

创建精英团队



[创建精英团队_下载链接1](#)

著者:屈云波

出版者:企业管理出版

出版时间:2001-01

装帧:平装

isbn:9787801474629

任何一个初掌大权的人，都难免不知从何开始，或是如同坠入五里雾中。其实不少领导

者也都是临危受命，有些甚至是在毫无准备的情况下，接下领导众人的重任。

除了担当重任，也许你更担心的是，该如何面对那些原本与你平起平坐的同事或朋友，不知道他们在你发号施令时会做何反应。也就是说：在维持与团队成员的；日日情谊与展现团队领导者的权威之间，你担心自己拿捏不好其间的分寸。

也许最让你伤脑筋的是应付专家。过去的领导者有如才学兼备、万民拥戴的天子，但现在的领导者却转化成辅臣，专门从旁协助一群才华出众的专家。即使你现在还是个稳坐龙椅的"天子"型领导者，不出三、四年大概就得屈居宰相了。

我们写这本书最主要的目的，就是要帮助你面对这些挑战。

过去你可能总是自欺欺人，对团队表现的要求也只限于"比下有余"的境地。但如果你能下定决心带领团队获得最大的成功，不但能激发你个人的能力，同时还能激励其他人，刺激所有的团队成员，以更具创意的思考模式，探索成功之道。

例如，当一群专业演员齐聚一堂准备演出时，人人都对未来充满希望，希望能有最佳的表现，而不是落得满堂嘘声。导演理所当然是带领众人迈向成功的主角，所有演出者自然也认为，导演希望一切都能尽善尽美。此时可能产生的最大分歧，通常不超过如何进行完美演出的范畴。

企业或公司的领导者当然也肩负带领团队获得成功的双重任务。通常团队领导者也自认这是他们唯一的任务。但事实上，身为一个团队领导者，你不仅要有"摘星"的远大目标，还要有鼓励成员团结一致的能力。

作者介绍:

目录: 序

第1章生存诀窍

1. 1 何需理论?
1. 2 后天努力而非天赋
1. 3 身为领导者
1. 4 没有最好的方式
1. 5 目 标
1. 6 生产力
1. 7 团队发展
1. 8 特例
1. 9 问题人物
1. 10 跨团队合作
1. 11 具备适应能力
1. 12 团队好还是个人好?
1. 13 多重文化团队
1. 14 团队特性
1. 15 了策略观

第2章如何召开具有启发性的团队会议

- 2.1 成功的会议
- 2.2 组织完善的会议
- 2.3 会议主席
- 2.4 定期开会
- 2.5 目标
- 2.6 参与程度
- 2.7 做个好榜样

- 2.8议题
- 2.9会议记录与控制时间
- 2.10控制时间
- 2.11不要偏离主题
- 2.12会议干扰
- 2.13会议内的干扰
- 2.14会议外的干扰
- 2.15具有启发性的团队会议
- 2.16检讨
- 2.17行动要点
- 第3章如何做团队简报
- 3.1 简洁
- 3.2定期召开简报会议
- 3. 3联邦快递公司的简报
- 3.4简报内容要清晰
- 3. 5简报要有内容
- 3.6预留时间提问题
- 3.7鼓励团队成员参与的方法
- 3. 8时间限制
- 3.9书面资料
- 3.10做一场完美的报告6
- 3. 11当你参加简报会议时
- 3. 12行动要点
- 第4章如何制定团队目标
- 4.1 目标清晰
- 4.2 远景
- 4.3 传达目标
- 4.4 参与
- 4.5 SMART目标特，注
- 4.6 伸展性 (Stretching)
- 4.7 可测量性 (Measlrable)
- 4.8 众望所归 (Accepted)
- 4.9 做记录 (Recorded)
- 4.10 时间限制 (Time limited)
- 4.11 行动要点
- 第5章如何培育具有自我管理能力的团队
- 5.1 有关自理式团队的错误观念
- 5.2 迈开大步朝自理式团队前进
- 5.3 自理式团队的困境
- 5.4 行动要点
- 第6章如何激励团队发展
- 6. 1 开始阶段
- 6. 2 摸索阶段
- 6.3 稳定阶段
- 6.4 价值标准
- 6.5 挣扎阶段
- 6.6 成功阶段
- 6.7 终止阶段
- 6.8 行动要点
- 第7章如何检查团队进展
- 7.1 有趣
- 7.2 公开
- 7.3 定期
- 7.4 富有挑战性

- 7.5 充满活力
- 7.6 进行团队检查的方式
- 7.7 AcE团队
- 7.8 评估团队效能
- 7.9 行动要点
- 第8章如何制定并实现宏大目标
- 8.1 分享远景与价值
- 8. 2评价团队成员
- 8. 3 回馈
- 8. 4 强化创造力
- 8. 5 激励团队成员作出特殊贡献
- 8. 6 自我风格
- 8.7 事后
- 8. 8 行动要点
- 第9章如何激励行为改变
- 9. 1 回馈
- 9.2 诱因
- 9. 3 抗拒
- 9.4 当强化作用无法奏效时
- 9.5 自我风格
- 9.6 启发行为改变
- 9.7 部分能够影响行为的方法
- 9.8 难缠的团队成员
- 9. 9 请人离开团队
- 9.10改变你自己
- 9.11行动要点
- 第10章如何鼓励跨团队的分工合作
- 10.1 合作的好处
- 10.2 广泛的目标
- 10.3 鼓励交叉合作
- 10.4 对抗
- 10.5 行动要点
- 第11章如何成为一个适应力佳的领导者
- 11. 1 眼观六路
- 11.2 回应各种情境
- 11. 3 即兴发挥
- 11. 4 权力争夺战
- 11. 5 行动要点
- 第12章如何驾驭团队能力
- 12.1 不确定性
- 12.2 分享
- 12.3 团队层面
- 12.4 时间限制
- 12.5 团队会议
- 12.6权力与影响
- 12.7创意团队
- 12.8行动要点
- 第13章如何面对多重文化的团队
- 13. 1 连结
- 13.2 文化层面
- 13. 3广泛的领导技巧
- 13. 4企业道德
- 13.5行动要点
- 第14章团队特性

- 14.1 团队层面
- 14.2角色
- 14.3工作进度（过程）
- 第15章团队策略观
- 15.1团队合作的压力
- 15.2竞争的好处
- 15.3 训练人员
- 15.4结合企业计划
- 15.5决策者
- 15.6薪水
- 15.7团队领导者
- 15.8咨询人员
- 15.9团队成员
- 15.10具有创造的远景
- 第16章领导团队的二十个秘诀
- • • • • (收起)

[创建精英团队_下载链接1](#)

标签

管理

fanso工商管理及培训

评论

求有点老了，随手翻翻倒也有收获。
会议目标要落到工作实务，落实到行动，不能仅仅是交换信息。
经理角色有教练和导游双重身份。

[创建精英团队_下载链接1](#)

书评

[创建精英团队_下载链接1](#)