慢练。

《照着做，你就能带好团队》

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