

《如何打造高绩效团队》

图书基本信息

书名：《如何打造高绩效团队》

13位ISBN编号：9787563446933

10位ISBN编号：7563446931

出版时间：2012-5

出版社：青影 延边大学出版社 (2012-05出版)

作者：青影

页数：232

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

《如何打造高绩效团队》

内容概要

想为你的企业打造高绩效的团队吗？《如何打造高绩效团队:打造高效团队的7大黄金定律》特此准备了打造高效团队的7个黄金定律。分别是团队领导：打造高绩效团队的教练；共同目标：引领团队前行的指南针；团队精神：跑在时代前列的新理念；管理旗帜：从优秀走向卓越的法宝；有效沟通：高效团队发展的关键词；确信不疑：开启成功之门的金钥匙；严格执行：高绩效团队的尚方宝剑。

《如何打造高绩效团队:打造高效团队的7大黄金定律》除内容实用外，语言也通俗易懂，如果你能认真阅读，相信能从中受益，并能使你和你的团队在当今的激烈竞争中笑傲群雄，无往而不胜！

《如何打造高绩效团队》

作者简介

青影，女，汉族，从事编辑工作。先后主编《人生智慧经典》《健康心灵美文书系》《新课标课外趣味阅读丛书》《年轻人成功必读的国学经典》《中国传统文化经典丛书》等选本百余部。

《如何打造高绩效团队》

书籍目录

团队领导：打造高绩效团队的教练 团队的领导就是头狼 / 2 领导首先得以身作则 / 6 要求别人之前先管好自己 / 11 提高领导的领导能力 / 14 打造狼的性格，做优秀的领导 / 16 领导者管理应做到诚信 / 19 做教练式的领导 / 21 作为领导，要有魅力 / 25 做最优秀的领导 / 29 榜样是领导的魅力 / 32 共同目标：引领团队前行的指南针 目标强大团队的战斗力 / 38 经营目标是企业航程中的指南针 / 43 目标+行动=成功 / 46 团队向上，从确定目标开始 / 48 伟大的目标具有鼓励超越的威力 / 53 合理确定团队目标 / 56 明确的目标是产生凝聚力的前提 / 59 团队精神：跑在时代前列的新理念 在活动中培育团队精神 / 62 团队成员要保持高昂的斗志 / 65 人人为我，我为人人 / 69 热衷于自己的工作岗位 / 73 培育员工对团队的认同感和归属感 / 77 对团队要忠诚 / 82 培育团队中的责任心 / 85 团结是攻不破的防线 / 91 舍小家为大家 / 94 保持强大的团队精神 / 97 管理旗帜：从优秀走向卓越的法宝 更多的人性化管理 / 100 掌握团队里的管理法则 / 103 打造完善的培训措施 / 107 培养出适用人才的方法 / 112 找到适合员工的座位 / 115 学会放权，提高员工的积极性 / 118 灵活运用选人的标准 / 121 建立高效的监督机制 / 125 管得越少越好 / 128 用薪酬来激励团员 / 131 有效沟通：高效团队发展的关键词 成功离不开沟通 / 134 扫除障碍，积极沟通 / 136 沟通打造双赢 / 138 倾听也是一种艺术 / 142 提高沟通有技巧 / 146 保持畅通的情感沟通 / 151 完善团队的沟通系统 / 156 非语言沟通的艺术 / 158 团队不可缺少沟通 / 162 沟通合作无极限 / 167 确信不疑：开启成功之门的金钥匙 将信任发挥在团队中 / 172 在职场中信任也是一种必要的投资 / 177 团队合作必须建立在信任的基础之上 / 181 彼此间建立信任 / 182 用信任灌输“无为而治” / 185 营造团队中的信任氛围 / 187 采取赢得信任的必要手段 / 189 与队友之间保持良好的关系 / 193 严格执行：高绩效团队的尚方宝剑 执行力，必胜利 / 196 百分百执行 / 199 将决策执行到底 / 203 执行的三个层次 / 207 分工合作，有效执行 / 210 先着想“大处”，多着手“细处” / 213 保持积极的执行状态 / 216 让团队在执行中动起来 / 220 良性竞争，提高执行效率 / 223 满怀激情地去执行 / 225 坚决执行，没有借口 / 228 尽可能地发挥团队的能力 / 230

《如何打造高绩效团队》

章节摘录

版权页：2.教练式领导不仅要教怎么做，还要教为什么 文斯·隆巴迪是美国传奇橄榄球教练，有人说他是美国历史上最伟大的教练。他从来不对球员说：“这就是我的方式，你就照着做”，而是说：“我们要这样做，原因是……”只有这样，才能做到管理大师彼得·圣吉所倡导的领导者的教师角色——“促进每一个人学习”。3.教练式领导还要“练”，要严格训练下属 20世纪80年代，中国女排“五连冠”的业绩激励了整整一代国人，其胜利就扎根于女排姑娘们的“魔鬼训练”。下属遇上一个教练式领导，当时不见得会认为是幸事。哈佛商学院教授斯科特·斯努克上中学时参加篮球训练营，遇上以严格著称的著名教练鲍比·奈特。奈特让他们整整半天反复做单调的防守站位练习，连篮球都不让摸，斯努克等中学生当时恨死这个教练了。但是，后来他们中的每个人都很感激教练。4.教练式领导懂得聪明地利用时间 他们计划好每一分钟，不漫无目的地浪费时间，注重时间质量。埋头苦干的管理者似乎没有意识到这一点，他们埋头工作，在整体上却没有很好的规划，最终还是浪费了很多时间。伟大的教练是那些经常取胜的教练，他们用胜利来激励队员。以擅长激励球员闻名的足球教练金志扬说：“如果教练不能带队克敌制胜，再会鼓动人心也无济于事。”沃尔什曾经给经理人讲课，他强调说：“不管是在办公室还是在球场上，激励人们的不是鼓动人心的演说，而是能力。”与之相似，教练式领导用业绩来激励员工。教练式领导可以是各种体形、身材，也不分性别、年龄、种族和政治信仰以及国籍。他们相貌不同、说话方式不同，甚至工作方式也不相同。但是教练式领导都能真正起到领导的作用，能够激励人们全身心自觉自愿地投入到工作中。高建华在《笑着离开惠普》一书中详细地说明了教练型领导的管理方式：“在惠普公司，关于领导者的定位有一个很基本的原则，那就是管理者是教练而不是老板。老板可以发号施令，而教练却不同，因为衡量一个教练的水平高低不是看他自己多么能干，而是看他带的团队水平如何。如联赛中的足球教练，球队的整体素质、赢球的场次和最终的排名就代表了教练的水平高低。因此，作为管理者，首先要完成从自己做事到指导别人做事的转变。因为只有教会了别人，管理者才是称职的教练。“公司请任何一个员工来，绝不是为了让他天天坐在那儿等着上司布置工作，也不是上司说怎么办就怎么办。否则的话，企业培养出来的是一批只有躯体，没有脑袋、没有主动性和积极性、不会思考的‘机器人’。只要教会员工如何思考，就可以一劳永逸，员工就不会不断地询问。短期看，这样做付出了很大的代价——明明五分钟就能说清楚的事情却花了好几天时间。但从长期看，员工的思维方式和工作方法慢慢地扭转过来了，组织效率也就提高了。这才是一个好的团队领导者应该做的事——造钟而不是报时。”从惠普公司的管理方式，我们可以看到：员工的表现取决于带队的领导。通常，领导也是由普通员工晋升而来。一个普通员工，通常会倾向于追求技术的完美，作为一个普通技术人员，这是无可厚非的。但是，当你走到管理岗位，从管技术转为管人时，情况就不一样了。管理者的思维应该是结果导向。在带队伍的过程中，不要将愿望和目标混淆。比如说，有的管理者通常会这样要求下属，我们要成为一个很好的团队，我们要让客户满意，我们要使技术成熟起来等。情商大师丹尼尔·戈尔曼曾发现，教练式领导是最少被使用的领导方式。很多领导者说：在高度竞争的环境下，他们没有时间去指导员工学习，帮助他们成长。其实这不是真正的原因。从上面的事例中也可以看出，教练式领导很不容易做到，也是最难使用的领导力工具。为什么领导者用得少？最主要的原因不是没有时间，而是没有能力。在新时代，要想创建高效率、有创造力的团队，就必须要有教练型的领导。

《如何打造高绩效团队》

编辑推荐

如果你尚未接触过团队管理，《如何打造高绩效团队:打造高效团队的7大黄金定律》会是你入门探索的最佳起点，你将能轻松地取得在团队中工作所应拥有的知识和技巧，通过前人的经验分享，避免组织团队和管理团队时可能遇到的问题；而如果你已领略过团队经验的甘苦，通过《如何打造高绩效团队:打造高效团队的7大黄金定律》，你也能对应自身的情况，吸取书中的精华和诀窍，精益求精。一个高绩效团队的形成并非一朝一夕的聚合，通过有效而正确的导引，领导者就能激发出每位成员的潜能并赢得向心力。打造高绩效的团队刻不容缓，赶快拿起此书阅读吧！

《如何打造高绩效团队》

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