

全新升级
第2版

带团队

就这么容易

容易 / 著

12 阶梯，打造团队核心竞争力
3 大板块，快速复制精英团队
9 大要素，吹响人才集结号
4 大关键，领航新合伙时代

12
阶梯

3
大板块

9
大要素

4
大关键

台海出版社

再版序言

帶团队 就这么容易

容易 \ 著

全新升级
第2版

台海出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

带团队就这么容易 : 全新升级第 2 版 / 容易著. --
北京 : 台海出版社, 2018.6
ISBN 978-7-5168-1907-4

I . ①带… II . ①容… III . ①企业管理—组织管理学
IV . ① F272.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 099809 号

带团队就这么容易 : 全新升级第 2 版

著 者: 容 易

责任编辑: 王 艳

版式设计: 苏洪涛

出版发行: 台海出版社

地 址: 北京市东城区景山东街 20 号, 邮政编码: 100009

电 话: 010 - 84827588 (发行, 邮购)

传 真: 010 - 84045799 (总编室)

网 址: www.taimeng.org.cn/thcbs/default.htm

E-mail: thcbs@126.com

装帧设计: 崔 欣

责任印制: 周莹莹

经 销: 全国各地新华书店

印 刷: 艺堂印刷 (天津) 有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 710mm×1000mm 1/16

字 数: 212 千字

印 张: 18

版 次: 2018 年 6 月第 2 版

印 次: 2018 年 6 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5168-1907-4

定 价: 48.00 元

版权所有 翻印必究

作者简介

容易，优势管理模式创始人，著名讲师。一直致力于中国新一代本土化管理体系的研究与实践，长期专注研究世界顶级管理大师彼得·德鲁克和世界顶级营销大师艾尔·里兹等人的思想，结合西方先进科学理论体系与本土企业实际执行操作的特点，在中国民营企业核心竞争战略、企业文化系统、领导力、中国本土管理领导艺术等领域取得了很大成就，由其撰写的《快速复制高效团队》《带团队就这么容易》等管理专著一经上市，便高居榜单。



汇智博达公众号



汇智博达
豆瓣小站

内容简介

冠军团队“总教头”，20年实操经验总结，手把手教你如何打造高效团队。

如何激励不同的人一起工作，全力以赴去实现一个有挑战性的目标？

如何让一个团队在最短的时间内形成最具竞争力的核心队伍？

如何突破组织管理的瓶颈和人才梯队的短板？

种种问题与答案，一本书帮你通关：12个阶梯、3大板块、9大要素、4大关键——28把钥匙，帮你迅速培养精英人才，带出尖刀团队。带队伍、抓执行，会带人的管理者不用一个人做到死。

总 策 划：刘志则

监 制：庞 涓 曾荣东

责任编辑：王 艳

策划编辑：许 峥 徐 畅

装帧设计：崔 欣 苏洪涛

营销推广：周莹莹

团购热线：010-84827588

书友会微信号：bjbwsyh

再版序言

一转眼，五年过去了，没想到，这本书依然长销，还会再版！

过去这五年，是移动互联网来势汹汹改变世界的五年，是微信从诞生到封王的五年。

五年来，总有人问我，你书中讲的内容对今天这个时代还有用吗？

借此再版的机会，我得以重新审视这本书。

有个互联网流行词叫“活久见”，回顾我二十年的商业经历，十多年的商业顾问生涯，确实见证了一轮又一轮的潮起潮落，而这足够长的时间，也让我观察到了时代更迭中的变化与不变。

时代在变，但人性不变！

形式在变，但内核不变！

这让我想起了金融界的经典谎言：“这次不一样。”每次金融风暴之前，

每次股灾之前，都会有人说“这次不一样”，但最后泡沫破灭的时候，大家就会发现，没有什么不一样。历史的事实总是在重复，只是场景和细节略有不同。但遗憾的是，人们始终无法避免重蹈覆辙，为什么呢？因为背后是人性在影响，而人性，几千年来就从来没有变过！

团队组织的管理，面对的是人，解决的是人的问题，而背后，依然都是人性。这本书的核心基础，就是基于对人性的洞察与了解。当然，随着时代的进步，一些管理手段和工具会发生变化，因此再版时，我在书中增加了一些关于互联网环境下的管理趋势与建议，但是，团队管理的基本原理是不会变的。

基于此，我坚信，这本书，十年后依然有用！

我充满信心！

容·易

前言

人 有这样一个小故事：三位蚯蚓太太聚在一起旅游，旁边有人问道：“你们出来玩，你们的老公怎么办？一个人在家不会寂寞吗？”

甲太太：“我老公把自己切成两段，打乒乓球玩呢！”

乙太太：“我出来时我老公把自己切成四段，在打麻将呢！”

丙太太大惊失色，往家里狂奔，“刚才我老公说想踢足球……”

老板每天都在想一件事情：如果我们公司每个人都像我一样敬业多好啊！

管理干部每天都在渴望：如果我的手下有我这样的能力多好啊！哪怕有一半都好呀，可是这真是好难实现的愿望。

员工每天也在想：如果我有我们老板的本事就好了……

因为工作关系，笔者每天都和各类企业家及其管理层打交道，我发现了一个很有意思的现象：许多老板每天忙得团团转，带着两三部手机，我们在

一起的时间，几乎有一半以上都在打电话处理各种事情。更有甚者，有一次春节我在三亚的沙滩上惬意地晒着温暖的阳光，准备享受这难得的悠闲，可是旁边有一个人，一看就是老板的样子，拿着两部手机不停地打，而且声音很大，旁若无人，周围几个老外用不解的眼神看着这位老兄，我们的耳朵就这样被“轰炸”了将近一个小时……最后我实在忍不住了，趁着他停下来的瞬间，对他说：“你干脆立刻买张机票回去吧！反正眼前的景色也难让你轻松！”这位老板无奈地看着我说：“我也烦死了，其实，听到手机铃响我比你还痛苦……”

也许很多领导已经对这样的生活习以为常了，“谁叫我们是领导呢？”甚至很多员工也这样认为：谁叫他们要当领导，薪水高就该多干活……许多老板每天的生活就像打仗一样，从睁眼忙到闭眼，尤其是经历过创业艰辛的人，早已经把忙碌当作是事业兴旺的象征。我问他们：“不累吗？不是请了人吗？为什么事无巨细都要亲自插手？”他们一般都这样回答：“我也不想这样，可是没办法，他们不懂，不熟练，我不放心，万一出问题怎么办？”

可怜天下老板心！

这时候我常常想起小时候看的电视剧《西游记》，当孙悟空在花果山带着一帮“员工”开始“创业”时，面对经过正规训练的“500强企业”——玉皇大帝派出的天兵天将的大兵压境，他是怎么应付的？剧集中那些小猴子根本不是正规军的对手，危急时刻，孙悟空拔出汗毛，变出无数个孙悟空来与敌人对抗，才终于顶住了天兵天将的进攻。我想，恐怕每一个老板都恨不得变出成百上千个自己，放到各个岗位，绝对有战斗力，可惜，现实总是残酷的。

许多老板都在呼唤，怎样才能快速批量地培养人才，尤其是管理干部？

本书将从管理实际操作的角度教给您一套管理方案，让您能“像复印机一样快速复制人才，像流水线一样批量培养干部”。

容 易

第一章

产业升级，管理是双翼

企业为什么需要管理？——001

如何让企业成为企业的赢家？——004

管理人的，管理制度与执行力——010

企业如何建立自己的企业文化？——016

第二章

团队管理的精髓：领导力

领导，除了职位，——020

领导力影响了你的职业生涯——027

让管理成为企业发展的引擎——040

领导力的本质：自我管理——043

目 录

第一章 企业升级，管理是关键

- 队伍壮大了，你有能力掌控吗003
- 别让自己成为企业的瓶颈008
- 善用人性，让组织更具生命力012
- 优势管理模式让企业迅速壮大018

第二章 团队管理的根基：领导力

- 业绩，源于敬业029
- 是什么影响了你的敬业037
- 让管理者永远站在舞台中央045
- 领导力的本质：自我管理053

第三章

十二阶梯打造敬业团队

按图索骥，明确 12 个核心问题059

界定清晰的工作要求067

优劣淘汰，有效分配资源083

让兔子去跑，不要教猪唱歌，发现员工优势091

认可是工作的激情和动力105

投资员工的情感账户111

给员工一个可以绽放的舞台117

归属感：人人都是企业的主人翁123

给工作一个伟大的理由131

全力以赴，不找任何借口138

鼓励员工在团队里结交朋友150

定期进行一对一“绩效谈话”152

为员工提供学习和成长的空间159

第四章

建立人才梯队，快速复制团队

三大板块：快速培养职业化人才167

人模板 + 练绝招：培养基层员工177

提要求 + 调心态：培养中层干部183

统观念 + 学知识：培养高层干部187

做好企业的接力：领导储备189

进阶：人才培养的“知识地图”193

应用：做好企业的培训工作200

第五章

伯乐识马，培养团队领导者

人选不对，一切白费209

企业的发展命脉，人才是关键219

吸引人才九要素：一个人才不放过232

第三章

第四章

十二阶梯打造超强的销售冠军，从菜鸟到立杆

在销售领域，销售冠军是让人仰望的标杆。如何将三
级销售冠军的工作能力，通过层层培养，从学徒+业务员
销售冠军，在销售领域成为销售冠军，这需要+需要更
多高手去问，不特然然然然然然然然然然然然然然然然

第六章

新合伙时代：企业文化成就核心竞争力

四个关键点，厘清企业文化247

培养价值观一致的接班人255

互联网时代的组织改革方向263

后记 管理的真相269

1

队伍壮大了，你有能力掌控吗

企业升级，管理是关键

经营是经营，时代业全

第六章

新合伙时代：企业文化成就核心竞争力

四个关键点，打造企业文化 245

领导是第一责任人 246

五湖四海的文化改革方案 247

经营企业的本质就是经营一个组织，经营组织的关键是经营人心。当管理变成一种模式的时候，就可以批量地培养管理人才。公司度过了创业期后，如何让自己从机遇型的创业家升级为职业化的经营家，培养出一支职业化的经理人队伍，让公司继续发展壮大，这是摆在中国所有企业家面前的巨大难题。

队伍壮大了，你有能力掌控吗

中国有将近 1000 万家中小企业，有 3000 万个体经营户，有近 30 年的企业发展史，2012 年中国的 GDP 总量位列世界第二。但我们能参与国际竞争的企业却寥寥无几，能在国际上称雄的品牌屈指可数。除去垄断的大型国有企业，具备市场化竞争力的能进入世界 500 强的企业很少……

当同样经历过从无到有的经济发展过程的日本、韩国、中国台湾和中国香港地区都能孕育发展出一批世界级企业、国际化品牌的时候，我们不禁要问，为什么？

为什么我们有遍地小企业做基础却没有长出大企业？