

《带队伍》

图书基本信息

书名：《带队伍》

13位ISBN编号：9787802558670

10位ISBN编号：7802558670

出版时间：2011-9

出版社：企业管理

作者：毛冬晨

页数：219

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

前言

克莱斯勒公司前CEO艾柯卡说：“齐心协力可以移山填海。”如果说部门管理者是构建一座房屋的正梁，是中流砥柱，那么部门其他成员就是这座房屋的椽子、砖头和瓦片。只有进行有机组合搭建配置，形成合力，才能撑起一座坚实的房屋。怎样使这座房屋能经历风雨而永葆生机呢？其关键在于管理者的融合能力，关键看其是否有团结员工的主动意愿和完美落实，如若不然，那“齐心协力可以移山填海”将永远都只能是一个遥不可及的幻境。管理的基础来自员工，没有员工就不存在管理。正是员工构成一个有机的组织，组织出现了，管理才应运而生。因此，管理的前提就是拥有员工，融合员工，而不是管理员工，和员工隔离开来。音乐需要和谐，才能悦耳动听；美术需要和谐，才能赏心悦目。同样，一个部门、团队需要和谐，需要融合，才能更具战斗力。企业的最终目的，是让员工众志成城，调动员工的积极性与潜能，为企业创造绩效。管理者如同一个团队的主心骨，引导着员工团结在他的周围，充分发挥每一个人的能力，使团队成为一个融合的“同心圈”，并不断成长壮大。

在确立了部门、团队目标之后，管理者最重要的工作就是融合、团结下属，带领最大多数的团队成员朝着目标前进。事实上，部门、团队目标能否顺利达成与管理者团结下属的情况是密切相关的。融合、团结的下属越多，管理者本身就会越强大，而没有追随者的管理者则谈不上是真正意义上的管理者。管理实际上就是人、事、物三者之间的辩证关系，它们之间不同的融合方式会得到不同的结果，而管理，就是确保人与人、人与事、人与物结合后能够做出最有效的事来，其中最关键的是人与人的融合，只有上下级的关系理顺了，融洽了，才能保证部门工作的顺利展开。我们知道，同样的一锅沸水，放进去三样东西，会产生三种不同的结果：扔进一个生鸡蛋，蛋清和蛋黄本来是流质的，煮过之后，变成坚硬的熟鸡蛋了；放进一个坚硬的胡萝卜，煮过之后，最后捞出来的是软塌塌的；如果你投入的是茶叶，茶叶在滚水中煮过后，最后水也不是清水了，干茶叶也不是茶叶了，而成了一锅茶水。管理者的融合力就如同上述现象，不过需要注意的是，融合力是一个群体性概念，单个人形不成融合力，它是一个双方或多方性行为，几方之间达成共识、形成合力，才能谈得上融合力的实现。对管理者而言，所渴望的融合力，也是相对于自己的受众——员工而言的，要想融合他们，形成部门、团队的融合力，首先需要管理者自己做出一些相应的姿态，豁达一些，大度一些，才能开个好头。

《带队伍》

内容概要

柳传志在谈到企业管理时认为，管理的三个必要因素之一，就是带队伍。《带队伍:中基层管理者融合力法则》以管理专家的眼光深入浅出，理论结合实际，写出了带团队的精髓与核心，是中基层管理者学习提高的经典必读之一。

《带队伍》

作者简介

毛冬晨，企业管理研究专家，咨询公司策划总监，民企人力资源总监。从事管理和企业研究多年致力于中外企业管理的研究和论著，在中西方企业管理的对比研究方面投入了大量的时间和精力。在中国文化与中国式管理研究方面有较深的造诣，并颇多著述。主要咨询领域：企业战略设计与执行、组织管控与流程、人力资源管理、企业文化建设及品牌策划等，拥有多领域的项目经验。主要培训课程：企业战略与执行、战略升级与转型、企业文化管理、组织再造管理、中基层管理之道、团队融合力修炼、中国传统文化与中国式管理等。

书籍目录

第一章 中基层融合力诊断：首先审视你自己

融合，是一个团结下属的过程 / 3

欲融合员工，首先要认识自己 / 8

注意！领略你身边的卓越融合力 / 14

小心！一定要学会控制自己的情绪 / 22

融合力使管理者收获更大的影响力 / 26

诚信和沟通是形成融合力的基石 / 31

你的语言魅力决定你融合力的高度 / 35

第二章 从我做起：施展融合力的必备前提

80%的“客观事实”来自自我的内在折射 / 43

如何用自己的魅力影响到每一个人 / 48

与员工彼此信任是融合的关键 / 53

了解并发挥自己的优势 / 58

了解自己的弱势，积极避免和改进 / 62

做一个合群的管理者 / 66

豁达大度可以更好地增进融合力 / 71

要始终使自己保持积极的融合态度 / 75

第三章 理解包容：让融合力畅通无阻

第四章 同舟共济：通过团队意识促进融合力

第五章 情感管理：让融合力升华

第六章 发挥融合力：将激情传递给员工

序言

克莱斯勒公司前CEO艾柯卡说：“齐心协力可以移山填海。”如果说部门管理者是构建一座房屋的正梁，是中流砥柱，那么部门其他成员就是这座房屋的椽子、砖头和瓦片。只有进行有机组合搭建配置，形成合力，才能撑起一座坚实的房屋。

怎样使这座房屋能经历风雨而永葆生机呢？其关键在于管理者的融合能力，关键看其是否有团结员工的主动意愿和完美落实，如若不然，那“齐心协力可以移山填海”将永远都只能是一个遥不可及的幻境。

管理的基础来自员工，没有员工就不存在管理。正是员工构成一个有机的组织，组织出现了，管理才应运而生。因此，管理的前提就是拥有员工，融合员工，而不是管理员工，和员工隔离开来。

音乐需要和谐，才能悦耳动听；美术需要和谐，才能赏心悦目。同样，一个部门、团队需要和谐，需要融合，才能更具战斗力。企业的最终目的，是让员工众志成城，调动员工的积极性与潜能，为企业创造绩效。管理者如同一个团队的主心骨，引导着员工团结在他的周围，充分发挥每一个人的能力，使团队成为一个融合的“同心圈”，并不断成长壮大。

在确立了部门、团队目标之后，管理者最重要的工作就是融合、团结下属，带领最大多数的团队成员朝着目标前进。事实上，部门、团队目标能否顺利达成与管理者团结下属的情况是密切相关的。融合、团结的下属越多，管理者本身就会越强大，而没有追随者的管理者则谈不上是真正意义上的管理者。

管理实际上就是人、事、物三者之间的辩证关系，它们之间不同的融合方式会得到不同的结果，而管理，就是确保人与人、人与事、人与物结合后能够做出最有效的事来，其中最关键的是人与人的融合，只有上下级的关系理顺了，融洽了，才能保证部门工作的顺利展开。

我们知道，同样的一锅沸水，放进去三样东西，会产生三种不同的结果

《带队伍》

：扔进一个生鸡蛋，蛋清和蛋黄本来是流质的，煮过之后，变成坚硬的熟鸡蛋了；放进一个坚硬的胡萝卜，煮过之后，最后捞出来的是软塌塌的；如果你投入的是茶叶，茶叶在滚水中煮过后，最后水也不是清水了，干茶叶也不是茶叶了，而成了一锅茶水。

管理者的融合力就如同上述现象，不过需要注意的是，融合力是一个群体性概念，单个人形不成融合力，它是一个双方或多方性行为，几方之间达成共识、形成合力，才能谈得上融合力的实现。对管理者而言，所渴望的融合力，也是相对于自己的受众——员工而言的，要想融合他们，形成部门、团队的融合力，首先需要管理者自己做出一些相应的姿态，豁达一些，大度一些，才能开个好头。

章节摘录

版权页：管理者要保持积极乐观的心态，更要将这种心态传递给员工，因为这种心态能带来诸多积极效应：第一，积极的心态有助于将压力变为动力。在现代生活中，每个员工都面临着各种压力，如何克服来自各方的压力呢？最有效的方法是调整心态，将压力变为动力，将消极失败的想法变为积极奋进的动力。第二，积极的心态有助于建立自信心。自卑是员工取得成功的大敌，自信则能够带来成功的力量。第三，积极的心态有助于正确思考。人的思想会受到感情、情绪、态度、习惯、信条、偏见等诸因素的影响，积极的心态能排除这些干扰因素。第四，积极心态有助于挖掘员工潜力。人的潜力是无穷的，用积极的心态去发掘和应用它，将会给我们带来巨大的财富和幸福的生活。第五，积极心态有助于创新思维的建立。创造思维是运用想象力来“创造”生活中需要的一切，每个人每时每刻都在运用它。拥有积极心态的人能够充分运用它来发挥自己的创新能力，使自己表现更出色。那么，管理者应该如何向员工传递积极乐观的心态呢？请记住以下几点：首先，要主动向员工打招呼或问好，以热忱的态度对待员工，让他们感受到你的热诚，从而传递积极的信息。其次，与员工进行多方面的交流，有时也可以谈一些私人问题，这样可以加深彼此了解的程度。另外，听员工讲述自己的故事，或向员工谈一谈自己的经历，都有助于培养与员工之间的感情。最后，每一个员工都有自己的长处，在合适的时候赞扬员工的优点，也能够让员工感受到关爱和温暖。“攻城为下，攻心为上”，管理也是如此，管理就是经营人心，经营人心的精髓在于关爱。刘备堪称经营人心的鼻祖，《三国演义》中记载了刘备摔阿斗的故事。

《带队伍》

编辑推荐

《带队伍:中基层管理者融合力法则》：带队伍-融合力，将中西方带队伍的精髓真正融会贯通。

《带队伍》

精彩短评

- 1、买来两套，送朋友一套，自己拆开了一本，看了一些，受益匪浅。
- 2、这本书从整体内容上看还是不错的，主要解决的是管理者如何带队伍，以及提升上下左右之间融合力的问题，如何实现更好的管理和领导，读过确实有不少的收获，作为一名中基层管理者，真正做到这些就很不错了。
- 3、给老公买的，他刚被提拔为部门经理，感觉有些吃力，我看他每天晚上下班都翻看到很晚，他说很适合他，很有用。
- 4、且不论内容买了二十多本有一本发现十几页空白页如果买的多需要注意不过很爽快地给换了
- 5、正确处理好上下级的人际关系，让干群关系变得更融洽，这是我工作中遇到的一个难点，也是一个关键问题。这本书让我看到，要处理好这一点，其中很重要的一点是靠有效的沟通和交流来促进融合。

因为任何一个群体都是由若干人所组成的一个有机整体，群体中的每一个人都有自己特定的思想、文化、技术、年龄、性别、志趣、爱好，因而有着自己对事物特定的想法和看法。而管理者与员工处在不同的位置上，对某一事物的想法与看法也是不会相同的，有时还可能发生尖锐的对立。

可管理活动是管理者与被管理者共同作用于管理环境的一个过程，只有双方目标一致，行为默契，才能达到预期的目的。而要达到这种目标上的一致和行为上的默契，就需要双方进行旨在提升融合度的沟通。

- 6、这本书是我在充分看了网评之后购买的，其实我很少读类似的书籍，总感觉大理论太多，不适宜操作，也怕读不懂。但是读了一遍后，我发现这本书非常通俗易懂，也具有很强的可操作性，因为书中有很多实操性的细节性内容，它们能够引发读者的思考，结合自己在带队伍中遇到的实际问题进行深刻的总结与反思，进而找到切合自己的应对之道。尤其是当我第二遍阅读时，更能体会其中的丰富内涵。要想做一位优秀的管理者值得看看本书。

- 7、现在都崇尚团队作战、团队精神，经过几年的拼搏，我也有幸被提拔为一个团队的小头目。但真正带起队伍来却发现，远没有自己想象的那样轻松，团队也发挥不出应有的战斗力，上下级之间，同时之间乃至平级之间，各种矛盾丛生，层出不穷的问题剪不断理还乱，让我心力憔悴，有时候真是怀疑自己到底有没有管理能力，有没有带好队伍的本事，看了这本书，我才有些豁然开朗，原来我所遭遇的基本上都可... 阅读更多

- 8、最近刚好在读很多管理的书，同事推荐了带队伍，就买来看，感觉讲的内容很浅显易懂，不少东西都能在我现有的团队中对号入座，大的条框见多了，看这种注重细节的书更觉得有收益。

- 9、没有带，就没有团队。

没有带，就没有效率。

没有带，就没有成功。

没有融合，就没有团队。

没有融合，就没有效率。

没有融合，就没有成功

本书从带队伍和带队伍过程中的融合力问题两个主题出发，为中基层管理者指明了一条提升团队融合力、带好队伍的道路，照此行事，必有收获！

- 10、对管理工作的一些问题很有帮助

- 11、书是写给中基层看的，其实对高层也有很强的指导意义，这是老板给推荐的一本书，或许更适应我们这家文化比较多元化的公司，部门、团队、员工以及不同管理层级之间的融合问题一直都令人头疼，希望本书能给我提供一些帮助。

- 12、老子：“上善若水，善利万物而不争，处众人之所恶，故几于道。”那么这种水的精神就是**的管理者的必备素质，是融合力的一种必备素质。

为什么这么说呢，水经常自己活动，并且推动别人。不管是万吨巨轮还是一叶扁舟，只要浮在水面上，都一样受到水的推动。水在自己活动的同时，也一样推动着所有的漂在水面的东西。我们也可以设想一下人也应该如此，在要求自己做好的同时，还要影响周围的人一样地做好。管理好自己时才能更发好的管理好别人。

水，用自己的清洁，洗净他人的污浊，水有藏污纳垢的宽大容量。我们身边的人各种各样，我们要

《带队伍》

学会更多的去宽容别人，别人也会更多的接受你。要发挥好别人的长处就要有包容心，这种包容心在很大程度上是上下融合的一种关键。

13、都是大道理

14、看了此书，我对融合力的理解是，要学会去团结员工，其实说白了，就是团结那些跟自己意见分歧的，看不起自己的，不尊重自己的，跟自己闹过别扭的，跟自己作过斗争的，自己在他面前吃过亏的那一部分人。换句话说，你要搞好上下级团结，关键还要团结好那些“问题员工”——目空一切的，玩世不恭的，目中无人的，自命清高，眼高手低，孤芳自赏，固执己见的……

所有这些问题员工都有一个共同点——恃才傲物。与这种下属相处，需要娴熟的管理技巧，管理者必须有的放矢，采取得当的措施和办法，而这正是本书带给我的。

15、读了一半，感觉后面比前面写得更好，谈得都是经验，就是有点小贵。不过书还不错，也挺值了。

16、书的质量很好，内容比较实用。

17、管理者做好管理的根本在于带好队伍，只有带好了队伍才能出成绩，本书的很多观点值得参考借鉴，尤其是关于团队融合方面的做法，值得深思，个人切身体会。

18、这是我买的第二本了，这一本送给了朋友，前几日本曾对我讲了他在团队带领中的一些困惑，我推荐他读这本书，因为我相信这本书能让他从中受益。

我个人比较喜欢毛冬晨先生的这本书，书中的诸多话题，都能说到要点，切合实际中的融合问题，句句说到你不曾想到却必须得认真对待的问题，它真像一个警钟和一盏明灯，时时在提醒和照亮我们。书中教给了我们很多方法，我个人认为这些方法不一定每个人适用，但是却又很大的借鉴意义。

19、我买了本，正在好好读，特别是第15页的小案例，方法好巧妙啊！原来我觉得不过是换位思考罢了，没什么稀奇的，结果我在团队中具体一操作，哇，太神奇了，连我自己都被感动了！原来一些问题，都是误解造成的，大家也想解决，只是没有好方法，这本书里给了这么好的方法，真是太棒了…

20、我们是外资企业，员工背景差异很大，工作起来做到完全融合有一定的难度，这本关于融合力的书给我提供了一个新的解决问题的视角。

21、费尽九牛二虎之力，动用了一切能动用的关系后，我终于如愿以偿地进入了一家大型国有企业，经过数年的拼搏，现在算是小有成就，成为了一个部门的小头目。升职本来是一件值得庆贺的事情，但我很快发现事情并不像想象的那么简单，因为我手下的员工虽不多，但都和我一样是有背景的人，有些背景还很深。

对于我，由于工作能力和业绩也那里放着，他们表面上倒也显得尊重，不过，他们之间却经常内斗四起，谁也不服谁，好像谁看谁都不顺眼，部门内内耗严重，根本没有剑指一处的战斗力、融合力，这本书谈到的团队冲突管理以及其他提升上下左右之间融合力的技巧，让我看到了希望。

22、毕业后，进入了一家规模不大的私人公司，老板对我的期待很大，所以空余时间要多读一点这样的书，这本书给我的启发很大，由于大学学的不是管理专业，所以只能努力将工作于书本上的定律结合起来，把老板的公司当成自己的公司来经营，努力提升自己。

23、我是一个比较强势的经理，在以往的管理过程中，总是习惯用手中的权力去压制员工，对他们的管理方式也有些粗暴，看了这本书，我才明白我的部门内为什么总是怨声载道，为什么上下级之间的融合力不强，为什么员工总是在背后说我的坏话，才知道我以前的管理错在了那里。就像书中所说的：“要想真正在自己的部门、团队内做到“融合员工”，首先要从我做起，转变态度，想方设法去：

给他们足够的尊重让他们自重；

给他们足够的信任让他们去闯；

给他们真诚的爱心让他们快乐；

给他们坚强的后盾让他们强大；

给他们足够的信任让他们自信；

给他们广大阔的平台让他们发展；

惟其如此，员工才会心甘情愿地被融合，上下同欲的局面才能出现。”

24、真受不了，先不说内容，快递慢，书也不整洁，帮别人买的，伤不起

25、当我们谈到带领与融合时，我们习惯上总是认定基层员工——有别于管理者——只是听命行事，既没有责任，也无法参与有关自己或他人工作的决策。这表示在我们眼中，基层员工和其他物质资源

《带队伍》

没有什么不同，而我们也根据一些机械的管理法则来考量员工对于企业的贡献。这是一个很严重的误区，也带不来上下融合的局面。

因为管理的基础来自员工，没有员工就不存在管理。正是员工构成一个有机的组织，组织出现了，管理才应运而生。所以说，管理的前提就是拥有员工，融合员工，而不是单纯的管理员工，和员工隔离开来，甚至于和员工对立。

26、首先，要想带好队伍，就必需发现队伍中存在的问题。是选择专制对抗？还是融合和谐？本书的经典案例可以说明一切。它在一定程度上客观的反映出了问题。

其次，要想带好队伍，就要会从冲突中分析问题，是显性的冲突问题还是隐性的矛盾，还是其它因素。分析问题是带队伍中，比较耗心的一件事，它常常和一些八卦，个人私事纠缠，当然，也和业务能力有关。

最后，要想带好队伍，还要会指出团队融合的目标和方向。找问题不难，找原因也不难，难在如何去解决。它建立在融合论的基础之上。也就是说，如果不能从根本上找出原因，“带队伍”，就是一句空话。而分析原因，其实是和什么企业文化呀，制度呀，企业远景呀，根本搭不上，那只是对菜鸟的说教。

有经验，有野心的员工早就有抵抗力了。而进行感情投入和理性分析的融合领导力，在实践指导中确实好处多多。它是指导工作中的前期心理说服工作，它让员工对你有知己的感觉。“士为知己者死”，队伍就是这么带出来的。

管理是一项艺术，它可以感动人，也可以激励人，同样也可以扼杀人。而融合是团队最好的粘合剂！！！！

27、内容很充实，几乎没有空话套话，确实值得看看。

28、如何加强团队的融合力。在这本书中能得到较好的解答。

29、首先，要想带好队伍，就必需发现队伍中存在的问题。是选择专制对抗？还是融合和谐？本书的经典案例可以说明一切。它在一定程度上客观的反映出了问题。其次，要想带好队伍，就要会从冲突中分析问题，是显性的冲突问题还是隐性的矛盾，还是其它因素。分析问题是带队伍中，比较耗心的一件事，它常常和一些八卦，个人私事纠缠，当然，也和业务能力有关。最后，要想带好队伍，还要会指出团队融合的目标和方向。找问题不难，找原因也不难，难在如何去解决。它建立在融合论的基础之上。也就是说，如果不能从根本上找出原因，“带队伍”，就是一句空话。而分析原因，其实是和什么企业文化呀，制度呀，企业远景呀，根本搭不上，那只是对菜鸟的说教。有经验，有野心的员工早就有抵抗力了。而进行感情投入和理性分析的融合领导力，在实践指导中确实好处多多。它是指导工作中的前期心理说服工作，它让员工对你有知己的感觉。“士为知己者死”，队伍就是这么带出来的。管理是一项艺术，它可以感动人，也可以激励人，同样也可以扼杀人。而融合是团队最好的粘合剂！！！！

30、白色的封面很干净，拿到手的质感也很好。书里讲了很多有关管理方面的人际问题，很实际，没有那么多的空话，比较容易看得下去，和很多死板的教育人的书不太一样。另外这次快递送货超级快。

。

31、比较实用。。。

32、原来带团队，总是希望一团和气，不出任何状况最好，一出现什么状况，我就头疼，最怕一些刺头没事找事，好好工作不就得了嘛！看了此书，才发现，很多问题的发生，正是有利于团队的成功和成长的，一些所谓的刺头，其实也是为了团队的成长和进步，有些问题，蛮有道理的，运作其中教练的融合方式，我们的团队更好带了，也更融洽了，真好……

33、这本书和其他带队伍不同的是，其中融入了西方带队伍的理念，特别是书中所写的解决团队中，沟通和矛盾冲突的案例，生动，活泼，理念新颖，可操作性强，我在管理当中，已经开始实践了，效果很好，建议新晋管理者和希望提升团队管理水平的领导，都可以买一本看看，借鉴其中的融合和和谐的带队伍之道。

34、书的包装很好，拿在手里很有质感，一看就很舒服，大致翻看了一下，里面有不少关于团队融合的理论和案例，目前这方面的专注比较少，应该会有很大的指导意义。

35、由于公司业务的需要，我被调到了一个二线城市，负责那里的一个小型销售团队，和大多数人遇到的情况一样，那里的员工有很强的排外心理，对我这个新来的领导也是阳奉阴违，工作上并不进行

《带队伍》

积极配合，尽管经过一段时间的磨合，上下级之间的关系早已不像刚来时那样紧张，但是我和员工之间的凝聚力还是不强，距离彻底融合尚有一段较大的距离，这也是最让我感觉到头疼的一个问题，好在我找到了这本谈融合力的书，看了前面一部分内容，感觉很切合我的管理实际，应该会有不小的帮助吧。

36、写得有点务虚，感觉对自己帮助不大，可看可不看

《带队伍》

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