

# 《带人的技术（团队篇）》

## 图书基本信息

书名：《带人的技术（团队篇）》

13位ISBN编号：9787545911245

出版时间：2016-6

作者：[日]石田淳

页数：160

译者：李江英

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](http://www.tushu000.com)

# 《带人的技术（团队篇）》

## 内容概要

把焦点放在行为上，沟通就会变简单

简单：无论是谁，在何时何地使用，都能得到相同的结果。篇幅小，容易理解，容易掌握，容易运用

精准：数据为基础，实践为导向；关注行为，可以准确拆分，准确指导

迅速：带人不用带心，只要让团队成员做出正确的行为，见效快

日本畅销书：1个月内登上日本亚马逊总榜277名，重刷3次

本书介绍了领导团队的技巧，教你怎样成为一个被下属信赖的上司，怎样和下属进行沟通，怎样下达团队任务，怎样塑造团队氛围、提高团队活力，怎样召开会议最有效率。如同作者所倡导的行为科学一样，每一小节介绍的带人技术虽然有限，却让人印象深刻，有助于读者记忆和强化重点，让人很容易就能学会和运用。

在这本团队篇中，作者还连线了上一本《带人的技术》，在相应的章节提示了可以参照的带人技术，让领导团队和领导下属相互呼应，让管理者能够更加得心应手，高效地处理与下属和团队成员的关系。

。

# 《带人的技术（团队篇）》

## 作者简介

石田淳，日本研究行为科学管理第一人。社团法人行为科学管理研究所所长、株式会社WILL PM International 创办人、社长兼执行长、美国行为分析学会（ABAI）会员、日本行为分析学会会员。他曾前往美国，学习以科学方法分析人类行为的行为分析学和行为心理学。这个方法获得包括美国太空总署和波音公司在内的六百多家公司采用，在美国的企业界创造出绝佳的成绩。返回日本后，他将这个方法改进为“行为科学管理”。

“行为科学管理”不讨论任何精神理论，而是将焦点集中于人的“行为”，在短时间内，便能让公司内八成的员工从“庸才”摇身一变成为“英才”，大受企业主和第一线的主管欢迎。目前，石田淳除了担任日本各大企业的顾问，协助解决人才培育和组织活化的问题，同时还举办研讨会或公司内的研修课程。企业界之外，他还活跃于教育和体育界。截至目前为止，已指导超过六百家公司和一万名以上的上班族。

李江英，安徽大学日语系毕业，现兼职日语翻译。译有《子猫的冒险圆舞曲——虎子与豹太》等作品。

# 《带人的技术（团队篇）》

## 书籍目录

- 前 言 一切成果都是行为的积累
- 引 言 什么样的领导和团队需要本书
- 第1章 提高成果应该做的事情
- 第2章 行为科学管理思考方式的基础
- 第3章 领导的倾听技巧和说话技巧
- 第4章 召开短会的积极作用
- 第5章 正确地报告、联络、商谈
- 第6章 创造充满愉悦氛围的职场环境
- 第7章 使团队富有活力的技术
- 第8章 为了得出结果而召开的会议
- 最后想说的话 能自我管理的人，才是真正的领导
- 结 语
- 出版后记

# 《带人的技术（团队篇）》

## 精彩短评

- 1、本书从行为科学管理的思路出发，讲解一些列的小技巧，如何赢得团队成员的信赖，如何与团队成员沟通，如何下达任务，如何建立团队氛围等方面
- 2、有点小用的管理说，善待下属，教你怎么开会，鼓励多和下属交流。有点鸡汤，但读完，行为会有点变化就是好的。
- 3、和上一本《带人的技术》重复较多，但仍不失为一本极具操作性的好书。
- 4、内容更多的像第一本的一些补充，新的内容很少，而且书内空白地方太多
- 5、通俗易懂，一两个小时就能读完，有些小技巧马上就可以用于实践。
- 6、I do !
- 7、还在书里给手环打广告 牛
- 8、干货比较少

1、图 / 网络现实生活中，很多人思索如何成为一个好员工，殊不知成为一个好领导也至关重要。只是大部分人还未成为领导，抑或领导者有绝对统率权利，不会主动向更好的方向靠近。一个好领导是整个团队的灵魂，对提高团队整体业绩至关重要。有人做过问卷调查，询问辞职人的辞职原因，大部分人选择的原因只有一条就是“和上司沟通不足”。通过调查发现，八成以上的上司苦恼于不知如何与下属沟通。可见，学会职场沟通对上司来说至关重要。那么，领导应该如何与下属进行有效沟通？石田淳，日本行为科学管理第一人。他研究的“行为科学管理”方法获得包括NASA和波音公司在内的六百多家公司采用，在美国的企业界创作出绝佳的成绩。他在书籍《不懂带人你就自己做到死》中指出职场中领导必要的沟通方式只有两种：一种是为了做出工作成果的沟通，一种是为了构筑信赖关系的沟通。本篇思维导图一. 做出工作成果的沟通上司要确保沟通是为了做出工作成果，而不是一味地盲目指示与命令。1. 领导者如何下达指示？领导下达指示时，要确保行为能准确无误地表达出来。A. 布置任务时最好有具体的时间、频率、数字等领导不应说“请尽快完成报告”而应具体指出完成报告的具体日期，如“请于明天下班前提交一份完整的报告”。领导布置任务时应有具体的数字作为衡量的标准。不应直接下达命令说：“请尽量联系更多的客户”，而应说“请每天至少联系10个客户”或“每月至少发5封邮件给老客户”等。总之，上司布置任务时越明确，下属越容易达到工作成果。B. 无论对谁，都采用相同的、能做到的行为表现对于拿不出成果的同事，领导不应鸡血般地灌输说：“好好干，你一定行！”“努力去做，一定可以成功！”而应根据希望达到的成果给出具体的行为来指导下属。如帮助下属分析失败的原因，并给出具体能达到的行为指示，如：“你这次由于跟踪产品不到位造成供货延迟，下次你要确保每日更新产品清单并及时与销售部进行联络。”很多领导由于主观情绪或滥用职权，一味呵斥下属，从未用有效的沟通方式指导下属改正过失。领导者如何下达指示？2. 领导者如何倾听下属汇报？A. 区分语言行为类别语言分为描述性语言和要求性语言。领导需要区分下属所说语言的类别，这样才能更有效倾听下属，并给予适当的反馈。比如下属跟你汇报项目完成情况，并指出每个项目的时间节点情况。这种语言就是描述性语言，此时你应对下属给与认可、共鸣或表扬等相关回应。而如果下属汇报最近人手不足，项目时间完成难度大。此时这种语言属于要求性语言，下属希望你能采取某种“行为”，此时你应给与下属指导性意见，并告诉下属“我将核实并增加人力资源”等。上司应及时分辨下属所述语言的类别，了解下属需求，使沟通高效进行。B. 提前安排倾听下属说话的时间很多上司临时打电话告知下属：“赶紧过来一趟，汇报下项目进展情况。”此时，上司并未考虑下属是否忙或手头还有其他事情。若这样的事情频繁出现，下属将会紧张不安，积攒不少怨气。上司应提前几小时告知下属谈话时间。比如，打个电话告诉下属：“就之前项目情况，我想了解下情况，你今天下午3点过来一趟，预计时长半小时。”上司把谈话的主题及具体时间告知，下属会根据主题和汇报时长提前准备，确保了汇报沟通的高效。即使领导想更正下属的谈话内容，也要等汇报完毕后，统一指出。切莫连续打断下属，使下属倍感失望，影响倾听的效果。领导者如何倾听下属汇报？3. 领导者如何提供反馈？人类行为是有原则的。如果采取某种行为对自己有利，人们就会增加这种行为；相反，如果不利，则会减少甚至完全不进行。领导要对下属的行为进行积极地反馈和赞扬，这样才有利于员工不断重复积极的行为。进行表扬也有一定技巧。首先，领导不应只对下属外貌进行表扬，偶尔几次还可以，比如：“小张，你今天的发型很帅气。”如果频繁对别人的外貌进行赞扬，容易使下属感觉领导的敷衍进而感到厌烦。其次，领导对下属赞扬时要关注具体行为，而不是泛泛而谈。如：“谢谢你帮忙搜集资料，节约了我很多时间。”最后，给下属提出建议型反馈时，上司要利用“表扬-批评-表扬”的模式，这样更利于下属接受批评并及时改正。如“今天你汇报的内容很全面，如果再添些可视化图表，效果会更好。我看出了你的用心，期待下次更加完美的展现。”领导者如何提供反馈？二. 构筑信赖关系的沟通石田淳指出值得信赖的上司应具备两个条件：洞悉下属，掌握下属的优缺点；认可下属的存在，期盼下属的成长。1. 掌握下属的优缺点很多上司对下属的优缺点没给予充分的关注，致使在用人上出现很多差错，导致团队效率低下。上司应积极关注下属优缺点，不仅利用团队绩效的实现，也有利于与下属建立紧密的信赖关系。上司可对所有下属写下两条的优点和工作评价，如果写不出，那么接下来需领导用心细致观察。比如每周选某一下属进行观察，并倾听其他同事对他工作的看法，并将其优点记录在笔记本上，以待未来充分利用。进行一段时间后，领导会充分了解下属，并合理分配下属工作。由于下属利用优势做自己喜欢的事，对领导安排能力愈加信任，信赖关系不断稳固。掌握下属的优缺点2. 认可下属的存在并期盼其成长在公

## 《带人的技术（团队篇）》

司，如果下属感觉到自己被领导认可，会激发其工作的积极性。而作为领导，我们需主动认可下属的存在，并期盼下属成长。上司可在跟下属寒暄时主动称呼下属的名字，这样下属能体会到领导的关注；有时间，多与下属搭话，内容无论什么都可以，但不管怎样，要面对面看着对方与对方说话，顺便记录下搭话的次数，与次数少的下属接触，不主动追问下属隐私；刚开始与下属对话时，为了解除下属紧张感，从最容易回答的问题开始，如：“家是哪的？爸妈身体可好？”，气氛缓和后进一步谈论公事；不滥用职权，不勉强下属接受任务，而要善于利用下属的特长，充分给予成长的机会。以上便是领导者不得不知的两条黄金沟通方式：1. 为了做出工作成果的沟通；2. 为了构筑信赖关系的沟通。团队业绩与成员之间沟通的高效性密切相关，领导者应学会两种必要的职场沟通技巧，充分发挥团队特长，使团队实力不断增强。

# 《带人的技术（团队篇）》

## 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](http://www.tushu000.com)