

<<员工快乐工作手册>>

图书基本信息

书名：<<员工快乐工作手册>>

13位ISBN编号：9787802504325

10位ISBN编号：7802504325

出版时间：2011-3

出版时间：中国言实

作者：尚书亭//赵振洲//杨涛

页数：225

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>

<<员工快乐工作手册>>

内容概要

现在越来越多的企业关注员工的“幸福指数”。

这里所谓的“幸福指数”，反映的是特定时期职工对幸福程度量化的一个指标。

提高职工的“幸福指数”就是提高他们的满意度，满足不同层次的物质和精神需求，从而提高员工对企业的忠诚度。

它不仅和工资收入、生活保障等“硬”指标有关，也和职业生涯设计、心理归属等“软”指标密切相关，软硬结合才会力道强劲。

这本《员工快乐工作手册》为大家介绍企业让员工快乐、幸福的各类秘诀。

《员工快乐工作手册》由尚书亭、赵振洲、杨涛共同编著。

<<员工快乐工作手册>>

作者简介

尚书亭，河南开封人，高级政工师，省部级劳动模范，多年从事铁路某企业共青团、党政领导工作。曾任河南省青年企业家协会成员。

在长期从事企业管理工作中，致力于企业文化建设的不断探索研究，并在工作实践中总结了一套切实可行而有效的“员工快乐”工作法，得到企业管理者与员工朋友们高度评价，在如何打造和谐团队，提高企业凝聚力、执行力和创新力方面起到了很好地推动作用。

赵振洲，人力资源管理师、高级政工师，郑州铁路局工会组织部原部长。

长期从事职工文化建设与企业文化建设的不研究作，对如何做好员工素质教育工作具有丰富的社会实践经验。

杨涛，郑州铁路局干部，长期从事企业员工的培训与教育工作。

<<员工快乐工作手册>>

书籍目录

第一章 员工快乐工作，企业才有前途1.快乐工作与生存终极目标2.快乐工作与人的需求理论3.快乐工作与经济社会发展4.快乐工作与企业健康发展5.快乐工作与内部凝聚力6.快乐工作与团队执行力7.快乐工作与企业文化第二章 加强情感关怀，实现人性化管理1.有效的情感激励方式2.对员工多进行感情投资3.运用情感调动人的积极性4.善待员工用关怀换取真诚5.雪中送炭易产生割不断的情6.亲和力帮你赢得员工的信赖7.与员工保持亲密的关系8.让员工感受到了温暖和关怀第三章 有效沟通交流，增进相互了解1.架起与员工沟通的桥梁2.有效沟通应注重的基本技巧3.让员工听得“懂”你的语言4.善于处理矛盾冲突5.给员工创造畅所欲言的环境6.关心员工倾听员工的声音7.真心听取员工的正反面意见8.与不善交谈的员工谈心沟通9.用信任和真诚构建平等沟通的平台第四章 实行激励机制，激发工作热情1.给员工精确地下达指示2.信任是对员工最大的激励3.夸赞是最强有力的激励4.兴趣是最有活力的激励5.压力也是一种激励6.企业文化能激发员工的工作热情7.为员工创造良性的竞争环境8.善于激励处于低潮状态的员工9.让员工对未来充满希望10.激励要做到赏罚分明第五章 合理分权授权，培养主人翁精神1.合理授权是激发员工活力的源泉2.信任是授权不可动摇的根基3.授权要做到权责统一4.视能授权，把握分寸5.把握好授权的时机与细节6.授权可以虚实结合7.避开你的授权误区第六章 培养团队意识，增强员工归属感1.重视团队的建设2.培养团队的默契3.让员工感到自己的重要性4.发掘每个人的情商5.让团队精神凝聚员工合作6.以团队精神引导竞争7.树立一个共同的目标8.帮员工规划职业生涯9.把公司营造成员工温暖的家第七章 适当赞美奖励，增强员工成就感1.赞美使别人成功2.多从细节处赞美员工3.对员工出色的表现褒奖要及时4.当众赞美采用一定的技巧5.发现闪光点真心赞美6.给员工戴一副“金手铐”7.适当拍拍员工的“马屁”8.新员工更需要表扬9.培养员工的成就感使工作富有成效第八章 强化薪酬管理，让员工劳有所值1.制定健全科学的薪酬制度2.薪酬制度要以绩效为导向3.实现薪酬激励效能的最大化4.优质工作促进员工素质提升5.打破薪酬与职位的对应关系6.让员工努力得到回报7.注重员工利益不要轻易削减8.必要时偷偷塞给员工一个“红包”第九章 创设良好环境，打造快乐工作平台1.员工需要自由发挥的空间2.给员工营造宽松的工作氛围3.多给员工一些锻炼的机会4.让员工“有奔头”5.对员工要一碗水端平6.别忽视了年轻员工7.营造新环境，让员工乐于工作第十章 加强常规培训，鼓励员工进步1.培训是最好的投资2.培训有利于稳定员工队伍3.有效培训必须经过充分的准备4.建立学习型组织让员工不断成长5.注重在工作实践中培训员工6.鼓励员工自我培训7.特别培训让员工尽情发挥潜力8.多方法培训确保培训成果顺利转化9.企业如何做好新员工培训10.警惕培训留下“后遗症”第十一章 实行绩效评估，开展良性竞争1.360度考核你的员工2.绩效考核是手段，绩效精神是目的3.制定合理的考核标准4.绩效评估要公平公正5.考试要实事求是6.不可小视员工的工作态度7.与员工进行考核面谈的技巧8.让平庸者安静地走开第十二章 有效心理疏导，消除心理障碍1.为员工做好“精神按摩”2.抚慰员工的精神创伤3.帮助员工从挫折中崛起4.用宽容去消除员工的偏见5.如何化解员工抗拒心理6.员工冲突冷处理7.悉心倾听员工的唠叨8.为员工解除烦恼9.让员工心里充满阳光附录 工作快乐心理测试

<<员工快乐工作手册>>

章节摘录

版权页：近年来，美国南加州大学经济学教授理查德·伊斯特林对客观收入和主观快乐之间的关系进行了科学的研究，并从此开创了一个新的经济学领域——快乐经济学。

它综合运用经济学、心理学和社会学的研究方法，扩展了传统经济学的效用和福利概念，强调了除收入以外给人们带来快乐的其他因素，对于构建社会主义和谐社会具有较大的参考价值。

以往，尽管经济学家自己也认识到仅用货币收入来衡量经济福利会遗漏其他一些影响快乐和幸福的重要因素，但除了理论的严谨和逻辑的一致而不得不忍受这种简化。

从此，以收入和财富为基础的福利和效用不仅支撑着经济学大厦，引导着公共政策的方向，也左右着大多数普通人对于幸福和快乐的理解。

早在1974年，理查德·伊斯特林教授就在其著作《经济增长可以在多大程度上提高人们的快乐》中提出了所谓的伊斯特林悖论：收入增加并不一定导致快乐增加。

原因在于，人们对于快乐具有很强的适应性，对于由收入带来的快乐适应性更强。

也就是说，在经历了短暂的由于收入增加导致的快乐以后，人们的快乐程度又会逐渐回复到接近于原来的水平。

首先，国家之间的比较研究以及长期的动态研究表明，人均收入的高低同平均快乐水平之间没有明显的关系。

其次，在收入达到某一点以前，快乐随收入增长而增长，但超过那一点后，这种关系却并不明显。

第三，在任何一个国家内部，人们的平均收入和平均快乐之间也没有明显的关系，而包括文化特征在内的许多其他因素会影响快乐。

快乐经济学采用了完全不同于传统经济学的理论假设和研究方法。

快乐经济学更加强调主观快乐，重新将快乐定义为人们的主观心理感受。

这表面上是一种理论的回归，其实是一种理论上的进步。

首先，快乐经济学认为，人们的快乐更多的是一种主观评价。

其次，快乐经济学承认收入确实是带来快乐的重要因素，但不是唯一因素。

在基本的需要满足以后，其他因素的重要性就开始凸显，其中最重要的就是期望值的升高。

有很多高收入者认为自己不快乐，也有很多低于贫困线的人认为自己很快乐，原因就在于他们有着不同的预期。

再次，人们对不同来源的快乐具有不同的适应性，收入和财富带来的快乐比较短暂，而非财富带来的快乐则较为持久。

同样，相对于非金钱的损失而言，人们更容易适应金钱损失带来的痛苦。

最后，快乐对收入具有反作用。

很多研究发现，一些偶然性的不幸和痛苦会极大地降低人们的工作动力和收入，导致一种恶性循环；

相反，快乐的人在工作中的业绩更加突出，因此更容易获得较高的收入，形成一种良性循环。

这显示了不论在社会还是在企业中营造快乐的氛围的重要性。

<<员工快乐工作手册>>

编辑推荐

《员工快乐工作手册(最新畅销书)》：快乐工作，是员工与企业双赢的法宝。快乐是一种动力，是知识的升华，是智慧的结晶，快乐工作，才能最大程度的激发工作热情，发挥工作的想像力和创造力，从而创造出辉煌的工作业绩。

<<员工快乐工作手册>>

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>