

<<职业化团队五项管理>>

图书基本信息

书名：<<职业化团队五项管理>>

13位ISBN编号：9787504744425

10位ISBN编号：7504744425

出版时间：2012-10

出版时间：付述信 中国财富出版社 (2012-10出版)

作者：付述信

页数：192

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>

<<职业化团队五项管理>>

前言

员工整天忙忙碌碌，为什么企业却总是效益不佳？

为什么员工有好处就争，有责任就推？

为什么完美的计划却总是一败涂地？

为什么企业做了很多年却一直没有树立起自己的品牌形象？

……让企业头疼的问题数不胜数，一个又一个的问题让企业陷入了没有头绪的发展怪圈，最终面临倒闭的命运。

企业面对这样的难题，应该怎样去解决呢？

在当今的商业社会里，只有一种团队具有强大的核心竞争力，那就是职业化团队。

所谓职业化，就是专业化，是人们用来衡量一个企业规范与否的标准。

想要打造一支合格的职业化队伍就要求企业必须具有：标准的工作要求、准确的目标分解、高效的执行力，以及职业化的工作形象。

对于一个员工来说，在一个团队中能够立足的关键也是要做到职业化。

即要掌握职业化的工作技能，精深的专业知识；要有积极向上的工作态度，任何细节都力求完美；树立良好的形象，言谈举止有内涵，有良好的道德情操与修养。

用职业化的标准对自己进行要求，在工作的时候不断完善自己、提高自己，使自己成长为一位卓有成效的团队人员。

本书从五个方面阐述了打造职业化团队的管理方法：目标管理、团队精神管理、执行力管理、责任管理和结果管理，以此对团队运营和团队人员的能力提出要求。

本书的内容以经典的案例开篇，使每位读者可以从案例中领略到管理的奥妙，经过对案例的分析，给出最恰当的管理方法。

我们用最浅显易懂的语言概括出了管理团队的精髓，旨在让每位读者明白，打造职业化团队并不是可望而不可即的，每一个员工都可以做到职业化，每一个企业都可以打造出职业化形象，建立属于自己的职业化团队。

<<职业化团队五项管理>>

内容概要

《职业化团队五项管理》从五个方面阐述了打造职业化团队的管理方法：目标管理、团队精神管理、执行力管理、责任管理、执行力管理，以此对团队运营和团队成员的能力提出要求。全书的内容是以经典的案例开篇，使每一个读者可以从故事中领略到管理的奥妙，经过对案例的分析，给出最恰当的管理方法。用最浅显易懂的语言概括出了管理团队的精髓，旨在让每一个读者明白，打造职业化团队并不是深不可测的。

<<职业化团队五项管理>>

作者简介

付述信，北京成功使者管理咨询有限公司金牌培训师、高级教练，2006年度中国十大培训师,国际职业培训师协会认证高级职业培训师，美国NGH催眠师协会催眠师，NLP潜能激发培训专家，中国心智训练资深专家，资深企业培训教练、展能训练专家，1993年开始师从中国台湾第一的魔鬼潜能训练大师黄彦章学习潜能开发。

1998年赴德国、瑞士、奥地利接受培训。

有7年的职业经理人生涯，16年的教育培训经验。

对心理学、脑神经学、管理学、营销学、社会交际学和NLP神经语言程式学等多学科均有广博深入的理论实践。

课程涉及卓越团队培训、领导力培训、执行力培训、沟通与说服力培训、营销培训、心智成长培训、潜能激发培训、两性关系、亲子教育、婚恋家庭等多个领域。

主要课程：责任管理、结果管理、职业化团队、领导团队的卓越执行力、经营人生与企业共赢发展、快速打造高绩效团队、父母效能训练系统、人才的甄别与培育、企业教练系统、激发心灵潜力促进生命成长、走出婚恋家庭的十大误区、卓越领导力的360°管理等。

培训经历：丹麦瑞声达听力集团、德国贝克欧公司、日本东芝公司、莫莱克斯、三洋公司、中国移动、中国工商银行总行、建设银行、民生银行、中国皮革协会、中国船级社、蜡笔小新福建食品工业公司、金冠食品公司、宝龙地产集团、厦门悦华新地产、北京中新房地产集团、美国ITT公司、厦门台湾友达光电、厦门翔鹭石化，厦门翰盛游艇、东北电网集团、大杨服装集团、思凡女装集团、杨丽萍国际美容连锁、辽宁省委党校、北京大学经管学院EMBA总裁班、大连理工大学MBA班等。

<<职业化团队五项管理>>

书籍目录

导读依托“职业化”打造团队的“专业度”“不专业”是最坏的差评什么是“职业化”用职业化铸就品牌形象 职业化团队是靠要求和训练得来的 第一项管理目标管理：职业化团队要实现自我驱动 目标就是要提好要求 团队目标分解为个人目标 必须给团队成员树立达成目标的信念 寻找节点，逐步推进 全程监督，及时纠偏 达成目标是常态，超越目标才庆功 第二项管理团队精神管理：职业化团队的“内功”修炼 职业化精神，团队不可复制的DNA 责任意识，坚守职业道德 目标意识，把“职业”做成“专业” 整体意识，坚持团队统一标准 合作意识，支持团队中的每一个个体 沟通意识，积极主动 汇报情况 服务意识，任何工作都是服务 礼仪意识，一举一动都是企业形象 第三项管理执行力管理：用最小的资源获得最大的收益 纪律是一个团队的“军规” 职业化执行全在细节 高效执行必须要有成熟的心智模式 统一标准，统一执行 扫清团队执行的九大障碍 第四项管理责任管理：责任面前更见职业素养 一定要做好的负责心态 主动沟通，主动关心 不需他人补位 永远去想更好更妥当的办法 意外事故、危机总能做好准备应对 第五项管理结果管理：一切用结果说话 执行任务不等于给出结果 从结果看出执行力差的原因 用结果心态支配任务执行 明确责任就锁定了结果 好的执行才能保证好的结果 用绩效管理结果

<<职业化团队五项管理>>

章节摘录

版权页：插图：2.初步分解团队目标 在目标的分解过程中应遵循参与决策的方式，自上而下并结合自下而上使团队成员共同参与目标的选择和制订，并在实现目标的意见上达成一致。

假设本期的团队目标较之上期增加了30%，那么在团队目标制订的会议上，每个团队成员要相应地使自己的上期目标乘以130%作为基准目标，每个成员可以适当增加或减少业绩量来确定自己的目标。

实际工作中，在团体目标分解的时候，可能团队主管事先不会公布目标，而是采用投标的方式确定自量目标，这样就会发现，得到的个人目标总和会比指定的团队目标高很多。

在每个成员提出增减目标量的时候，必须论证增减的根本原因，对于那些要求减少的，应该提出自己区域市场的困难，大家要群策，就此存在的困难提出合理的解决办法；对于要求增加的，寻找新的业绩支撑点。

在团队目标初步制订与分解的时候，团队全体参与决策的主要优点是能够更好的诱导个人设立更艰巨的目标，如果目标刚好难到足以使个人发挥出他的潜能，可见此方法才是最有效的，参与的同时也是通过增强个人的勇气而对绩效产生积极影响的直接动力。

通过参与决策的方法，在一定程度上鼓舞了员工的士气，使每个员工普遍对自己决定的目标很满意，信心也在不断的增加，他们清楚地认识到这是自己主动地挑战自我设定的目标，这对于目标的最后达成也奠定了良好的基础。

3.建立与目标分解相适应的企业文化 如何建立与目标相适应的企业文化去保证参与决策的效果，从对提高员工的满意度和士气的鼓舞方面来说是不可或缺的一环。

文化氛围的形成：要力争在企业内部形成一种勇于挑战，敢于拼搏，不断追求，努力向上的文化氛围。

最直接有效的方法就是以精神奖励为主采取多种举措，如每期“金牌员工”评比、“优秀职工”的张榜，或者在内部刊物上进行专题宣传。

在进行荣誉评比的时候，要遵循层次多，覆盖广的原则，以便能够重视每位员工，让每一个人都有机会榜上有名；此外，对那些虽业绩平平，但表现出色、有进步的员工，要更甚于绩效达成最好的，这样才能鼓舞团队成员士气。

<<职业化团队五项管理>>

编辑推荐

《职业化团队5项管理》依托“职业化”打造团队“专业度”“不专业”是最坏的差评。

《职业化团队5项管理》对处于职场的每一个人可以提供一定的参考，是一本价值极高的职场团队合作指导用书。

<<职业化团队五项管理>>

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>