

<<中国式团队>>

图书基本信息

书名：<<中国式团队>>

13位ISBN编号：9787301174258

10位ISBN编号：730117425X

出版时间：2010-8

出版时间：北京大学

作者：曾仕强

页数：196

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>

## <<中国式团队>>

### 内容概要

从某种意义上说，中国式管理就是合理化管理，管到合理的地步就叫管理。西方的团队管理以法为中心，重视管理；中国的团队管理以理为中心，重视领导。管理中国人的团队，用中国人的方法才有效，因为我们活在中国人的圈子里。

## <<中国式团队>>

### 作者简介

曾仕强，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。

## <<中国式团队>>

### 书籍目录

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 二、终生雇佣制对日本人影响大 三、愚忠造成了日本人盲目顺从第二章 法制约束型的美国式团队 一、美国人的忠诚只对事不对人 二、美国人随心所欲地转换工作 三、美国人的人际关系较为疏远第三章 以人为本型的中国式团队 一、以人为本的理念永不变 二、组织成员的地位需调整 三、团队管理的重点在于心 四、合适的管理才是最好的第四章 领导是中国式团队的核心 一、好领导是团队的向心力 二、整合团队要从观念入手 三、认清人的本性才是关键 四、领导者应有的管理艺术第五章 干部是中国式团队的支柱 一、充实自己是成功之本 二、相敬如宾是相处之道 三、夫唱妇随是配合之法 五、皆大欢喜是沟通之妙第六章 员工是中国式团队的基石 一、成为最受欢迎的员工 二、基层主管要善待员工 三、团队领导要尊重员工 四、如何挑选合适的员工 五、如何培养优秀的员工第七章 构建高度和谐的内部团队 一、用企业文化代替制度 二、打造协同一致的团队 .....第八章 构建互利互惠的外部团队

## &lt;&lt;中国式团队&gt;&gt;

## 章节摘录

一个领导在创业初期，确实应该亲力亲为，带领大家一起奋斗；但当企业走上正轨后，领导就要逐渐放手，将权力移交给干部。

这就像教小孩走路一样，当一个小孩蹒跚学步时，你扶着他，他才敢走路，如果你一开始就撒手不管，小孩就会摔跤，以后他就不敢走。

等他渐渐走得稳了，就要放开手，让他自己去尝试，如果此时你还不放心，还要扶着他，那他一辈子都不会走。

管理员工也是同样的道理。

一开始，领导要带着干部，教会他们怎样做，否则是不负责任的，领导的责任是保证干部能够完成工作。

干部成长到什么程度，你就放手到什么程度，这个“度”要自己去拿捏。

“无”不是什么都不做，而是做到合理的地步。

很多领导都是从“有”开始的，所以舍不得放权，或担心干部做不好，这样一生占有权力会很辛苦。

刚开始，领导要样样做给干部看，因为你有经验，知道该如何做。

等你把所会的知识都传授给干部后，就要逐渐放手，让他们自己去尝试，而你自己得抓紧时间充实自己。

干部成长了，你也得成长。

当你的干部不太相信你，或者他们给你提出很多意见，或者你交代的事他们推三阻四，甚至玩点花样，你就应该明白问题出在你身上，要从自身找原因。

老是责怪别人的人，是不可能成长的，而随时检讨的人，才会不断提高。

其实，人生就是从“有”到“无”的过程，人一生下来就开始“有”，到死亡以后就变成“无”。

领导者要体会到这一点，从“有”慢慢修炼到“无”。

在“有”的时候，你会不断成长，越来越好；当你过了40岁之后，腿没有力气、眼睛模糊、牙齿松动、头发掉落，你就应该进入“无”的境界。

如果这时候你还要继续奋斗的话，就会折损寿命。

就像孔明一样，他是智慧的化身，且一生勤勉。

一个领导在创业初期，确实应该亲力亲为，带领大家一起奋斗；但当企业走上正轨后，领导就要逐渐放手，将权力移交给干部。

这就像教小孩走路一样，当一个小孩蹒跚学步时，你扶着他，他才敢走路，如果你一开始就撒手不管，小孩就会摔跤，以后他就不敢走。

等他渐渐走得稳了，就要放开手，让他自己去尝试，如果此时你还不放心，还要扶着他，那他一辈子都不会走。

管理员工也是同样的道理。

一开始，领导要带着干部，教会他们怎样做，否则是不负责任的，领导的责任是保证干部能够完成工作。

干部成长到什么程度，你就放手到什么程度，这个“度”要自己去拿捏。

“无”不是什么都不做，而是做到合理的地步。

很多领导都是从“有”开始的，所以舍不得放权，或担心干部做不好，这样一生占有权力会很辛苦。

刚开始，领导要样样做给干部看，因为你有经验，知道该如何做。

等你把所会的知识都传授给干部后，就要逐渐放手，让他们自己去尝试，而你自己得抓紧时间充实自己。

干部成长了，你也得成长。

当你的干部不太相信你，或者他们给你提出很多意见，或者你交代的事他们推三阻四，甚至玩点花样，你就应该明白问题出在你身上，要从自身找原因。

老是责怪别人的人，是不可能成长的，而随时检讨的人，才会不断提高。

其实，人生就是从“有”到“无”的过程，人一生下来就开始“有”，到死亡以后就变成“无”。

## <<中国式团队>>

领导者要体会到这一点，从“有”慢慢修炼到“无”。

在“有”的时候，你会不断成长，越来越好；当你过了40岁之后，腿没有力气、眼睛模糊、牙齿松动、头发掉落，你就应该进入“无”的境界。

如果这时候你还要继续奋斗的话，就会折损寿命。

就像孔明一样，他是智慧的化身。

且一生勤勉。

<<中国式团队>>

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>