

<<好员工是夸出来的>>

图书基本信息

书名：<<好员工是夸出来的>>

13位ISBN编号：9787512341586

10位ISBN编号：751234158X

出版时间：2013-4

出版时间：中国电力出版社

作者：孙科炎

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>

## <<好员工是夸出来的>>

### 前言

“中基层干部管理技能书系”是华通咨询推出的一套关于管理者自助学习的读物，其目的旨在改善目前各类企业中各层次管理者工作技能不足的局面，让管理者知晓各方面的素质和方法。

这既可以促进管理者本人的成长，也可以让企业形成一个较好的“中间层”。

这套书主要针对的是中基层管理者，既包括副总裁等中级骨干，也包括人事主管、运营主管、营销主管等中级业务主管，当然也包括小组组长这样的基层管理者。

我们认为，只要是从事管理工作的人，都无一例外地需要学习怎么带队伍，怎么与上司沟通和配合，怎么与下属谈话，怎么督促下属强有力地执行，怎么做好人事协调工作，怎么与客户打交道等。

这些管理工作，不会因为他身份太高，就不需要去思考，也不会因为他是一名基层管理者，就可以事不关己。

身份的变化，只会导致管理的范围有所差别，而不会造成管理内容和管理水平上的改变。

也正因为如此，这套书对大部分管理者都是适用的。

在内容上，这套书有它突出的特点，这些特点同时也是这套书的价值点所在。

(1)分析实际工作中的各类问题 在书的内容定位上，我们主要集中解决实际问题。

所以，这套书无一例外地都在讨论，我们工作中可能出现的或者普遍出现的各类问题。

客观地说，管理者就是解决问题的。

空谈理论或者目标或多或少都有误人误事之嫌。

我们想强调一点，这套书的写作集中了华通咨询公司数十位管理咨询培训师，正是他们在过去多年里与广大学员的接触，使得我们能够了解到管理者所面临的各类具体问题。

而这套书，从某种意义上来说，也算是我们咨询师队伍对学员问题的系统整理和解答。

(2)认清问题产生的原因 哲学上有一句话说：找到了真正的问题，也就成功了一半。

我们是否能够更准确地理解问题？

就像一个员工抱怨企业管理者对自己太严厉一样，真的是管理者太严厉，还是这类简单的错误造成的影响过于巨大了？

又或者，员工们不喜欢现在的工作，而管理者却简单地认为是薪酬的原因，这真的是钱的问题吗？

又或者，员工认为自己做不到，他真的做不到吗？

(3)科学的解决方法 这套书对上面这些问题予以了高度的重视，并深层次客观地分析了这些问题产生的原因。

当然，我们不仅仅是分析了原因，也提出了一些我们认为相对比较科学的建议与方法。

这些方法背后既有我们咨询工作的经验，也包括我们对心理学、管理学，甚至哲学等领域的研究。

我们希望读者能够广泛地接受各类知识、扩大视野，最终有效地为自己的工作服务。

本书是这套书中的一本，作者从从赏识激励的观念着手，结合管理者培养好员工的案例，从心理学的角度，通过科学、精准的心理分析，帮助管理者认识“赏识”的重要性，掌握赏识激励的正确方法，从而培养出高效、负责且忠诚度极高的好员工。

衷心地祝愿每一位读者都成为卓越的管理者或者职业工作者。

## <<好员工是夸出来的>>

### 内容概要

怎么才能拥有好员工？

招聘固然是一种方法，但这样的好员工却不会忠诚于你——他们能因为某种外在的原因投靠于你，也会因为同样的原因离开你。

有没有别的方法呢？

俗话说：“士为知己者死”。

如果你能理解你的员工，重视他的价值，赏识他，那么他就会为你激发自身的潜力，创造

## <<好员工是夸出来的>>

### 作者简介

孙科炎，北京华通正元管理咨询有限公司总经理，企业经营管理、项目策划咨询实战派专家，对组织经营管理、企业群体行为等问题颇有研究，长期从事教育管理、工业生产管理、文化产业创意等多种项目的组织与策划。

作者近十年来潜心研究管理学和心理学，出版相关著作十多部。

## <<好员工是夸出来的>>

### 书籍目录

前言第1章 不懂赏识，也敢带队伍？

1.每个人都是潜在的好员工 2.始终让他在积极的轨道上前行 3.秉持一以贯之的信念 4.帮他找到做“好员工”的感觉 5.从最容易的地方着手 6.赏识无效时，究竟发生了什么第2章 这些方法，可以点燃他的热情 1.他的挑战与热情是设计出来的 2.针对他的感受作出回应 3.展示给他另一种看问题的角度 4.把他的注意力引到积极的一面上 5.满足他的控制感 6.失败时，拉他一把 7.信心高涨时，给他挑战第3章 在了解真相前，不要随便说话 1.他挑三拣四，是因为基本需求没满足 2.他迟迟不行动，是因为想追求完美 3.他固执己见，只因为多了点盲目的自信 4.他墨守成规，只是不想后悔 5.他中途放弃，是因为感到前景黯淡 6.他犹豫不决，只是想选择一个最好的 7.他拖延，因为认为“还来得及”第4章 花点耐心，推动他更进一步 1.下达任务时，只提目标，不提惩罚 2.帮助他将大目标分解成小目标 3.工作停滞时，告诉他离目标还有多远 4.加班时，与其夸行为，不如赞结果 5.一次学一点，他才不会在混乱中厌烦第5章 允许他犯错，但别一错再错 1.没有试错，就没有成功 2.他推卸责任时，你应该有所理解 3.让他知道说真话不会受惩罚 4.用认可帮他重塑积极信念第6章 正确表达感受和期望 1.不要吝啬你的赞赏 2.给他贴上好标签 3.当面表达你的期望 4.背后夸人的技巧第7章 建立相互依赖的信任关系 1.用归属感消除他的不安 2.给员工制造一些惊喜 3.“你在这里是独一无二的” 4.为他“配置”几个旗鼓相当的竞争对手 5.把他放在合适的位置上 6.给他回报你的机会后记

## <<好员工是夸出来的>>

### 章节摘录

现在，我们假定一个员工经常达不到你的期望。

那么，我们可以思考，这个过程发生了什么？

是从他当你的下属那一刻起，就是这样吗？

在这个过程中，有没有机会，你可以让他变得更好？

思考这样的问题，是为了反思下面一些基本的管理要求。

(1)防微杜渐，从小事上引导人端正态度 一个员工成为管理者认为不太好的员工，其背后遵循的很可能是这样一个过程：员工的大意和疏忽(无意识的错误)，被管理者的错误反应进一步强化，最后形成一个整体性的表现下滑。

我们的理念是：要纠正这样一个人是困难的，需要付出很多心血。

所以，你最需要做的是，不是把不好的员工变成好员工，而是在一开始，就把你的员工引导到一个积极的道路上来，确保他在一个积极的轨道上前行。

这就好比，一辆行驶在平坦水泥路上的车，只要把住方向盘顺着往前开就很好。

当然，你也可能会遇到这样一种情况：在平坦路上开车的时候，可能由于精神不集中，稍有差错，偏离了原有路线。

这个时候，你尤其要谨慎。

因为一不小心你就可能把车开到坑洼路上。

那时候，再调整就不容易了。

所以，管理的一个基本原则是：关注小事，警惕小差错，防微杜渐，从小差错、小苗头入手，让员工树立严肃态度。

(2)及时介入，不能等到大问题出现的时候再说 防微杜渐有两个基本的原则：一是对好的行为要细心呵护，积极鼓励，二是对小差错要进行坦诚的交流，明确你的态度，将其拉回正轨。

有些管理者或许出于自身忙碌的原因，无暇顾及；或许完全是一种粗放的风格，对此不以为然。这两种人都做不好管理。

当你的员工做对一件事的时候，即使这件事很小，你也应该发个邮件，或者对这件事给予积极的评价；而对那些同样即使很小的错误，你也应该及时地指出来，跟你的员工坦诚地交换意见，获得正面的理解。

没有人天生就可以做出大成就，成就是他们从点滴开始累积的；也没有人天生就会犯大错，大错是他们从小错上养成的不恰当心理和态度造成的。

(3)对出现的问题，不能想当然 员工工作上出现问题时，无论是大错还是小错，你不能想当然地认为员工就是某种人，或者员工犯这种错就是愚蠢等此类偏见。

一次，一个管理者给一位新员工布置一项设计任务，这项任务有一个特定的背景：客户提出了明确的要求，他也把这项要求仔细地说了一遍。

可是，当这个员工提交结果之后，管理者却发现他的设计完全是另外一个样子，根本不符合客户的要求。

他打算训斥这个员工，不巧的是，这个员工正好有事请假了。

他只好暂时压下怒火。

在等待的时间里，他仔细地看了看这份设计，发现这个员工的设计其实很有创意，若抛开客户的要求，这个项目可以说做得非常漂亮。

面对这个局面你会怎么做？

大部分管理者可能会认为这个员工听不进去要求，恣意妄为。

这是正常的反应。

但是，如果你仔细跟员工沟通，会发现事情完全不是那样，他可能认为客户提的要求其实没水平，或者他只是想更好地发挥自己的创造力，做出更好的产品。

这些良好的初衷恰恰是你保护的。

如果存在这样的情况，管理者不仅不能训斥他，反而应该欣赏他。

## <<好员工是夸出来的>>

当然，工作的烂摊子你要想办法收拾。

下次分派工作任务，你要更仔细地听取员工的意见。

如果你想当然地训斥，结果就如同我们前面所说，你很可能把一个积极上进的员工引上歧路。

P10-12

## <<好员工是夸出来的>>

### 后记

闻悉本书即将出版，不胜感慨。

本书从最初的调查研究到中途的设计与写作，以及随后的出版审阅等，都是一个艰难而且辛苦的过程，也是一个自我学习的过程。

之所以是自我学习的过程，是因为在过去的一段时间里，围绕这本书的研究与写作，我获得了各种各样的帮助，这些帮助包括心智上的点拨、具体写作过程的指导和资料收集论证上的协助。

在这里，要特别说明的是，这本书的创作融入了团队的智慧，我们团队中的大部分人都参与了这本书的撰写或资料收集分析工作。

这些人包括：洪少萍、孙科柳、李瑞文、秦术琼、宋松红、谭海燕、谭汉贵、王晓荣、杨兵、杨选成、袁雪萍、孙东风、孙丽、李国旗、石强、孙科江、陈智慧、安航涛、李艳、姜婷、潘长青等。

在此，对以上人员表示衷心的感谢！



## <<好员工是夸出来的>>

### 编辑推荐

《好员工是夸出来的》作者孙科炎从从赏识激励的观念着手，结合管理者培养好员工的案例，从心理学的角度，通过科学、精准的心理分析，帮助管理者认识“赏识”的重要性，掌握赏识激励的正确方法，从而培养出高效、负责且忠诚度极高的好员工。

<<好员工是夸出来的>>

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>