

<<会管人善用人>>

图书基本信息

书名：<<会管人善用人>>

13位ISBN编号：9787113085940

10位ISBN编号：7113085946

出版时间：2012-1

出版时间：中国铁道出版社

作者：罗宾森

页数：200

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>

<<会管人善用人>>

前言

作为企业的管理者，有时不仅要自问：企业发展的真正动力究竟在哪里？

有人可能很快说出答案，企业发展的动力在员工身上。

可惜你还没有回答出问题的根本。

尽人皆知的奥地利心理学家弗洛伊德在解释人的行为和精神生活时，发现在人的意识后面存在着更深层的心理结构，那就是潜意识，也叫做无意识。

潜意识对人的精神生活和行为有着重大的作用。

尽管这一学说一直有争议，但是从积极的方面看，这个理论对现代企业管理很有启发意义。

怎样激起员工的潜意识？

怎样激发员工的潜能？

怎样让员工自发地去工作？

前边拿着“胡萝卜”吸引员工卖命工作，后边高举着“大棒”，对偷懒的员工施加压力，这是早就过时的管人办法了。

现代企业的管理者，更多考虑的应当是如何潜移默化对员工进行有效而且高效的管理。

员工的知识、技能只是员工的外在表现，而员工的工作态度、个性等情感智力部分，则是挖掘员工潜力的重要方面，更是企业发展的强大驱动力量。

有些企业在潜意识中将员工放在被动的地位，想用一种外在驱动力量，如强制、督促或者物质奖励等办法来挖掘员工的才智。

这样做，虽然有一定效果，但是往往不够持久。

激发员工的潜能就是激发员工的自驱力。

自驱力是建立在员工自信心基础上的一种自我实现成功的精神，立足于员工的自尊和自我实现的心理需要。

作为管理者，应当使员工渴求不断地完善自己，从而将自身的潜能不断发挥出来。

而在这个过程中，员工会热情主动地去完成工作，有时甚至会不计报酬地寻求创造性的解决方案。

而这些，才是企业发展的真正动力！

呈现在读者面前的这本书，精选了中外管理经典案例，汲取了现代管理最新成果，融理论性、科学性、实用性和趣味性于一体。

从书中您将了解到如何运用薪酬满足员工的“内需”；怎样让员工在成就感中觉得虽然工作辛苦但是非常快乐；如何运用“地位”，满足员工潜意识中的权力欲求；怎样创建以人为本的企业文化和企业精神；如何通过团队精神激发员工的潜能；怎样创造和谐温馨的工作氛围，实现“润物细无声”；如何使员工拥有个性空间并实现自我管理；怎样达到企业培训的最佳效果。

时代在飞速发展，管理的思想与方法也随着管理实践与时俱进、不断创新。

愿您通过阅读这本书，能学到最新的管理知识，进一步提高企业的管理水平。

<<会管人善用人>>

内容概要

激发员工的潜能就是激发员工的自驱力。

自驱力是建立在员工自信心基础上的一种自我实现成功的精神，立足于员工的自尊和自我实现的心理需要。

作为管理者，应当使员工渴求不断地完善自己，从而将自身的潜能不断地发挥出来。

而在这个过程中，员工会热情主动地去完成工作，有时甚至会不计报酬地寻求创造性的解决方案。

而这些，才是企业发展的真正动力。

<<会管人善用人>>

书籍目录

赞赏：给员工不断的成就

- 精神上的成就感
- 让工作成为乐趣
- 对成就充满渴望
- 精神价值观的魅力
- 不断提升的成就感
- 赞美使别人成功
- 把珍珠串成项链
- 让员工感到有奔头
- 不要只让一人独得

激励：给员工合适的位子

- 用地位激励员工发展
- 无一例外的任人唯才
- 晋升不能光看业绩
- 明君不赏无功之臣
- 责任与决策下放
- 善于授权的益处
- 授权应当具体明确
- 鲶鱼效应激活人事

提高：给员工学习的机会

- 员工培训的重要性
- 员工培训的原则
- 不同岗位的培训
- 体验式培训法
- 野外拓展培训
- 自我培训的方法
- 避免培训的误区
- 巩固培训的效果

发展：给员工个人的空间

- 造人应先于造物
- 全方位体贴员工
- 设定职业生涯目标
- 提供个人事业空间
- 热情是工作的灵魂
- 职业是人的使命
- 自动自发地前进

绩效：给员工竞争的动力

- 揭开绩效考核的面纱
- 促进工作改进的信号
- 绩效考核的三级跳
- 发挥每个人的长处
- 绩效评估的人为偏差
- 让绩效面谈不再难谈
- 确定改进的方向和措施
- 业绩辅导以提高执行力

<<会管人善用人>>

信任：给员工有效的沟通
合作：给员工融洽的团队
协调：给员工温馨的氛围
保障：给员工恰当的薪酬
文化：给员工精神的归宿

<<会管人善用人>>

章节摘录

版权页：要想留住人才，首先就要树立现代的人力资源观念。

作为管理者，要充分认识到：对人力的投入不是一项花费，而是一项投资，而且这种投资是有产出的，并能不断产生出更多的回报。

国外很多知名企业在这方面做得非常成功，摩托罗拉公司前培训主任就说过：我们的培训收益大约所投资的30倍。

而日洁公司的高层领导却认为人事管理是花钱而不是赚钱的事务，是一种应当尽量减少的开支，几年来，日洁公司一直是需要人就到市场上去招，几乎没有对员工进行过培训。

重视短期投资回报率，没有树立长期人才投资回报观，这也正是很多企业普遍存在的现象。

在日洁公司，人事主管无权参与公司的战略规划和重大决策。

2010年，日洁公司收购一家生物制药厂，对于这项重大决策，人事主管事后才知道。

收购不久，由于缺乏该项生物技术的专业技术人员，不到几个月，该厂就被迫停产。

可见，这种传统的人事管理必然造成当公司战略规划发挥作用时，却得不到人力支持的现象。

在日洁公司，包括中国很多企业都存在着这样一种观点，认为人力资源管理只是人力资源部的事。

而事实上，不论是人力资源部，还是其他部门，都会被围绕“人”的系列问题所包围，人力资源的管理是全体管理者的职责。

人力资源管理的大部分工作，如对员工的绩效考核、激励等，都是通过各部门完成的，人力资源部这时主要起协调作用。

要想留住人才，还需要有效的人力资源开发手段、方法和技术。

而日洁公司在这方面的工作几乎是空白。

由此可见，采取传统的人事管理的日洁公司，造成今天这种局面是必然的。

留不住人才的一个很重要因素还在于对人才缺乏有效的激励。

谈到激励，很多企业自然就会想到用钱，用高薪留住人才。

的确，高薪是能吸引人，但是它不一定能留住人，而精神的激励、成就感、认同感才是留住人才的重要因素，但是这一点却往往被很多企业所忽视。

中科院心理所的专家研究发现，工资和奖金因素在工作重要性的排列中列第6和8位，第1位是成就感，依次是被赏识、工作本身、责任感、晋升的机会，这说明了非金钱因素的重要性。

<<会管人善用人>>

编辑推荐

《会管人善用人》：自动自发，让你的员工动起来，自动自发，是员工自尊和自我成就的心理需求，自驱力是根于员工自信力的自我实现精神。

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>