

<<人事工作的第一本心理书>>

图书基本信息

书名：<<人事工作的第一本心理书>>

13位ISBN编号：9787121204029

10位ISBN编号：7121204029

出版时间：2013-7

出版时间：孙科柳、李艳 电子工业出版社 (2013-07出版)

作者：孙科柳

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>

<<人事工作的第一本心理书>>

前言

中国企业从改革开放以来经历了30多年的发展，现在正处于经济或产业结构的调整期。当下的经济形势严峻，全球性竞争格局正在进一步加剧，而中国企业不管是从研发、管理，还是从品牌、服务上来说，竞争力都有所欠缺，这是大部分管理者都承认的一个现实，且多数管理者也都能深刻地感受到当下这个调整期的艰难。

素以“狼性管理”著称的华为掌门人任正非说过：“华为没有成功，只是在成长。”

在这位掌舵着世界排名前三的通信企业的经营者眼中，企业的成功必须如德国、美国、日本等国家的那些优秀企业一样，历经市场检验，仍然能够做到严守企业的经营理念 and 生存信条，与时俱进地提供高品质的产品和优质的服务。

而纵观国内的大多数企业，除了经历过浮躁的市场拓展和粗放式的发展历程以外，真正用于锻炼内力、修炼品质的时间还很少。

“中国制造”仍然是加工厂和低端产品的代名词，中国大多数企业仍然很难经得起风雨。

这是我们的底子较弱、管理水平较低所致。

毫无疑问，我们将会迎来一个新的未来，这是社会和经济发展的必然。

经由结构性调整所产生的未来经济或产业格局中，也必将成就一批优秀的企业。

但是，谁是未来的幸运者？

我们能否安然无恙地踏上通向未来的发展之路，并且在未来的市场和经营格局中占据一席之地？

或者，哪些企业最有可能在这种变化中，被逐步边缘化，以至于失去对未来市场的适应力？

这些问题很重要，但这并没有现成的答案，需要我们在实践中敏锐地察觉变化，总结出科学的经营模式和管理方法。

我们要做很多工作，才可能避免企业被边缘化。

但有一条核心原则是不变的，那就是必须改变过去普遍存在的粗放管理现状，寻求企业在各个关键资源、关键业务上的价值产出。

过去，我们可能认为管理好客户或者做好产品研发是第一要务，今天，这两者同等重要；过去，我们可能认为在成本的基础上控制质量是关键；今天，质量、成本，以及产品创新等，都需要齐头并进。

我们能够感受到的一个基本事实就是：在一个社会快速发展的时期，把管理的重心放到任何单一经营管理要素上，都是行不通的，都不可能保障企业通向未来。

我们需要以一种“全面管理”的视野来经营企业——市场位置的锚定、竞争优势的形成与维系、应对变化的思路、业务流程的科学性、人与业务的整合、人才价值的深度挖掘等——这些关键要素都应该纳入系统整合、优化的范围。

最终，我们需要用“全面管理”的原则和实践赋予企业强健的魂魄。

对管理进行全面优化涉及的不仅是经营和管理理念，它更需要落实到具体的行动中去，落实到实际管理行为中去，它是对管理实践活动提出的最基本的要求。

正因为如此，我们每一个管理者都必须有意识地发现有效的、更好的管理方法，有意识地去改变企业经营中落后的因素。

鉴于过去近十年时间里，华通咨询（全称“北京华通正元管理咨询有限公司”）一直在从事企业管理咨询和研究工作，我们有机会接触到各类型企业在经营管理中常见的问题，也能够较深刻、全面地理解各类企业的管理需求。

与此同时，华通咨询在过去近十年时间里，已经形成了较优秀的咨询与研究互补结合的能力。

因此，华通咨询希望与更多具备前瞻力的企业经营者和管理者一起推动这项变革。

基于这样的信念和目标，华通咨询确立了一项基本的使命，那就是推进管理思想和管理技术的实践应用与研究。

在过去一些年里，我们的研究人员、咨询师队伍满怀着改善中国企业管理水平的使命感努力地工作。

未来我们也将如此。

您现在看到的这些图书产品，是我们依据管理实践的需求和企业普遍存在的问题，进行系统分析和总

<<人事工作的第一本心理书>>

结的成果，也是我们对中国企业普遍存在的管理问题的系统解答。

站在变革时代的风口浪尖上，我们满怀希望——我们希望中国的每一个企业都能够在剧变的经营环境中安然无恙，都能够找到自己的产业坐标。

我们推进咨询与研究一体化的工作，并总结咨询研究成果汇集出版，其目的正如上述。

但是，除非管理者认识到企业的管理不足以及自身的不足，意识到这些不足是迫切需要解决的问题，否则再正确的经营思路、再有效的管理方法都不可能产生实际的经营成效。

企业管理水平的提升，首先面临的问题就是企业管理者思维方法和能动性的提升。

麻木不仁或者满足于现状的管理者，是不适合当下以及未来的经营管理需求的——管理者必须更努力地学习新知识、新方法，必须更努力地通过管理的优化为企业创造出更好的局面，这是管理者的使命。

当下是未来的序幕。

我们今天的努力将决定我们的未来。

谨此，与读者朋友和管理同仁们共勉！

华通咨询总经理 孙科柳 2013年5月

<<人事工作的第一本心理书>>

内容概要

管理员工，从“心”开始。

本书从人才选拔、员工成长、企业用人、员工行为塑造、员工考核管理、点燃员工激情、员工赏罚管理、提升员工归属感8个方面入手，采用“问题/现象+心理效应分析+解决措施”的结构模式，解析了员工行为背后的根源，并从管理学与心理学角度提供了解决之道，以供企业管理人员更完美地完成工作！

<<人事工作的第一本心理书>>

作者简介

孙科柳，北京华通咨询公司咨询师。

先后在珠三角多家企业工作，担任过行政经理、生产厂长等职务，具有多年一线现场管理和人员管理经验。

精于中基层人员的培训课程设计和培训实施等工作，对高绩效团队组建、领导和教练技巧、中基层人员的执行力提升以及企业学习与发展体系构建等有深入、独到的研究，善于解决团队发展以及业务过程中的实质性问题。

<<人事工作的第一本心理书>>

书籍目录

第1章识人要透过现象看本质/1 1.招合适的人而不是“完美”的人/2 2.你的直觉会骗你/5 3.一好，未必百好/9 4.你的偏好左右着他们的机会/13 5.内部推荐的人选未必合适/15 6.学历与资历并非绝对的敲门砖/19 7.你的感觉，真的那么重要/22 第2章让员工在学习中得到进步/28 1.新招聘的员工为何选择离开/29 2.为何给了员工高薪也留不住他/33 3.别让人才太寂寞/36 4.员工的表现取决于你的期望/39 5.压力越大未必越好/42 6.面对挫折，个别员工为何会一蹶不振/46 7.如何让优秀的员工变得更优秀/50 8.他们真的是能力不足吗/54 第3章让人适其位，各尽所能/59 1.他们果真是庸才吗/60 2.你真的有那么忙吗/64 3.你对部属知多少/68 4.不要盯着下属的错误不放/73 5.为何看不见员工的进步/76 6.没有明确的分工，何来良好的协作/80 7.你给员工施展身手的机会了吗/84 8.为什么员工升职后绩效却下降了/87 9.没有完美的个人，只有完美的团队/90 第4章塑造员工积极的行为规范/95 1.为什么员工不主动承担责任/96 2.他们是真的缺乏创造力吗/99 3.怎样让员工有好的表现/103 4.多数人的意见就一定是正确的吗/106 5.为何犯同类错误的员工会越来越多/109 6.让管理多点人情味/112 7.不要朝错误的方向努力/116 8.事情真有那么复杂吗/120 9.工作真的有那么忙吗/124 第5章用考核促进员工成长/128 1.什么样的目标才算合理/129 2.什么都抓，结果什么也没抓好/132 3.为何未能达到既定的绩效目标/136 4.你握好心中的那把尺了吗/140 5.不要指望一口吃成一个大胖子/144 6.员工拖延是与生俱来的吗/148 7.是什么让员工无所适从/151 8.员工的绩效表现为何不佳/155 第6章点燃员工的热情之火/160 1.激励为何没有效果/161 2.协助员工设立未来的目标/164 3.你充当好排头兵的角色了吗/167 4.如何激发员工的竞争意识/170 5.为什么你的团队是一潭死水/173 6.不要让员工进入“舒服区”/176 7.如何让员工在企业内部流动起来/179 8.没有高薪也能留住人才/182 9.用标杆来激发员工工作热情/185 第7章赏罚分明，奖惩有度/189 1.奖金越多，效果可能越糟糕/190 2.惩罚需适度，避免过犹不及/194 3.你奖励什么，就会得到什么/197 4.不要忽视赞美的力量/200 5.不妨设置一点小的障碍/204 6.一碗水能否被端平/207 7.别让迟到的激励冷却了员工的心/211 第8章拴住人心，让员工有归属感/216 1.员工为何没效率/217 2.优秀员工为何会被逼走/220 3.对破坏规则的人决不手软/224 4.莫将员工看作局外人/228 5.如何让沟通收到良好的效果/231 6.管理者需要与下属保持距离吗/235 7.让员工参与到企业管理中来/238 8.不要忽视员工的“小动作”/241 9.为何员工对企业缺乏感情/245 参考文献/249

<<人事工作的第一本心理书>>

章节摘录

版权页： 1.他们果真是庸才吗 这世上没有无用之才，垃圾是放错了地方的财富，庸才是放错了位置的人才。

优秀的管理者应该做到：人适其事，事得其人。

1.1不要让你的员工成为庸才 俗话说得好：“好钢用在刀刃上”，也就是说，要将关键的东西用在关键的地方，它发挥的作用才是最大的。

20世纪70年代，在美国加利福尼亚的库比提诺，有一位年轻的老板成立了一家小小的计算机公司，百业待兴的新公司急需大量人才。

其中，有如下三个被解雇的员工被他招聘了进来，这三个人的情况大致如下。

一位是营销人员，他被一家公司解雇了，原因是他连续3个月没有推销出去一件产品。

一位是副工长，其解雇原因是他的脾气非常火爆，竟然先后3次动手打过手下的员工。

一位是软件工程师，其解雇原因是他在3年时间里没有开发出任何成果。

“那些家伙会把你的公司拖垮的！”

“圈里的朋友们这样好意地提醒那位年轻老板，更有不少竞争对手甚至做好了看好戏的准备，但那位年轻的老板不仅没有把他们的话当成一回事，反而还继续聘请一些被别人解雇的高管甚至员工。

一时间，他的这家小小的计算机公司被人们讥笑成“垃圾站”，因为他热衷“收集”被别人踢出来的“垃圾”。

然而，人们没有想到的是，那位年轻的老板在把他们聘请回来以后，根据他们各自所长做了一些相应的工作调整，那些被原先的公司或企业认为是“垃圾”的人，来到那家小公司后，每个人都为公司的发展做出了巨大的贡献。

几年后，公司取得了迅猛的发展，业务从加利福尼亚发展到了大半个美国。

在一次酒会上，那位辞退软件工程师的老总惊讶地问这位年轻老板：“您能告诉我那位被解雇的工程师现在都为您做些什么吗？”

“他现在是我的市场推广总监和培训讲师。

虽然他欠缺开发软件的才能，但是他对于计算机的使用和功能介绍却无比精通，他能据此精确地掌握顾客的需求并且推荐相应的产品。

同时，我让他在公司内部培训班里将这些知识传授给其他销售人员，从而使越来越多的销售人员拥有了更多的产品知识，而这对于产品的销售无疑是非常关键的。

“年轻的老板停顿了一下，继续说：“这个世界没有完美的人，也没有全才，但是他们总有一部分是最优秀的，而我用的，就是他们最优秀的那一部分！”

“这家小小的计算机公司，就是后来业务遍布全球的苹果电脑，而那位年轻的老板，就是苹果电脑的CEO史蒂夫·乔布斯。

<<人事工作的第一本心理书>>

编辑推荐

<<人事工作的第一本心理书>>

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>