

<<驾驭力>>

图书基本信息

书名：<<驾驭力>>

13位ISBN编号：9787111297000

10位ISBN编号：7111297008

出版时间：2010-2

出版时间：机械工业出版社

作者：张国良

页数：153

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：<http://www.tushu007.com>

## &lt;&lt;驾驭力&gt;&gt;

## 前言

很多企业经营者和管理学者重视“结果”，其实，结果的概念还不够准确，因为结果有好坏之分。成功了，是好结果；失败了，是坏结果。

道理显而易见，可是，长久以来，我们却一直被结果给迷惑了。

事实上，企业赖以生存的是“好结果”。

只有好结果，才能为企业生存与发展贡献价值。

很高兴看到“经理人‘六力’实战丛书”的出版。

该丛书精辟地提出“成果”的概念，我认为这是从观念到实战的系统革新。

何谓成果一言以蔽之，成果是有成效的结果。

这一定义绝不是简单地望文生义，而是基于管理者和执行者的双线架构概括提炼而成。

自古以来，管理者“上有政策、下有对策”的喟叹不绝于耳。

如何才能达成真正有效的管理和真正有效的执行？

具体而言，成果是对个人和组织而言具有价值的结果。

个人通过成果为企业创造价值，企业通过成果为客户提供价值。

与此同时，成果是个人和企业实现自我价值的唯一方式，试想：员工不为企业提供成果，企业拿什么去支付员工薪水？

企业不为客户提供成果，客户凭什么选择你？

“成果”的诞生，使管理和执行的平行线得以相交，做到这一点的核心，正是“成效”二字。

德鲁克在《卓有成效的管理者》一书中告诫我们——“管理者必须卓有成效”。

因为唯有成效才具有价值，而价值决定存亡。

## <<驾驭力>>

### 内容概要

中层管理者第一个必不可少的技能便是能够带团队，而且要带出一支高绩效的团队，带团队考验的是一名管理者的团队驾驭能力。

本书主要阐述了管理者是如何驾驭团队的，具体从团队的构成与搭建，如何最大化激发团队的效率，如何带领出一支协同、高效、执行力出色的团队等方面展开陈述，为中层管理人员提供了切实可行的指导性意见。

## 作者简介

张国良，群峰教育集团专职讲师。

曾担任著名大型外企人力资源部经理，2000～2005年担任苏州金莱克集团（全球吸尘器第一制造商5000人）人事经理，2005年3月至今担任苏州开元集团（年产值40-42亿元，涉及钢材生产、加工、钢材贸易、化工贸易、房地产、医药研发与生产、物流配送等领域）人力资源部经理。

## 书籍目录

推荐序 成果意味价值 丛书序 实战为王 前言 第一章 何为驾驭力 第一节 为什么你的团队一盘散沙  
第二节 团队举足轻重 第三节 驾驭与驾驭力 第四节 如何打造驾驭力 第二章 设定合理目标 第一  
节 目标的巨大作用 第二节 如何设定合理目标 第三节 设定目标的四大原理 第四节 目标成功的  
保证 第三章 激发人心激励机制 第一节 激励的需要 第二节 金钱激励与精神激励 第三节 其他多  
种激励 第四章 塑造高绩效团队文化 第一节 团队文化的基本内容 第二节 团队文化的建设 第三  
节 高绩效团队文化的注意点 第四节 实现高绩效团队文化的有效形式 第五章 采取强有力的管控措施  
第一节 管控措施的重要性 第二节 管控过程 第三节 管控过程中的注意点 第四节 网络时代下  
的工作效率管控 第六章 妥善解决团队冲突 第一节 团队冲突的起因 第二节 团队冲突的有效解决办  
法 第三节 处理团队冲突的注意点 第四节 沟通、决策与团队冲突 第七章 有效授权 第一节 授权  
的基本概念 第二节 有效授权的步骤 第三节 形成自我管理的团队 第八章 做教练型领导 第一节  
教练型领导的演变 第二节 问出好员工 第三节 成为一个受欢迎的“教练”

## 章节摘录

插图：2.激励机制在实现目标的过程中，人们会不断遇到挫折及困难，也容易因为长时间日复一日的重复工作而懈怠。

领导者需要建立能长久发挥作用的激励机制，因为每一个团队成员都是一个真实的社会成员，而不是工作的机器。

领导者要不断告诉团队成员组织的美好愿景及目标，并不断强调成功的可能性。

领导者要用自身的感召力感染团队成员，即使受到意外冲击，也能朝着统一的方向前进。

领导者要发掘各种可以引发团队成员热情和干劲的渠道。

在成员干劲不足时，及时给予鼓励；在成员获得成功时，激励他们更上一层楼。

3.塑造高效团队文化团队文化是一种有效的、隐形的团体行为规范，对整个团队有着积极、重大的指导意义。

它是一套团队成员共同认可的价值观，影响着团队成员的行为，应将其教授给新加入的成员，以使其行为规范与整个团队保持一致。

高效团队文化指导着成员更好地提高工作效率，营造高效工作的氛围，有利于团队绩效的提高。

领导者需要通过长期培养团队高效意识，进一步规范团队行为，逐渐塑造高效的团队文化。

4.采取强有力的管控措施领导者是团队成员的后盾，是领航人，必须及时调整团队成员的现状与目标之间的偏离。

在团队发展过程中，长期的重复工作容易产生各种不符合团队规范的行为。

领导者必须时刻强调美好愿景、适时鼓励、及时管控，使团队方向紧紧朝着原定目标前进，使团队成员保持高效的一致行为，增强团队的凝聚力和自我管理能力。

<<驾驭力>>

媒体关注与评论

经理人对员工的认可极富激励作用，许多员工把认可本身视为一种奖励。  
艺术性地利用认可激励员工，是经理人智慧的体现。

——新华都集团CEO 唐骏 经理人的价值贡献聚焦于成果。

——中大集团总裁 徐连宽 卓有成效是一种可以依赖于后天学习和训练的习惯。

——雨润集团总裁 祝义亮 目标管理适用于以知识型员工为主的组织。

要求员工自动分解上级目标，要求员工主动承担责任，要求员工在岗位上主动工作。

——天霸集团总裁 陈洪法 管理的创新，必须从管理者自己做起。

先改变自己，然后才能带出创新管理，从而去改变别人。

这是我对经理人的寄语。

——上海交大安泰管理学院教授、博导、余明阳 创业不一定要当老板！

1. 投资在自己身上(学)，2. 修炼自己的管理能力(修)，3. 当一名出色的专业经理人(做)。

出类拔萃的照样名满天下!荷包满满!这叫“内部创业”！ ——美国Greatview(魁钺)全球控股公司执行董事兼亚大地区副总裁 蒋维豪

<<驾驭力>>

编辑推荐

《驾驭力:高效团队的行动方案》：唐骏，新华都集团CEO，车建新，红星美凯龙总裁联袂推荐。



#### 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:<http://www.tushu007.com>