

<<个人与团队管理（下册）>>

图书基本信息

书名：<<个人与团队管理（下册）>>

13位ISBN编号：9787304040529

10位ISBN编号：7304040521

出版时间：2008-9

出版时间：中央广播电视大学出版社

作者：（英）霍尔默斯 等著，天向互动教育中心 编译

页数：224

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>

<<个人与团队管理（下册）>>

前言

培训创造机会，能力改变命运。

能力培养和训练的重要性，现在无论怎么强调也不过分，而且已经成为吾国、吾土、吾官、吾民之共识。

今天更重要的问题反倒是：我们需要培训什么？

学习什么？

增长什么样的才干？

获得什么样的能力？

如果选准方向，则事半功倍，反之则有可能事倍而功半。

作为对这个问题的回答，1998年国家劳动和社会保障部（2008年与人事部整合为人力资源和社会保障部）部级课题“国家技能振兴战略”首次把人的能力分成了三个层次：职业特定能力、行业通用能力、核心能力。

如下图所示，在每一个具体的职业、工种和岗位上，都存在着一定数量的特定能力。

从总量看，它们是最大的，但是从适用范围看，它们又是最狭窄的。

对每一个领域或行业来说，都存在着一定数量的通用能力。

从数量看，它们比职业特定技能显然少得多，但是它们的适用范围涵盖整个行业领域。

而就更大范围而言，还存在着少量从事任何职业或行业工作都需要的、具有普遍适用性的技能，这就是核心能力。

<<个人与团队管理（下册）>>

内容概要

本书主要讲述如何提高团队管理能力和团队建设能力：团队管理能力也是管理者必备的基本职业能力。

通过本书的学习，可以培养和提升管理者多方面的能力：卓越的团队领导和团队建设能力、高效的团队战略决策能力以及优秀的激励团队的能力。

本书包含大量的工具方法、案例讨论、场景模拟以及自我测试，有助于学习者更好地理解 and 掌握相关的知识及技能要点，并能应用于实际工作和生活。

<<个人与团队管理（下册）>>

作者简介

作者：(英国) 霍尔默斯 (Holems.K) (英国) 里奇 (Leech.C.) 编译：天向互动教育中心

<<个人与团队管理（下册）>>

书籍目录

第六单元 团队建设

第十九章 团队概述

19.1 团队的条件和类型

19.2 团队的挑战与机遇

19.3 团队的优势

19.4 优秀团队的特征

19.5 团队发展的阶段

19.6 团队发展的方法

第二十章 团队内部建设

20.1 团队角色安排

20.2 培养成员间融洽关系

20.3 团队问题的产生

20.4 解决问题的方法

第二十一章 团队维护

21.1 维护团队的一致意识

21.2 团队决策

第二十二章 团队外部关系

22.1 团队之间的联系

22.2 团队之间的期望

22.3 团队之间融洽相处

22.4 处理冲突

大作业

单元测试

第七单元 团队学习

第二十三章 学习与发展

23.1 学习与发展的区别

23.2 团队学习的意义

23.3 发展的目标

23.4 发展周期

第二十四章 支持团队学习

24.1 支持团队的发展

24.2 支持个人的发展

24.3 支持经验学习

第二十五章 训练与培训

25.1 训练与培训的区别

25.2 训练的五个步骤

25.3 培训的五个步骤

大作业

单元测试

第八单元 实现目标

第二十六章 确定团队目标

26.1 目标管理

26.2 各级目标制订

第二十七章 制订计划

27.1 计划的具体工作

<<个人与团队管理（下册）>>

27.2 确定任务

27.3 分配任务

27.4 获取资源

27.5 计划进度表

27.6 确认计划

第二十八章 监督、控制和支持

28.1 反馈环

28.2 监督

28.3 控制

28.4 提供支持

第二十九章 评估工作绩效

29.1 评估标准

29.2 反馈信息

29.3 工作评估

大作业

单元测试

第九单元 团队激励

第三十章 激励理论

30.1 需求层次理论

30.2 期望理论

30.3 双因素理论

30.4 激励理论的应用

第三十一章 激励技巧

31.1 树立榜样

31.2 检查期望

31.3 支持型团队环境

31.4 绩效激励

31.5 鼓励自我发展

第三十二章 全方位激励

32.1 工作本身的激励

32.2 工作条件和薪酬

32.3 组织文化与激励

大作业

单元测试

第十单元 团队领导

第三十三章 领导者素质

33.1 领导的概念

33.2 领导者与管理者

33.3 领导者的角色

33.4 领导者的能力

33.5 领导者的品质

33.6 领导者的任务

第三十四章 领导方式

34.1 领导方式的类型

34.2 领导方式的影响因素

34.3 领导方式的选择

第三十五章 建立信任

<<个人与团队管理（下册）>>

35.1 信任的定义

35.2 信任的标志

35.3 信任的要点

35.4 获取信任

第三十六章 领导授权

36.1 授权的原因

36.2 授权的步骤

36.3 授权的过程

大作业

单元测试

附录一单元测试参考答案

附录二配套光盘说明

<<个人与团队管理（下册）>>

章节摘录

插图：通用管理能力综合级培训认证针对自我发展管理、团队建设管理、资源使用管理、运营绩效管理四种能力展开更为深入的学习，学习完对应课程并通过考试者可获得四个证书：综合级自我发展管理证书、综合级团队建设管理证书、综合级资源使用管理证书和综合级运营绩效管理证书。

通用管理能力项目采取全国统一考核认证方式。

考核内容包括理论知识和技能两部分。

题型分两种，一是单项选择题，二是案例单项选择题。

考核认证采用闭卷计算机考试或纸面考试的方式，得分在60分及以上者为合格。

基础级认证考核在教学或培训结束后统一组织实施，考核合格的学生，统一获得个人与团队管理证书或资源与运营管理证书。

该证书在全国通用，并可检索查询。

通用管理能力认证可以为学生提供全面的就业帮助和职业指导，提升毕业生的就业竞争力，符合国家倡导的“双证并轨”的新型教育模式。

可以说，通用管理能力认证体系就是专为这种新型教育模式而设置的。

能力改变命运，获得良好的职业培训并取得认证，无疑可为学生未来的职业发展打开一扇大门。

通用管理能力证书就是开启这扇大门的钥匙。

<<个人与团队管理（下册）>>

编辑推荐

《个人与团队管理(第2版)(下册)》由中央广播电视大学出版社出版。

<<个人与团队管理（下册）>>

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>