

《构建铁班底》

图书基本信息

书名：《构建铁班底》

13位ISBN编号：9787516400579

10位ISBN编号：7516400572

出版时间：2012-7

出版社：企业管理出版社

作者：谢继东

页数：175

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

《构建铁班底》

内容概要

《构建铁班底(第2版)》的内容介绍了班底有三个层次：核心层、紧密层和中坚层，他们构成的人、从、众结构，是一个目标、利益一致的共同体。为了实现班底的“合心求铁”，企业上下必须目标一致，有一个振奋人心的目标，而且，每个阶层的人都愿意为此而努力，这样，在实现目标的过程中员工的愿望就会得以实现。

《构建铁班底》

作者简介

谢继东

管理学博士，金蓝盟专家团领军人。著名实战派管理再造专家，经营战略专家，企业诊断专家。金蓝盟管理顾问集团董事长。

精深于组织、战略、人事、文化、企业经营管理模式的系统匹配，具有丰富的企业咨询实战经验。

从事企业管理改造与全面升级设计工作的15年来，带领金蓝盟专家团，指导4000多家企业的经营管理升级，帮助企业建立与推行实效化、个性化的经营管理模式。

真正做到贴身辅导，授人以渔的效果。兑现了金蓝盟“落地重于方案，效果大于道理”的承诺。其本人更被誉为“专家中的企业家、企业家中的专家”。

从2008年开始，在金蓝盟提出“爱心、善行、共赢”的企业核心价值观，并在企业内部积极推动弟子规的学习和践行，在金蓝盟的引导和带动下，很多企业也将弟子规作为企业文化的核心，并在企业内部践行，并产生了深远的影响！

主要著作：《老板操盘力》、《二次创业操盘部署》《构建铁班底》

《用人》《卓越管理的48个为什么》。

主编著作：《掌控营销关键点》《生产管理全方位》《职业化》。

主讲课程：企业文化、企业战略、二代传承、组织运行等。

书籍目录

第一篇 班底概述

第一章 做领导必须有班底

- 一、没有班底的领导独撑危局（独峰型）
- 二、没有班底的领导苦不堪言
- 三、没有班底的原因剖析

第二章 有班子不一定有班底

- 一、班子是主仆型
- 二、班底是战友型

第三章 铁班底——铁从何来

- 一、铁班底12345之1
- 二、铁班底12345之2
- 三、铁班底12345之3
- 四、铁班底12345之4
- 五、铁班底12345之5

第二篇 大

第四章 核心层——人

- 一、纽带
- 二、表现
- 三、来源

第五章 紧密层——从

- 一、纽带
- 二、表现
- 三、来源

第六章 中坚层——众

- 一、纽带
- 二、表现
- 三、来源

第三篇 和

第七章 核心层——游戏规则

- 一、价值层面的游戏规则
- 二、文化层面的游戏规则
- 三、管理层面的游戏规则
- 四、难点问题建议

第八章 紧密层——治理结构

- 一、人力资本和资产资本的关系
- 二、有效的激励
- 三、有效的约束
- 四、有效的授权
- 五、有效的监督
- 六、难点问题建议

第九章 中坚层——人才机制

- 一、职业生涯规划与提升培养计划
- 二、建立严格、严密的绩效考核体系
- 三、建立制度化的升迁机制
- 四、难点问题建议

第十章 班底要有领导力

- 一、领导力实例分析

二、领导三件事

三、领导力三要领

第十一章 班底要有执行力

一、团队执行三要素

二、执行力三要领

第十二章 班底要有协同力

一、协同力三要素

二、协同力三要领

第十三章 有人可用——让合适的人“上车”

一、培育一队与时俱进的精英

二、无人可用莫谈班底优化

三、通畅人才进出管道

第十四章 竞聘上岗——优胜劣汰

一、促进内部竞争

二、发现优秀人才

三、促进在职干部更努力

四、促使后进员工力争上游

五、原则：公开、公正、公平

第十五章 引进鲑鱼——内培外引、活力四射

一、内培有利于公司员工积极性的提高

二、外引有利于企业吸收新的能力与观念

三、育人要有耐心

第十六章 目标一致——企业目标与员工目标取向一致

一、企业有一个振奋人心的目标

二、每个阶层的人员都愿意为这个目标努力

三、在实现企业目标的过程中员工愿望得以实现

第十七章 机制公平——一碗水端平

一、制度对于任何人都是公正的

二、报酬对于有贡献者是公平的

三、机会对于有能力者是平等的

四、不能绝对公平，但是绝对公正，出自公心

第十八章 形同一家——尽量制造出一个“家”的氛围

一、彼此包容

二、相互信任

三、快乐和谐

《构建铁班底》

章节摘录

版权页：插图：有以上4条做纽带，班底成员会怎么表现？第一个表现就是他和领导的想法、做法非常一致，利益是契合的，一心为公、一心为企业。为什么？因为企业有他的一部分，他和企业有共同的利益，也有共同的风险，所以利益是契合的。因为大家有共同的目标、共同的理想，表现出来的是志同道合，再加上彼此有了利益作为纽带、互相认可作为基石，所以表现出来的就是情意绵绵，即情投意合。所以，以上核心层班底和领导的表现叫利益契合、志同道合、情投意合。从历史来看，共产党要领导劳苦大众救中国、求解放，许多志士仁人志同道合，才组成了八路军、新四军、解放军。今天，要建设和谐社会，是民心所向、大势所趋，因此，各族人民才能团结在一起。国家要有合力，企业更是如此。正如上海大众汽车有限公司总经理陈志鑫所说：“在中小企业，你有可能成为一个领导，而在上海大众，你在工作一年之后就会发现，你只是整个流程中的一环，就好像在一个精密的机器中，一个零件不能脱离其它零件一样，团队才是最重要的。换言之，不论你的工作是管理还是技术支持，只有整体正常运作，企业才能健康发展。”他还说：“我们的用人标准首先就是要有非常强的团队观念，要有非常强的相互学习能力，要有一定的奉献精神。与此同时，我们也已经形成了一套独特的专家发展模式。在上海大众，你不一定担任领导职务，但是你的待遇可能会超过你的领导，因为你是某个领域的专家。我们的员工正是在这样一个环环相扣的环境中发挥着各自的能量。”

《构建铁班底》

编辑推荐

《构建铁班底(第2版)》介绍了在无情的商海，企业到底在竞争什么？究其本质，企业的竞争就在于：领导与领导的竞争、班底与班底的竞争、模式与模式的竞争，而班底则是企业竞争胜利的关键。

《构建铁班底》

精彩短评

1、挺好，简明扼要,我喜欢！有可看性。。。。。。 1

《构建铁班底》

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