

<<团队建设与管理>>

图书基本信息

书名：<<团队建设与管理>>

13位ISBN编号：9787811354263

10位ISBN编号：7811354268

出版时间：2010-3

出版时间：陶金 暨南大学出版社 (2010-03出版)

作者：陶金 编

页数：165

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>

<<团队建设与管理的>>

内容概要

本书主要立足于讲述与职业相关的必要的基础理论知识，在坚持教材内容全面和严谨的前提下，大量使用案例、穿插量表测验、管理寓言、团队游戏等形式，以提高学生主动参与学习的积极性，更强化了教学效果，加深了学生对课程内容的理解。

本书全面论述了团队建设与管理的內容，内容深入浅出，做到了取材新颖、讲述生动、语言流畅、材料丰富、切实有用，克服了许多教材枯燥乏味的弊端，使读者能够感受到该书的实用性，并能使读者从概念到技能、从理论到实践都有所收获、有所飞跃。

总体来看，该书较好地驾驭了团队“建设”与“管理”这两大主题，注重理论与实践相结合，研究性与操作性并举，具有时代性、科学性、实用性的特点。

<<团队建设与管理>>

书籍目录

总序前言第一章 团队概述 第一节 团队与群体 第二节 团队的构成要素 第三节 团队的类型第二章 团队建设 第一节 团队建设的目的 第二节 高效团队的特征 第三节 团队建设原则 第四节 团队创建的过程 第五节 团队建设中普遍存在的阻力与误区第三章 团队领导力训练 第一节 领导概述 第二节 团队的领导艺术 第三节 团队领导普遍存在的问题 第四节 提高团队领导艺术第四章 团队沟通技巧 第一节 团队沟通的概念 第二节 团队沟通的类型与障碍 第三节 团队有效沟通技巧第五章 团队激励策略 第一节 激励性团队的特征 第二节 常用的激励理论 第三节 如何打造激励性团队第六章 团队冲突管理 第一节 团队冲突的含义、类型和影响 第二节 团队冲突的根源 第三节 如何管理团队冲突第七章 团队绩效提升 第一节 绩效的基本概念 第二节 绩效管理操作流程 第三节 团队绩效提升技巧第八章 团队精神培育 第一节 团队精神的内涵 第二节 团队凝聚力培养 第三节 营造互信的合作气氛 第四节 提升团队士气 第五节 企业团队精神塑造 第六节 团队精神培育的误区参考文献

<<团队建设与管理>>

章节摘录

插图：一、什么是团队团队，又叫工作团队，是近年来西方组织中广泛采用的一种管理形式，指的是由为数不多的员工根据功能性任务组成的工作单位，其主要特征是团队成员承诺共同的工作目标和方法，相互积极配合协作，相互承担责任。

团队与我国现在工厂企业里的班组、学校里的教研组是性质不同的两种基层单位。

团队成员要接受一定的训练，要掌握团队工作技能和习惯，特别是每个成员都要掌握多种技能，以便在工作中相互支援。

团队成员要具备解决问题和做出决定的能力，还要进而能确定问题并提出解决问题的方法。

因此，并不是群体中的每一个人都能成为团队成员，同时，也不是每一个既定组织都可以引进团队组织和团队管理。

团队这种工作组织形式起源于20世纪50年代的工作设计与社会技术理论。

1948年至1958年英国煤矿的系列研究和原来瑞典沃尔沃公司的工作丰富化和自主化研究，证明组织的功能是组织的社会心理过程（企业文化、个人动机等）与组织的生产技术和运行相互作用的过程。

组织被理解为一个把投入（人、财、物）转化为产出的社会-心理-技术系统，经济手段和社会心理影响各自作用于个人的工作绩效，从而对组织整体的运行产生作用。

20世纪60年代末至70年代初，西方的一些大跨国公司开始采用团队的组织形式，这在当时还是十分新鲜的做法。

发展到今天，优秀的大公司都不同程度地运用着团队这一组织形式来提高效率。

在国内，也有少数企业依据国情引进和修订了国外的团队管理模式为己用，并且取得了可喜的成绩。

作为一个团队，要符合以下三个条件：1.自主性团队要有自主性，这就要求团队领导者要对团队成员适当放权，让成员能够自主做事。

（1）理清授权范围。

领导者要能理清自己的授权范围，掌握团队每位成员的“有效操作空间”。

（2）自主处理。

领导者要向被授权的成员讲清楚他的权限范围，并形成书面文字。

（3）合理安排工作。

领导者要根据重要性与紧迫性，将各项工作安排好先后顺序。

（4）共同协商。

领导者还要关注团队成员的工作，指出他们工作中存在的问题与不足，并形成书面文字，将每项问题细化。

让成员有自主性，就是让成员充分地感受到是自己在决定怎样处理并解决问题，而不是处处由别人指使自己去做工作。

给团队成员充分的自主权，可以使成员在工作的过程中，在履行职责的同时实现自身的价值，从而获得较大的心理满足，进而最大限度地调动成员的主观能动性和创造性，激发成员释放工作热情，使整个团队的工作效率大大提高。

2.创造性许多团队都存在着这样一种现象，即领导下达命令，领导做出决策，而下属只是依照领导的指示做事。

什么事情都是领导一个人思考、一个人决策，这样的团队是没有创造性的团队。

<<团队建设和管理>>

编辑推荐

《团队建设和管理》：以就业为导向 以能力为本位

<<团队建设与管理>>

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>