

# 《归属感》

## 图书基本信息

书名：《归属感》

13位ISBN编号：9787538593195

出版时间：2015-8-20

作者：罗伯特·迪尔茨

页数：208

译者：庞洋

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)

# 《归属感》

## 内容概要

# 《归属感》

## 作者简介

## 书籍目录

### 目录

第一章   创建一个员工想要归属的组织	1
好领导管人不管事	2
领导力四要素：目标、自己、他人、系统	5
不懂这些技巧，你就别说自己是好领导	13
第二章   归属感之描绘愿景：从六个层次“贯通”愿景	17
愿景不是简单的一句话，任何愿景都包含六个层次	18
从六个层次绘制愿景图，凡不符合这张图的，就是要改变的	23
练习：愿景具象化	24
贯通六大层次，做任何事都能既开心，又有效果	29
练习：理解层次贯通	31
汉莎航空、IBM和菲亚特都在使用层次贯通法	40
练习：合成团队愿景图	41
第三章   归属感之规划路线：打造高绩效的战略执行流程	43
二流领导管细节，一流领导管流程	44
组织的事务也分六个层次	47
一个组织或个人表现不好，一定是六大层次中有不协调的情况出现	48
施乐公司价值20亿美金的经验教训	50
战略路径图	55
“路径探寻”：找到从当前状态通往目标状态的路	59
练习：预期状态和当前状态工作表	61
和员工一起回答“团队为什么存在？”“我在其中有什么价值？”	62
范例：NLP世界健康社区的愿景与战略执行流程	64
范例：NLP大学的愿景与战略执行流程	65
从六个层次寻找员工共同点，提升员工凝聚力	66
第四章   归属感之全面思考：发挥自己和下属的思维优势	67
好领导都是集梦想家思维、实干家思维和批评家思维于一体	69
迪士尼的做事方法	71
用三种身体动作调动三种思维状态	74
用梦想家的思维描绘愿景，用实干家的思维设计行动，用批评家的思维防范风险	76
练习：迪士尼战略规划法	78
绘制愿景分镜头	86
将下属的思维能力统一到实现组织愿景上来	87
发现并发挥员工的思维优势	90
练习：辨认员工的思维方式	93
第五章   归属感之增强信念：让每个人都有信心有决心	95
就像给句子“加标点”，信念决定人们如何理解世界	96
让员工的信念跟上组织的发展	100
员工干活不积极？因为他们存在这些信念问题	102
信念评估表：从五个方面评估员工的做事动力	106
练习：信念评估表	108
“要这样做”“能这样做”的理由越充分，信念就越强	111
练习：使用连接词找到做事的动力和方向	116
练习：强化自己的信念	122
练习：请“他人”帮助你强化自己的信念	123
练习：再一次评估信念	125
员工抗拒你的安排，你该怎么做？	126

第六章   归属感之整合沟通：让员工精准领会你的意图和指令	129
沟通，是为了影响他人的思维和行为	130
沟通矩阵：决定沟通效果的关键因素	131
善用非语言信号，让沟通直达心意、直指人心	146
附加额外信息，消除沟通歧义	148
同步法：先跟后带，达成共识	150
如何增加亲和感	153
人分三种：视觉性、听觉型、感觉型—迎合他人的思考习惯，沟通事半功倍	154
感知位置：引导员工从不同的角度“看”问题	157
练习：位置感知练习	159
“后设沟通”：让员工始终和你处在同一频道	160
练习：全方位提升你的沟通技巧	162
第七章   归属感之提升领导魅力：不断激发下属心智，让动力源源不断	165
没有最好的领导风格，只有最适合的领导风格	166
情境领导：识别员工状态，根据状态做领导	168
变革型领导：带着员工走，而不是被员工带着走	171
通过被领导者的主观印象来界定领导者的风格，而不是领导者的自我评价	176
练习：领导风格评估表	177
选择什么样的领导风格，跟你想让下属做出何种层次的变化有关	180
练习：探索自己的领导风格	181
练习：扩展自己的领导风格	182
第八章   归属感之员工培育：让员工学会学习、自主成长	183
领导模式革命：给员工创造好的成长环境成为决定组织绩效的核心要素	184
鼠海豚的故事	186
新时代员工：从“你怎么说我怎么做”到触类旁通、自主成长	189
不改变高层次的环境，就无法有效改变员工行为	191
能让员工持续成长的领导才是好领导	196
“鱼”和“口哨”：这样激励，员工成长才更快	198
练习：如何给他人正向反馈	202
结语	203
附录   攻心说服术	207

### 精彩短评

- 1、给公司管理人员买的，大家看了，都写了读后感~
- 2、完美诠释了什么是唬人的垃圾，注意了，这本书就是！！！！
- 3、理论、案例、实操都具备了。是本好书。
- 4、精装版，大气。
- 5、书看起来比较高端，当然，内容也是比较高端的。
- 6、领导选来作为中层培训用书，内容很不错。
- 7、第六章不错。整合沟通。
- 8、这本书最为突出的特点是逻辑层次鲜明突出，可操作性强，目标读者群明确。
- 9、怎样让员工自觉、自动、自发的的工作呢？这本书给出了我们解决的方案。
- 10、朋友推荐栏的。很好的概念。
- 11、从六个层次寻找员工共同点，提升员工凝聚力。
- 12、讲的其实是领导力的事，如何创造让员工有一个想要的归属的组织
- 13、附录的攻心说服术挺有意思的。
- 14、带着问题看的，没找到答案，管理学教科书而已，针对性不强，还是之前那一类，具体实施的时候还要有很多变化，说白了要么是我不好要么是组织不好，各自目标不同，钱少事儿多就别扯啥归属感了，那些高级理论轮不到你来用。各自提升才是根本！
- 15、为什么作者不能好好说话。
- 16、当领导真特么难。压力大还天天被下面的人埋怨。
- 17、务虚，实用不足。
- 18、不乏味，有收获。
- 19、就是因为没有归属感，所以在目前的公司干的特别没劲。
- 20、重要的是信念。发展中企业必备。
- 21、“将下属的思维能力统一到实现组织愿景上来”牛@@@
- 22、取其精华。
- 23、一个企业让员工拥有“归属感”不是一天两天能做到的，包含方方面面的影响。
- 24、给员工打造一种归属感是一种策略，也是一种能力。
- 25、案例丰富，值得一看。
- 26、针对性很强，你可以在里边找到你想要的答案。
- 27、善用非语言信号，让沟通直达心意、直指人心
- 28、领导者不好当。需要不断历练。
- 29、有归属感的公司，员工的干劲足
- 30、装帧10分，内容5分，翻译1分。感觉有些语句读不通顺。但是里面讲到构建愿景的五个层次和最后几章说的后设语句还是获益良多的。良好的沟通可以让员工效率变高，书中讲到，除了要给员工信心之外，还要建立员工归属感，这样才能实心实意的为企业奉献。里面有些表格可以用于评测自己的风格，可以试试哦
- 31、3.5星。这书出版没赶上2005年以前领导力正火的年代。现在再说领导力，大家都觉得是咨询机构的大忽悠。迪尔茨的NLP属于系统派，已经和祖师爷的结构派分道扬镳了，这本书是他把自己的系统模型和当年美国正流行领导力的培训焊接上了，可以看看NLP是怎么从心理学落地和管理学领导力结合的。另，建议先熟读迪尔茨的《语言的魔力》，再读这本书，会轻松很多。
- 32、发现短评都是10.29写的长评大都11.9写的这么多人一起看的吗？说实话这个像是大学课本，完全没有看下去的欲望先去了解下nlp再来看吧
- 33、初级管理层必读书。
- 34、太多理论课，实际说起来没几句。
- 35、归属感的打造就是思想力的打造，这本书让我透过事物的表象，更能抓住事物的本质。
- 36、能得好书，逻辑性很强，说的透彻，读完有一种从头到脚的悟透感，很爽
- 37、从理论层面解决了一些短暂困惑我的管理问题，但是“理论到现实”这个过程在管理实践中恰恰是最有难度的。

## 《归属感》

- 38、学习做一个优秀的管理者。加油！
- 39、对刚从事管理工作的同志很有帮助。
- 40、归属感一直在提，但怎么做道，对管理者来说是个永恒的挑战。读完这本书比较有收获。
- 41、归属感考验就是企业的凝聚力，留得住人的企业才是优秀的企业。
- 42、我目前的目标就是具体共同愿景的步骤。很辛苦。
- 43、很实用，各种方法。
- 44、这本书我从头到尾看完了，因为我觉得这个的实用性和指导性最强。
- 45、不必要。领导人不会看，员工看了没有用。缺乏归属感的应该是员工自发认为，如果领导能意识到我的员工对我没有归属感，那他只是找错了人，而他本身意识是可以让他的员工有归属感的，当然也有极端。控制狂。
- 46、领导经常对我们说的一句话 公司就是你的家 同事就是你的家人 只有把工作当成事业来做 你才会成功
- 47、能让员工持续成长的领导才是好领导。
- 48、买给朋友看的，据说是还可以。做事容易，管人难啊。学习了~
- 49、创造一个员工向要归属的组织，是一个长期的持续的修炼。

# 《归属感》

精彩书评



# 《归属感》

## 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)