

# 中国式团队



[中国式团队 下载链接1](#)

著者:曾仕强

出版者:北京大学

出版时间:2010-8

装帧:

isbn:9787301174258

《中国式团队(珍藏版)》内容简介：现代化管理在美国即成为“美国式管理”，到了日

本，势必又会打上深刻的日本烙印。由此可见，现代化管理一定要与一个民族的性格特征以及当地的文化紧密地联系起来才会产生功效。

中华民族是一个有着五千年历史的民族，古人流传下来的民族文化博大精深，因此，在现代社会里，中国的团队形成了自己的特殊性，这就是“中国式团队”。

作者简介:

曾仕强，祖籍福建，生于1935年，教授，中国式管理之父，当今中国极具影响力的管理大师与培训大师。台湾交通大学教授，台湾师范大学教授。英国莱斯特大学管理哲学博士，美国杜鲁门州立大学行政管理硕士。研究中国管理哲学三十年，首倡中国式管理，名动政商学界，享誉海内外。

目录: 引言 第一章 绝对服从型的日本式团队 一、不必羡慕日本人的团队精神  
生存环境导致日本人必须团结一致 社会约束要求日本人绝对服从集体  
基础教育培养日本人注重团队意识 二、终生雇佣制对日本人影响大 青年慎选就业对象  
公司重视企业形象 主管关心下属员工 三、愚忠造成了日本人盲目顺从  
过分忠诚、盲目顺从，后果可怕 服从集体，不敢表现，饱受压抑  
失去自我，忙于工作，生活艰辛 第二章 法制约束型的美国式团队  
一、美国人的忠诚只对事不对人 对公司忠诚是个可笑的问题  
美国人只在乎法律不谈忠诚 美国人只重视专业而非企业  
二、美国人随心所欲地转换工作 工作很轻松，跳槽很随意 以事为中心，管理很科学  
有利就去做，无利就放弃 三、美国人的人际关系较为疏远 各自为政，难于沟通  
好奇心重，疏离感强 不断跳槽，无归属感 第三章 以人为本型的中国式团队  
一、以人为本的理念永不改变 汉字是中华文化的依托 汉字的造字原理很特别  
文化变与不变的差异性 二、组织成员的地位需调整 生而平等与合理的不平等  
中西方人的看法大不相同 需变主从关系为主伴关系 三、团队管理的重点在于心  
让下属把领导装进心里面 让员工把公司当成自己家 领导切记得民心者得天下  
四、合适的管理才是最好的 美国人利用契约控制员工 日本人使用组织控制员工  
中国人用“无”吸引员工 用中国的方法管理最有效 第四章 领导是中国式团队的核心  
一、好领导是团队的向心力 等级分别是因，分级管理是果  
团队精神是果，合理领导是因 无心付出是因，真心回报是果  
二、整合团队要从观念入手 观念合理，行为才合理 建立共识，行为才一致  
道理周全，无所谓对错 三、认清人的本性才是关键 中国人基本的本性特征  
本性无好坏，合理就可 四、领导者应有的管理艺术 修己安人是根本的素养  
坚持原则才能配合默契 严管勤教是领导的责任 逐渐放手才能培养干部  
追求公正而不追求公平 在无形中去培养接班人 考核干部并让其担责任  
培养应变能力以策万全 根据干部能力分配任务 不要让干部完全了解你 第五章  
干部是中国式团队的支柱 一、充实自己成功之本 要有一些基本的理念  
加强历练才会有提高 提升沟通与协调能力 要有值得信赖的长辈 要有朋友可以吐苦水  
有一个心灵的避风港 要掌握部分的裁决权 要有多数下属的支持 要有坚决求去的本钱  
要有推心置腹的助手 有他人所不及的长处 二、相敬如宾是相处之道  
领导对干部要合理控制 干部对领导要敬而远之 三、夫唱妇随是配合之法  
领导接受方法，干部拒绝理由 领导争当好人，干部甘当坏人 四、半推半就是受权之术  
领导在不得已的情况下才授权 干部受权时也要表现出不得已 五、皆大欢喜是沟通之妙  
中国人的沟通特点 中国人的沟通原则 中国人的沟通艺术 第六章  
员工是中国式团队的基石 一、成为最受欢迎的员工 不受欢迎的员工 最受欢迎的员工  
努力成为好员工 员工之间的相处 二、基层主管要善待员工 管好员工是其重要职责  
积累经验是其主要任务 三、团队领导要尊重员工 尊重员工，信任干部  
善待员工，义利兼顾 亲近干部，深入员工 月而不教，领导之过  
四、如何挑选合适的员工 选择有义气的员工 选择守规矩的员工  
五、如何培养优秀的员工 建立完整的人员发展体系 无微不至地照顾基层员工

灌输不给公司抹黑的观念第七章 构建高度和谐的内部团队 一、用企业文化代替制度以阴阳文化为主导文化 建立默契的上下级关系 建立起承上启下的机制 二、打造协同一致的团队 西方的管理不适合中国 能合作，分工才有价值 目标正确，才有号召力 三、实现协同一致的条件 安和乐利 兼容并蓄 以让代争 四、从依附感产生归属感 国人不易产生归属感 归属感来自于依附感 一视同仁与亲疏有别 秉持以心交心的态度 五、构建蜘蛛网状的组织 蜘蛛网状的组织形态 内外团队的分工协作 六、发挥树状的领导精神 树状的组织结构最适合 避免上侵下职的坏现象 员工要学会安上级的心 七、采取有效的激励方式 自我激励是不错的选择 上司的脸色也是好方法 升迁是激励的最好形式第八章 构建互利互惠的外部团队 一、提高自身的核心竞争力 改变创新观念 提高专业水平 发展核心业务 二、达成共识建立密切关系 大同小异的管理理念 合作密切，但要适度 采取合纵连横的策略 “求全”即“合作” 与外部团队共同进步 三、要形成分中有合的观念 四、建立重义气的人际网络 培养重义气的合作伙伴 培养可学习的竞争对手  
• • • • • (收起)

[中国式团队\\_下载链接1](#)

## 标签

管理

营销

沟通

曾仕强

团队管理

## 评论

被逼读的。。。和生活太远 但是技不压身吧

-----  
[中国式团队\\_下载链接1](#)

# 书评

-----  
[中国式团队 下载链接1](#)