

<<骨干是赏识出来的>>

图书基本信息

书名：<<骨干是赏识出来的>>

13位ISBN编号：9787548400219

10位ISBN编号：7548400217

出版时间：2011-1

出版时间：哈尔滨出版社

作者：王学峰

页数：228

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>

<<骨干是赏识出来的>>

前言

竞争日益激烈的今天，拥有人才也许是每个企业拥有竞争力的关键因素。那么如何能够使更专业、更优秀的人才长期稳定地留在公司，全心全意地为公司服务，并且始终服从于公司管理层领导的安排，这也是目前许多企业经营者最为关注，也最迫切希望解决的问题。

或许这个问题在这里可以得出一些答案，我们这本《骨干是赏识出来的》就是以解决目前存在的这一现实问题为目的而精心编著的。

赞赏实际上就是对一个人价值的肯定，而得到肯定评价的人，往往也会怀着一种潜在的快乐心情来满足别人对他的期待。

林肯总统曾在一封信的开头说过这样一句话：“每个人都希望受到别人的赞颂。

”美国心理学家威廉·詹姆斯也曾经说过：“人类本性上最深的企图之一，是期望被赞美、钦佩、尊重。

” 纵观一些拥有辉煌成绩的大公司，它们成功的方式虽然各不相同，但都具有一个共同特点，那就是：管理者懂得尊重和赞赏员工，能够赏识员工的能力和才华，激发员工的工作热情。

<<骨干是赏识出来的>>

内容概要

学会赞赏并且不吝啬你的赏识，一定会让你有意想不到的收获。

相信读完这本书，大家一定会受益匪浅，尤其是对于身在职场的你来说。

如果你是管理者，那么请不要再挑剔或者怀疑的眼光对待你的员工；如果你是一个公司职员，处在被领导的地位，那么请你认真感受领导对你的用心，不要总是曲解他们真正的良苦用心，只有懂得彼此欣赏，工作才能做得更加出色，职场的道路才能够越走越顺畅，企业才能够在激烈的竞争中坚强搏击，取得辉煌卓越的成绩。

<<骨干是赏识出来的>>

作者简介

王学峰

中国企业管理资深培训师，管理学讲师。
现任教于北京交通人学经济管理学院，是美国夏威夷太平洋大学访问学者。

作者长期致力于中国企业管理行为与沟通的研究，任教近十年来足迹遍及同内十六个省市地区，曾多次在北京、山东、河南等地为各地政府或企业出谋划策，进行管理咨询。

从理念上导入，以解决问题为目标；语占简练，深入浅出，幽默风趣，雅俗共赏。

宁讲错话，不讲假话。

观点可以争议，案例无虚假，根据行业特性设计顾问式的培训。

凭借多年的实践经验，为参加培训的学员解答疑问和困扰。

对企业管理有独到的见解。

<<骨干是赏识出来的>>

书籍目录

第一章 辉煌成就源自赏识 第一节 赏识打造优秀的企业文化 第二节 赏识提升企业形象 第三节 赏识造就卓越的管理者 第四节 赏识打造企业的核心竞争力 第五节 赏识打造优秀团队第二章 赏识造就卓越公司 第一节 世界第一CEO杰克·韦尔奇成功管理的重要秘诀 第二节 世界首富比尔·盖茨成才和成功的奥秘 第三节 世界最大零售企业沃尔玛造就成功企业的重要准则 第四节 IBM的工作准则 第五节 世界最成功的女企业家玫琳·凯的成功之道第三章 赏识挖掘优秀员工 第一节 没有无能的员工只有无能的领导 第二节 罗森塔尔效应中的赏识魅力 第三节 把赏识员工当做一种义务 第四节 给员工“我很重要”的正面暗示 第五节 每个员工都有他的优势潜能 第六节 巧妙利用员工的补强心理 第七节 赏识、抱怨不是两难选择第四章 不要这样伤害员工 第一节 不要在心理上打击员工 第二节 偏见伤了员工的进取心 第三节 避免粗暴刺伤员工的自尊心 第四节 员工的问题源自批评过度 第五节 别用静止的眼光看待员工第五章 企业骨干重在赏识 第一节 骨干不是抱怨出来的 第二节 如何有效地赏识员工 第三节 培养员工使命感 第四节 赏识成就卓越员工 第五节 赏识打造企业核心竞争力 第六节 赏识留住骨干员工 第七节 找到卓越工作的快乐和自信 第八节 激发员工的上进心第六章 赏识员工实际行动 第一节 困难时不妨向员工求助 第二节 营造良好的工作环境 第三节 为员工树立可以仿效的榜样 第四节 金钱奖励技巧 第五节 赏识不能脱离实际第七章 完美品质赞赏塑造 第一节 宽容赢得员工的忠诚 第二节 赞赏员工的诚实 第三节 奖励守信的员工 第四节 培养员工独立的工作能力 第五节 鼓励员工去冒险 第六节 用你的鼓励教会员工坚强第八章 阳光心态赞赏营造 第一节 慎待自卑的员工 第二节 激发员工的自信心 第三节 如果你的员工为业绩苦恼 第四节 消除员工的恐惧心理 第五节 关注员工的失意情绪 第六节 培养员工的乐观心态 第七节 积极鼓励员工创新第九章 赞赏到位管理不缺位 第一节 赏识不是放手 第二节 让员工为错误承担责任 第三节 员工犯错时,先表扬后提醒 第四节 批评员工的语言技巧 第五节 领导的思想智慧 第六节 批评中的艺术 第七节 适时善后消除员工反抗情绪 第八节 激发员工在合作中的潜能第十章 赏识骨干有方有道 第一节 赞美源于理解 第二节 关注每一次进步 第三节 多赏识少指责 第四节 赞美细节 第五节 巧妙把握表扬的分寸 第六节 切忌评价式赞美 第七节 发现员工的闪光点

<<骨干是赏识出来的>>

章节摘录

比如一位司机，如果他觉得他从事这份工作发挥了他的潜能，并通过克服种种困难得到一种满足感，从中获得了生活的乐趣，那么他就是成功的。

一个人无论从事什么职业，无论是否有显赫的社会地位，只要有这种状态，就可以看做是成功的。同样，对于员工而言，对成功的评价标准也是多方面的。

很多时候，企业中上司与下属之间的关系就像父母和孩子的关系——每个父母都希望自己的孩子越来越出色，但这离不开孩子在成长过程中父母不断的肯定与称赞。

同样，如果员工的正确行为得不到上司的及时肯定，那么他在向正确的方向迈出更大的步子之前，是会有所顾忌的。

《一分钟经理》的作者肯·布兰查德推荐管理者使用“一分钟赞美”，他说：“抓住人们恰好做对了事的一刹那去赞美他们是非常重要的。

你如果经常这么做，他们会觉得自己比较称职，工作有效益，以后他们很可能不断创新来博得赞美。

”如果你始终给他人传递一种良性暗示，就一定会出现转机，或者他人会变得更加出色；但是，如果你常常给他传递不良暗示，事情往往会真的变得很糟糕，因为不良暗示中包含着对人的贬低、歧视，它会让人消极自卑，甚至一事无成。

所以有人说：鼓励与赞美能使白痴变天才，批评与谩骂能使天才变白痴。

戴尔·卡耐基说过：“当我们想改变别人的时候，为什么不用赞美代替责备呢？

纵然只有一点点进步，我们也应该赞美他，只有这样才能激励别人，并不断地改进自己。

”可见，身为管理者，要想打磨出优秀的员工，不可缺少赞美员工的勇气和信心。

明智的管理者会真心赞扬员工的每一次进步，在赞美的过程中强化员工的长处，弱化员工的短处，在潜移默化中让员工感知正确做事带给自己的积极意义。

尽管大多数管理者都知道赞美可以产生积极的力量和强大的信念，但很少有管理者知道对员工进行持续赞美的重要性。

如果管理者将员工平时的勤恳以及他们取得的成绩视为理所当然，同时又很少向他们表示赞赏的话，他们会从心底记恨你。

身为职场中人，需要得到上司、老总的肯定，这种肯定在他们内心深处会成为驱动其更加积极向上的力量之源。

针对员工的缺点和不足，我们应该尽量采取保护员工自尊心和自信心的态度和方法。

我们都知道理发师在给人刮胡子的时候，事先会在对方脸上涂肥皂水，这样在刮的过程中，才不会让人觉得疼痛。

这是“肥皂水效应”。

针对员工的缺点，管理者不妨把赞美当做“肥皂水”，这样会更有利于“剃下”员工的缺点和不足。

<<骨干是赏识出来的>>

媒体关注与评论

“赏识”是激励下属的最佳方式，也是上下级沟通手段中效果最好的，因为每个人都需要赞扬。只要你认真寻找，就会发现许多运用赞扬的机会就在你的面前。

——全球最大的护肤品公司玫琳凯公司创始人玫琳·凯·艾施 赏识员工对公司所作的贡献。一张支票和一份股票往往可以买来员工的忠诚，但每个人都希望被别人感谢，尤其是当我们做了些引以为豪的事情。

一句真诚合适的表扬，所起的作用往往是别的东西无法替代的，而且完全免费。

——世界500强最大零售企业沃尔玛工作准则之一 善待他人就是善待自己，要用赞扬代替批评并主动适应对方。

——世界首富、微软公司创始人比尔·盖茨 你必须树立自信心——向员工倾吐你的激励、关心和赏识。

我让员工了解到在这个公司不能甘于碌碌无为，我鼓励他们勇敢地展示自己，谈出自己的看法，争取上司的赏识。

——世界第一CEO杰克·韦尔奇

<<骨干是赏识出来的>>

编辑推荐

《骨干是赏识出来的》不是优秀员工需要赏识，而是赏识使他们越来越卓越，不是平庸员工需要抱怨，而是抱怨使他们越来越平庸。

让每一个员工提升忠诚度、责任感和执行力，让每一个企业形成凝聚力、向心力，做大做强，获得最大效益，让每一位管理者轻松培养出企业骨干，留住核心员工，成为最具影响力的管理者。

赏识员工对公司所作的贡献。

一张支票和一份股票往往可以买来员工的忠诚，但每个人都希望被别人感谢，尤其是当我们做了些引以为豪的事情。

一句真诚合适的表扬，所起的作用往往是别的东西无法替代的，而且完全免费。

——世界500强最大零售企业沃尔玛工作准则之一

<<骨干是赏识出来的>>

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>