

# 10人以下小团队管理手册

读书笔记模板



# 目录

01 思维导图

02 内容摘要

03 读书笔记

04 精彩摘录

05 目录分析

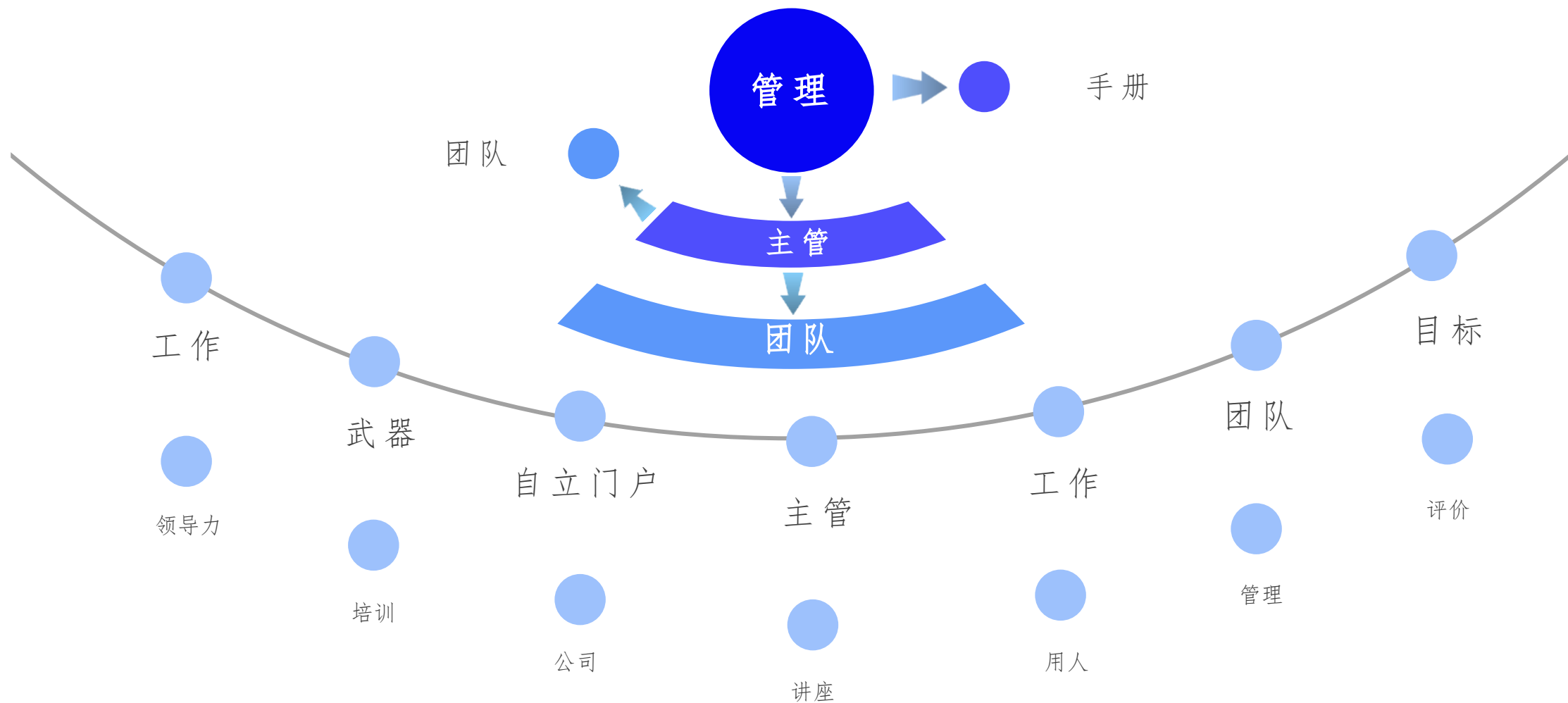
06 作者介绍



# 思维导图

---

# 关键字分析思维导图





## 内容摘要

---

## 内容摘要

总经理下令让销售翻番，怎样传达才能立竿见影？下属总是抱怨工资少，主管能够为他做些什么？团队的销售任务，主管和下属应该怎样分配？主管需要刻意讨好下属吗？下属的失误需要主管负责吗？下属的不满比山高、下属工作没干劲儿、下属想要自立门户……掘之内克彦先生从事企业人事咨询工作二十余年，在解决用人问题方面积累了丰富的经验。针对新晋小团队主管经常会遇到的困惑和烦恼，他提出了大量实用的具体建议和方法，同时引入了一种能够帮助主管让下属人尽其才的强大理论武器。如果你是一名小团队管理者，如果你也曾遇到类似难题，或正因为担心以上情况而对是否要担任主管一职顾虑重重，本书将会为你解开迷思，帮助你带领团队交出漂亮的成绩单！



# 读书笔记

---

## 读书笔记

难得的、务实的讲管理的书籍，所有人（无论现在管多少人，什么职位）都值得一读。

本月第4本第一本《云边有个小卖部》第二本《遇见，卡瓦博格》第三本《从零开始开公司》第四本《十人以下小团队管理手册》。

书籍浅显易懂但不系统，没有独特创新的东西，不脱离经典管理书籍的范畴。

最重要的是明白角色转换，由执行者变为管理者，那么主管的主要职责是充分调动员工帮经营者实现目标。

一些知识点让我受益匪浅，但最后一段FFS理论因为篇幅原因，没有看到全部内容，有点可惜。

读过纸质版的，主管的最大责任是让底下的人变的更有能力，创造更好的小团队文化，并与公司文化的步调保持一致，始终将个人愿景与团队愿景与公司愿景产生良好的包含关系，注意是从上到下，从个人到团队到公司，一个包一个。

零基础管理者的角色转变圣经，做主管，只有自己努力是不够的！日本企业改革、人事咨询专家20年咨询经验集大成之作，专为基础管理者和中层管理者量身打造，为你解开迷思，帮助你带领团队交出漂亮的成绩单，实现小团队的大作为！。





## 精彩摘录

---

## 精彩摘录

除了做什么，主管还要说明为什么这么做和这么做的意义，这才是精确的指示。没有计划和目的的临时命令无法为下属提供工作的动力，生产效率自然上不去。

主管的工作大体分为“业务管理”和“员工管理”（即对工作本身的管理和对人的管理）两大部分，具体还可以细分为“制定方针”“推进业务”“掌控下属”和“协助领导”等四项内容。

不论是在大企业还是在小企业，主管如果不亲自做一些业务工作，就会缺乏对现场的判断力和感知力，无法对下属做出恰如其分的指导。再者，如果不以身作则，也调动不了下属的积极性。

10人以下小团队的主管就需要首先摆正自己作为公司一员的定位，充分了解下属的性格特点和情绪变化，培养他们不断地成长。然后，主管还要建立起能够带领团队取得业绩的机制，同时也要提升自身的能力。

根据公司、组织及团队的实际情况，我将目标管理分为三种类型：沟通型目标管理、培养能力开发型目标管理和绩效主义实现型目标管理。

通常来讲，人在以下四种状态下会增加干劲。第一种是自我重要感提高，即自己在团队中的价值得到认可时。第二种是自我能力感提高，即感到自己很能干时。第三种是自我好感度提高，即认为别人只要了解自己就一定会喜欢上自己时。最后一种是当自尊心得到满足，即感到凭借自己的力量使现实中的自己更接近理想中的自己时。此时，人会变得非常积极，干劲也会随之增加。



# 目录分析

---

# 序章为用人而苦恼的小团队主管们



小团队和大公司

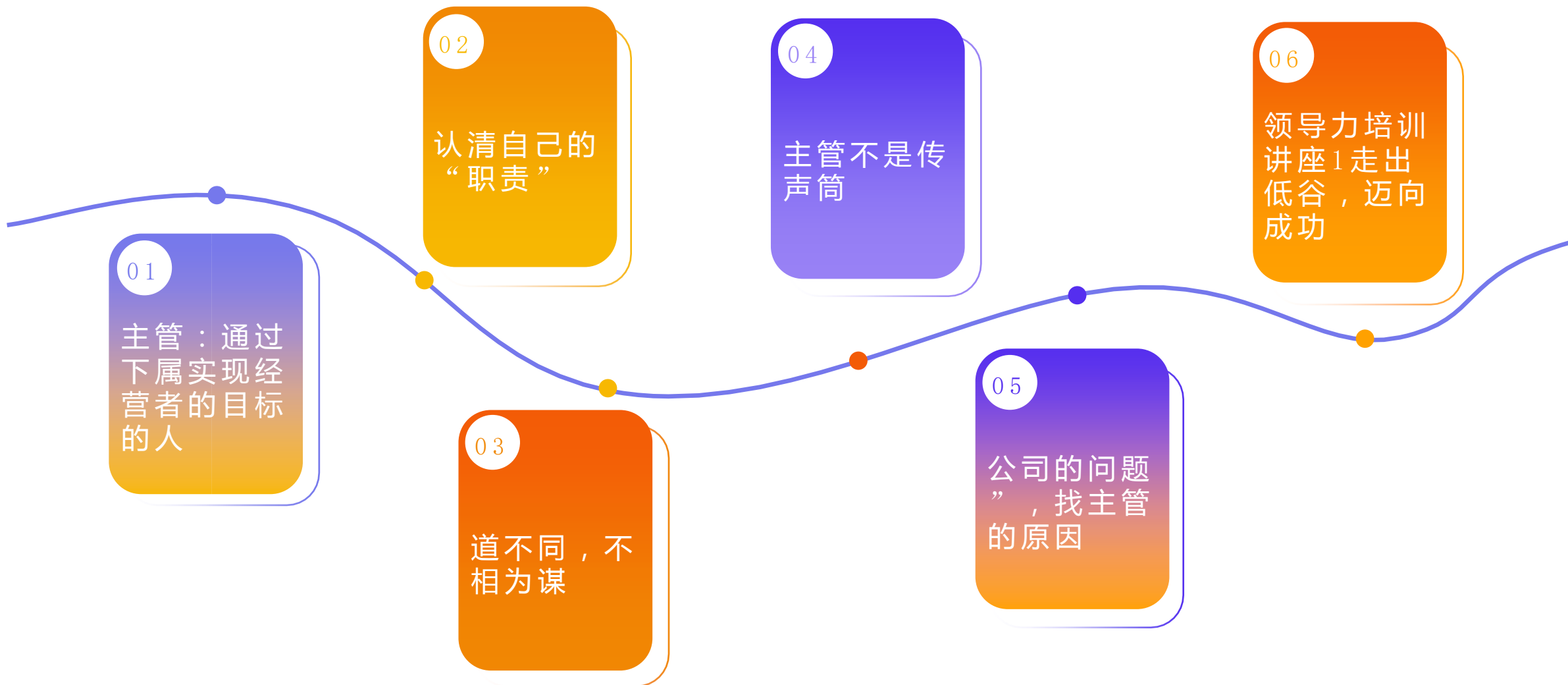
对主管的不满如山

高



小团队要怎么管

# 第1章主管的职责是什么



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：  
<https://d.book118.com/778106120126006062>