第一图书网, tushu007.com

<<团队精神2>>

图书基本信息

书名：<<团队精神2>>

13位ISBN编号：9787507423266

10位ISBN编号：7507423263

出版时间：2010-9

出版时间：中国城市出版社

作者：李慧波，冯国忠 著

页数：216

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

第一图书网, tushu007.com

前言

我们所处的时代是一个大转型、大变革、大发展的时代，科技发展日新月异，经济全球化加快推进，市场竞争异常激烈，利润空间不断缩小。
进入后金融危机时代，全球企业都面临转变发展方式，强化企业管理，提高竞争能力的严峻课题，对处于国际产业分工利润低端的中国企业来说尤其迫切。

企业的竞争在很大程度上是员工素质的竞争。
员工的积极性（主动性、创造性）是员工素质的重要内涵。
专家研究表明，员工积极性是否得到发挥，其工作效率相差几倍。

对于如何激励人，提高人的积极性，古今中外的先贤圣哲、专家学者和企业家作出了无数解答。
我国有“水激则旱（古语“旱”通“悍”），矢激则远”的成语，意思是水得到激荡后会变得强悍威猛，以至海啸能卷走火车，应用现代激光技术能够用水切割金属；箭通过强力激发能够射得更远。
中国兵圣孙子曰：“上下同欲者胜”。
意思是官兵同心同德，上下齐心协力，就可以夺取战争的胜利；美国行为主义理论创始人华生说：“管理过程的实质是激励，通过激励手段，诱发人的行为。
”美国心理学家马斯洛说：“人的基本需求是有层次的，满足低层次需求之后，又有高层次需求。
”美国心理学家亚当斯说：“人的工作积极性不仅受其所得的绝对报酬的影响，更重要的是受其相对报酬的影响。
”汽车大王福特说：“让每个人拥有一辆汽车”；比尔盖茨说：“在世界上建立一个让美国人可以骄傲的软件公司”。

第一图书网, tushu007.com

<<团队精神2>>

内容概要

《团队精神2:团队激励》著者李慧波老师曾应邀参与全国政协、中宣部、劳动和社会保障部、国务院发展研究中心、零点咨询集团公司的课题研究。
著有《团队精神》《高效能团队》《团队力量》和《团队执行》，深受企事业单位欢迎并形成大量团购，300多家媒体、400多家网站热评或转载。
邀请李慧波老师进行团队培训的单位有北京大学、清华大学、中央党校、国资委党校、香港中小企业管理局、中国石油天然气集团公司、中国人民银行、中国银行总行、中国国电集团公司、中国石化集团、中国石油股份公司、海尔集团、华为集团、中国兵器集团、中国化工集团、上海大众、江苏徐工集团、北京市财政局、北京证券、华夏银行山东分行、大庆油田、华北油田、连云港中蓝连海设计研究院、山东兖州矿务集团、大港油田、辽河石油、吉林石油集团、吉林燃料乙醇公司、锦州石化、锦西炼化公司、中国石化南方公司、胜利油田、克拉玛依油田、西安科技有限公司、宁夏石化、兰州石化、广西百色油气公司、成都中蓝晨光研究院、华北电网、中建八局等400多家单位。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

李慧波，山东烟台人，山东大学文学学士，北京大学社会学硕士、中国民主建国会会员、中国化工作家协会成员，现任北京石油管理干部学院副教授。
主要从事各类企事业单位和组织的团队培训，包括“打造高效能团队”、“团队精神”、“团队执行”、“有效激励与沟通”、“情绪管理和心理减压”、“领导艺术与管理方法”等。
应邀参与全国政协、中宣部、劳动和社“会保障部、国务院发展研究中心、零点咨询集团公司的课题研究。
著有《团队精神》《高效能团队》《团队力量》和《团队执行》，深受企事业单位欢迎并形成大量团购，300多家媒体、400多家网站热评转载。

应邀举办团队培训的单位有北京大学、清华大学、中央党校、国资委党校、香港中小企业管理局、中国石油天然气集团公司、中国人民银行、中国银行总行、中国国电集团公司、中国石化集团、中国石油股份公司、海尔集团、华为集团、中国兵器集团、中国化工集团、上海大众、江苏徐集团、北京市财政局、北京证券、华夏银行山东分行、大庆油田、华北油田、连云港中蓝连海设计研究院、山东兖州矿务集团、大港油田、辽河石油、吉林行油集团、吉林燃料乙醇公司、锦州石化、锦西炼化公司、中国石化南方公司、胜利油田、克拉玛依油田、西安科技有限公司、宁夏石化、兰州石化、广西百色油气公司、成都中蓝晨光研究院、华北电网、中建八局等400多家单位。

第一图书网, tushu007.com

<<团队精神2>>

书籍目录

第一章 目标激励——为团队精神聚焦 一、目标明确，上下同欲 二、团队目标要体现团队精神 三、团队目标靠有效执行保证 四、实现目标的过程也是团队精神聚焦的过程 五、目标激励能力测试与训练第二章 期望激励——为团队精神点灯 一、用期望唤起员工的内心期待 二、需求差异令激励方式丰富多彩 三、员工满意度为期望激励指路 四、信任与尊重是很好的无“薪”激励 五、成就感是最高层次的期望激励 六、期望激励能力测试与训练第三章 竞争激励——为团队精神助力 一、个人发展，业绩为准 二、良性竞争，士气为上 三、标杆学习，整体提高 四、危机共渡，逆境奋起 五、竞争激励能力测试与训练第四章 创新激励——为团队精神加油 一、工作富有刺激和新意最有利于创新 二、合理的流程再造让创新更流畅 三、鼓励创意让创新思维火花更旺 四、宽容失败让创新者更接近成功 五、创新激励需要制度作为保证 六、创新激励能力测试与训练第五章 参与激励——为团队精神输氧 一、善用授权 二、善纳建议 三、善扮角色 四、参与激励能力测试与训练第六章 关爱激励——为团队精神添火 一、组织的关爱最暖人心 二、团队领导要学会经营爱心 三、肯定与鼓励是绝佳的灵丹妙药 四、为员工心理减压 五、团队成员互相关爱连接人心 六、感情激励自测与训练第七章 薪酬激励——为团队精神铺路 一、金钱激励是把双刃剑 二、把企业的分配哲学告诉员工 三、薪酬激励自测与培训第八章 企业文化激励——为团队精神护航 一、团队精神为企业文化聚魂 二、强化执行力为团队精神护航 三、快乐工作 四、营造和谐环境 五、沟通无间 六、文化激励自测与训练

第一图书网, tushu007.com

<<团队精神2>>

章节摘录

20世纪80年代中期，美国某保险公司对雇佣的5000名推销员进行培训。
然而，雇佣后的第一年就有一半人辞职，四年后这批人只剩下五分之一。
原来，在推销人寿保险的过程中，推销员面临一次又一次被人拒之门外的窘境。
为了确定是不是那些比较善于对付挫折，能够将第一次拒绝当做挑战而不是挫折的人就可能成为成功的推销员，该公司向心理学家塞里格曼请教。

塞里格曼对参加过两次测试的新员工进行了跟踪研究，一次是该公司常规的测试，另一次是塞里格曼自己设计的用于测试被测者乐观程度的测试。
这些人中有一组人没有通过常规测试但却在乐观测试中取得“超级乐观主义者”成绩。
跟踪研究表明，这一组人在所有人中工作任务完成得最好。
第一年，他们的推销额比“一般悲观主义者”高出21%，第二年高出57%。
从此以后，通过塞里格曼的“乐观测试”便成为被录用为该公司推销员的一个条件。

快乐工作首先是指员工和员工之间、员工和管理层之间融洽相处，工作环境和谐。
任何人长期在严格、压抑的环境下工作，都会逐渐丧失激情和创造力，因此企业有必要尽量减轻每一个人的压力感，让他们心情愉悦。
具备乐观向上态度的人是具有高度责任感和创造力的人，他们充分享受着工作的乐趣和荣誉，同时，因为他们的努力工作，工作也带给了他们足够的荣誉。
他们是最优秀的员工，他们身上完美地体现了工作的哲学：自动自发，自我奖励，视工作为快乐。
相信这样的工作哲学，是每一个团队都乐于接受和推广的。
持有这种工作哲学的员工，就是每一个企业所追求和寻找的员工。
他所在的企业、他的工作，也会给他最大的回报。

第一图书网, tushu007.com

编辑推荐

打造超一流团队。

第一图书网, tushu007.com

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