

《千万别伤了员工的心》

图书基本信息

书名：《千万别伤了员工的心》

13位ISBN编号：9787563924837

10位ISBN编号：7563924833

出版时间：2011-1

出版社：北京工业大学

作者：白山

页数：238

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《千万别伤了员工的心》

内容概要

《千万别伤了员工的心:员工管理中的十道心灵鸡汤》内容简介：作为管理者，千万不要忽视了对员工心理健康的关怀、关心，千万不要伤了员工真诚的心。管理归根结底就是对人心的管理，管理者只有做好了员工心理的管理工作，才能促使企业顺利发展，取得良好的发展成果。《千万别伤了员工的心:员工管理中的十道心灵鸡汤》正是一本员工心理管理的专用书，它从十个方面告诉公司管理者如何缓解员工的心理压力，从而赢得员工的心，激发员工的内在动力。

《千万别伤了员工的心》

书籍目录

第一章 心灵抚慰：企业管理要多些“人情味”【经典案例】“老干妈”的绝招【攻“心”术】自始至终对员工进行感情投资 在细节上关心员工 善于体谅员工 与员工同甘苦、共患难 以关怀为员工创造家的氛围 为员工提供一流的工作环境 给落后员工以关怀和帮助 不要抓住下属的错误不撒手【深入思考】第二章 用心尊重：地位有高低，人格无贵贱【经典案例】索尼的职员都是“合伙人”【攻“心”术】尊重员工的建议 批评下属要注意说话态度 对公司的“小人物”也要尊重 把尊重员工的行动落到实处 尽量保全下属的面子 尽量记住员工的名字 尊重和员工的隐私 放低姿态，向员工请教问题【深入思考】第三章 描绘蓝图：使员工觉得有光明的前途【经典案例】松下250年蓝图【攻“心”术】让员工看到良好的发展机会 把公司的实际情况告诉员工 为员工提供发展空间 让能干的员工觉得有地位 用共同愿景把大家凝聚在一起 给员工提供培训的机会 制订有效的晋升制度 激起有成就欲者的斗志【深入思考】第四章 和谐相处：改善企业员工的人际关系【经典案例】玫琳凯公司的“人和”【攻“心”术】管理者与员工的冲突 正确处理员工之间的冲突 有效解决员工的抱怨 如何与各类员工相处 公司内部谣言不可忽视 慎重对待员工的“小报告” 处理员工间矛盾的五项原则 控制好公司内部“小圈子” 防患于未然【深入思考】第五章 拒绝官僚：营造民主平等的工作环境【经典案例】奖金还不如不发【攻“心”术】放下架子，与员工平等相处 让员工把不满说出来 懂得放手，让员工体会到自由和快乐 营造民主气氛，让员工说出“真心话” 不要用自己的标准衡量员工 尽量站在员工的立场上想问题 用心倾听员工的心声和抱怨 开辟渠道，充分地沟通 以柔和的声音说出你的命令【深入思考】第六章 统一思想：建立员工认同的价值观【经典案例】别开生面的“周六例会”【攻“心”术】将价值观植入每个员工心中 向员工灌输价值观、使员工从心底认同企业文化 以人为本，提升员工的价值观 让员工参与公司制度的制定 让员工在精神上与企业融为一体【深入思考】第七章 人文关怀：在冰冷的规章制度中融入亲情【经典案例】西门子的为员工谋福利【攻“心”术】避免独裁的管理方式 告别冷冰冰的数字和表格 惩罚员工，理中有情 公平考核，让员工人人心情舒畅 满足员工物、心两方面需求 在薪酬制度中注入人性化元素 以“薪”温暖员工的心 增加员工的心理收入【深入思考】第八章 春风化雨：及时对员工实施心理疏导【经典案例】任正非说员工心理问题【攻“心”术】通过谈心疏导员工心理 抓住员工的心理进行交谈 掌握员工情绪的“晴雨表” 员工的心理需求，堵不如疏 洞悉员工的心理问题 打开“闷葫芦”型员工的嘴巴 消除员工“打工仔”的心态 疏导员工因人而异【深入思考】第九章 加强训练：培养员工抗压的能力【经典案例】王永庆的压力管理【攻“心”术】合理传递工作压力 为员工做好“精神按摩” 给员工一个充满挑战性的环境 在公司中引进“鲇鱼式”人物 让员工保持“危机意识” 优胜劣汰，适度施压【深入思考】第十章 劳逸结合：帮助员工释放压力【经典案例】沃尔玛的娱乐方式【攻“心”术】压力过大难见动力 员工不是机器，有精神需求 定期举办一些有益活动 为员工提供宽松自主的环境 走近员工，与其同乐 为员工提供心理宣泄的平台【深入思考】

《千万别伤了员工的心》

章节摘录

第一章 心灵抚慰：企业管理要多些“人情味” 在细节上关心员工 海尔集团首席执行官张瑞敏说过这样一句话：“要让员工心里有企业，企业就必须时时惦记着员工；要让员工爱企业，企业首先要爱员工。”可见，对员工的工作、生活进行全方位的关照，使员工深深地感觉到企业对自己的爱护与关怀，是搞好企业管理的重要手段。作为管理者，你若不能以德修身、以爱服人，一味地把员工当成“奴隶”或“工具”来使用，那就大错特错了。随着“人本思想”地位的提高，如今人力资源已越来越被社会所重视。为顺应社会化大趋势，管理者必须以高尚的品德为员工树立榜样，真心实意地把员工当成“孩子”去爱，这样才能赢得人心，拥有一支具有超强凝聚力和战斗力的创业队伍，使企业向正确的方向发展。

关爱的最大特点就是关注细节。其实，一些小事足可以折射出管理者的品质，大家会通过这些鸡毛蒜皮的小事，去衡量你，评判你。小事往往是成就大事的基石，这两者之间是相互联系、相互影响、相辅相成的。管理者要善于处理好这两方面的关系，使两者相得益彰。

1. 留意每个节日与每个员工的生日 节日庆祝活动与生日礼品不仅仅体现出对员工的关怀，还可以调剂日常紧张的工作氛围。在传统节日到来的时候，可以依据节日内容的不同搞一些适当的活动，如春节送红包、儿童节送给员工孩子礼物、中秋节送月饼等，这些都能将关怀一点一滴地送出。

现代人都有祝贺生日的习惯，生日这一天，一般都是家人或知心朋友在一起庆祝。聪明的管理者则善于“见缝插针”，使自己成为参加庆祝活动的一员。有些管理者惯用此招，每次都能给下属留下难忘的印象。或许下属当时体味不出来，而一旦换了领导有了差异，他自然而然地会想到你。

2. 关注员工的健康状况

《千万别伤了员工的心》

编辑推荐

关注员工心理问题是企业在困难面前实施自救的重要举措，是现代企业管理人性化回归的必然要求。

《千万别伤了员工的心》

精彩短评

- 1、还不错,是管理人员必备的一本书
- 2、此书还不错，管理人员可以参考书本的案例，进行针对性地和员工沟通。
- 3、绝大多数观点都很不错，双赢的思想。
- 4、还没有读，看目录应该不错
- 5、hen yi ban

《千万别伤了员工的心》

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:www.tushu000.com