

<<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：9787111297918

10位ISBN编号：7111297911

出版时间：2010-3

出版时间：肯·坦纳(Ken Tanner)、张羽 机械工业出版社 (2010-03出版)

作者：肯·坦纳

页数：221

译者：张羽

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>>

### 内容概要

《团队建设与管理》中，商界专家肯·坦纳向企业家们讲述了员工管理中三个至关重要的因素：业务分配、团队建设和激励。

就像他通过故事、案例和建议反复强调的那样：应对这些问题就像是给企业火箭添加燃料一样充满挑战。

然而，许多企业主对这些问题的重视不够，轻率地雇佣了第一个拿着从网上拷贝下来的简历走进门来面试的求职者。

“团队建设”的含义不仅仅包括告诉和安排新员工坐在哪里、向谁学习。

而“激励”的核心是让每一位雇员感受到挑战、驱动力和成就感。

商界的绝对真理为数不多，但这里就有一个，那就是：成功的商业背后必然有一个强大的团队。无论创意多么伟大，企业财力如何雄厚，位置如何优越，广告多么诱人，企业的成功最终仍要依赖于员工的力量。

还有另外一条真理：长期的财务成功依赖于高效的、不离不弃的员工。

## <<团队建设与员工管理>>

### 作者简介

肯·坦纳 (Ken Tanner) , 人力资源顾问, 团队建设专家。

塔可钟(Taco Bell)创办人, 海滋克(Long John Silver's)前高级执行官。

出版著作有《招聘优秀人才》(Recruiting Excellence), 《维护团队》(Retaining Employees)和《永远别在缅因州烧烤: 前人经验之谈》(Never Order Barbecue in Maine: Proven Career Strategies from People Who've Been There)。

## <<团队建设与管理>>

### 书籍目录

致谢引言 招兵买马 第一章 为招兵买马做好准备 关键准备步骤之一：知晓大部分人更愿意为小公司效力的意愿 关键准备步骤之二：确定自身需求 关键准备步骤之三：准确认清现实状况 关键准备步骤之四：完善职位描述 招募准备期的最后箴言 第二章 物色最佳人选 大面积撒网 传统招聘资源 先进招聘手段 长期规划：构建员工链 现在，你已经远远领先于竞争对手了 第三章 筛选候选人 第一步：简历筛选——确定应聘者可供备选 第二步：电话筛选——确定应聘者合格 第三步：面谈筛选——确定应聘者能与公司和谐共荣 回归本色 第四章 确定最佳团队 成员确认 深入调查 决策时刻 第五章 将心仪人才纳入门下 你能提供的薪酬是多少？

装点门面 结束招聘 如果遭到拒绝 锁定目标人选的决定 正式纳入门下 安排一场出色的参观 最后，庆祝吧！

组建团队 第六章 多样化个体组成的团队 这是一个关于类型的问题 创造者 深思熟虑者 连结者 施令者 那又怎么样呢？

因人制宜，加强人际关系 求同存异，雇用合格员工 互相尊重，建立优势团队 善解人意，领导强大团队 第七章 分享共同文化 文化是如何产生的？

建立文化的工具 第八章 共同工作 塑造团队 把他们作为一个团队来授权 处理矛盾 鼓励领头羊 第九章 树立目标 任务陈述 让任务陈述在目标制定中鲜活起来 一个有意义的目标 第十章 诚信团队的建成 真正的道德困境 错误的道德决策工具 坚持诚信 重视承诺 志同道合 公之于众 放大后果 倾诉 维护团队 第十一章 团队消磨的巨大损失 财产流失 对公司运营的影响 对客户的影响 智力资本流失 让我们看看员工更替带来的最小损失 为什么这至关重要 你也可以从中获益 故事的结尾 第十二章 维持团队的四大支柱 支柱1：发现需求并满足需求 支柱2：一个萝卜一个坑 支柱3：分配一个合格的老板 支柱4：开发团队 维护氛围 深入剖析 关注个体 第十三章 满足职业需求 稳固的酬劳 把金钱视为团队维护的万灵丹 换一个角度 奖金 让薪酬方案简单又振奋人心 福利 培训 提供一个安全的工作场所 无骚扰区域 铁饭碗 第十四章 满足事业需求 社区认同需求 与老板的关系 与同事的关系 个人理想实现的需求 个体价值 为自然场景排好时间 鼓励同事认可 帮助员工成长 满足职员需求的终极目标 第十五章 坚持并反击 认识到潜在危险 保留那些能够保留的 用蝴蝶策略应对员工辞职 把前任雇员视为工友 余论：逐个击破 以“我”为本，建设“团队” 你不是迈克尔 跨出方框思考 我喜欢的一条真理

## &lt;&lt;团队建设与管理&gt;&gt;

## 章节摘录

第一章 为招兵买马做好准备我妈妈做得一手美味的椰子蛋糕，这源于她从外祖母那里继承的家传秘方。

一天，她的一位好友巧妙地说服她，在朋友的周年宴会上贡献出秘方。

能够参加宴会并且看到别人制作自己的蛋糕，妈妈非常兴奋。

可是，就在宴会开始之前，妈妈的朋友向她坦白，她对秘方做了些变动。

她用菠萝罐头代替了新鲜的菠萝，还把5个蛋黄缩减到了3个。

（她很不好意思地说：“我手头只有这些了”。

）她还忘记了放山核桃。

那么，点睛之笔——椰子呢？

原来，她所用的椰子也是在冰箱里放了很久的下品。

妈妈听了之后，气得颤抖着回到她的桌子旁边。

更让妈妈大跌眼镜的是，当那位朋友把“山寨版”菠萝椰子蛋糕端到桌上时，她对所有亲友说：“如果这个蛋糕不合大家的口味，可不要责怪我噢，这是布兰奇（Blanche）提供的配方！

”能够雇用到最好的人才并不是靠运气。

其实，任何优秀的东西都不是偶然产生的。

只有精心准备，再认真起草一份计划书，并严格执行后才可能得到理想的结果。

这是众所周知的；即使你已经有了一个典型的企业家形象，眼前迫切要做的就是立刻行动并且顺利完成你的设想。

这种品质在很多商业情境下或许能够成就你，但是会将你为构建团队所做的努力付之一炬。

如果你想要跳过本章，直接翻到那些有关“好东西”的章节，还是放弃这个念头吧。

请相信，如果没有适当的准备，永远不会有什么好东西等着你。

请按部就班，跟随我们的思路，为招兵买马做好准备吧。

关键准备步骤之一：知晓大部分人更愿意为小公司效力的意愿小公司总是觉得在招聘时会遭遇各种障碍。

他们认为很难招到优秀人才，因为那些有竞争力的人更倾向于去大公司工作。

这种低人一等的感觉，常常让企业家不敢向顶尖人才伸出橄榄枝，只能退而求其次，勉强招聘二流人才。

这当然是个恶性循环。

不过，我们有个振奋人心的好消息：这种认为顶尖人才只会为大公司服务的假设纯粹是一叶障目。

小公司不仅可以和商业巨头一起竞争优秀人才，还往往占有优势。

我们会在第 部分详细讨论该问题，不过首先要明确，想要留住或者招募到人才的秘诀是：找到他们的需求是什么，并且尽量满足这些需求。

调查发现，小公司在满足雇员需求方面做得比大公司好。

事实是，更多的人倾向于为小公司效力。

事实是，相比行业巨头，小公司更能博得顶尖人才的青睐。

事实是，小公司可以雇用到最好的人才。

只有在确信这些事实之后，你才能信心满满地向应聘者推销自己的公司。

既然能否雇用到一流人才与未来发展好坏如此紧密相关，我们有必要就此话题进行深入探讨。

为什么应聘者会选择小公司，而不是全球大型公司（MegaGlobal）呢？

让我们来看看，怎样才能满足他们的要求吧。

## <<团队建设与员工管理>>

### 编辑推荐

《团队建设与员工管理》会对整个招聘过程进行指点，包括除面试过程之外的前期准备、资源获取、层层筛选，直到将优秀人才纳入门下。

谈起“团队建设与员工管理”这个主题，大大小小的书店都摆满了这类图书。

那么，我们来看看这本书和它们有什么不同。

关于招兵买马 一般的图书只关注招聘中的雇用过程，而且大部分不过是列举一些“经典面试问题”

。实际上，这些问题根本就不是什么经典，它们只不过是-些会让竞聘者感到紧张甚至防不胜防的小把戏

。关于组建团队 大部分关于团队建设的图书都聚焦于一些和员工斗智斗勇的小聪明。

这可能适用于一些娱乐聚会，不过对于打造一个稳固的、对企业的发展壮大大有裨益的团队来说，恐怕毫无用处。

《团队建设与员工管理》则指点小企业家怎样去构建团队并保证其有效运作。

通过确定每个员工在从明确职务到庆祝成功的过程中的角色，《团队建设与员工管理》会告诉小企业家如何将所有人才凝聚起来，共同为企业的繁荣而努力。

关于维护团队 那些可能会涉及这一点的书往往探讨怎样才能让员工保持愉悦的心情，或者在短期内保持对工作的热情。

不过，它们忽略了最基本的理念，即时刻关注每一个精心打造的团队中的个体。

《团队建设与员工管理》告诉小企业家该如何让每个员工保持工作的竞争力、新鲜感和满意度，提供了如何满足每个员工的真正需求并让他们自愿长期为公司效力的建议。

<<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>