

<<幸福管理>>

图书基本信息

书名：<<幸福管理>>

13位ISBN编号：9787500492672

10位ISBN编号：7500492677

出版时间：1998-11

出版时间：中国社会科学出版社

作者：乔纳森·卡勒

页数：212

字数：200000

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>

<<幸福管理>>

内容概要

郑国娟的这本《幸福管理(心本管理的终极目标)》从幸福学和幸福管理学的全新视角，基于心本管理理念，以开发员工的心理资本和提升工作幸福指数为切入点，对幸福管理问题进行探讨，构架起幸福管理的全新范式。
是一部充满智慧的全新管理学专著。

<<幸福管理>>

作者简介

郑国娟，1964年生，四川泸州人，河北经贸大学工商管理学院副教授。

研究方向为人力资源管理、组织行为学、应用心理学。

2006年以来，主持省部级科研课题6项，其中，主持的社科基金项目“基于企业员工工作幸福指数调查的和谐管理研究”2009年获得河北省社科基金项目优秀成果三等奖。

在中国社会科学院主办的《经济管理》等国家级核心期刊和国际学术会议上发表论文近20篇，2008年获河北省高等教育学会第十一届优秀高等教育科研成果二等奖。

书籍目录

- 前言
- 第一章绪论
- 第一节幸福管理概述
- 一幸福管理的提出
- 二幸福管理概念的界定
- 三幸福管理的研究框架
- 第二节当代管理学发展对幸福管理的启示
- 一管理学的革命——从“人本管理”到“心本管理”
- 二幸福管理是心本管理的体现和延伸
- 三幸福也是生产力
- 案例一：幸福管理法让管理更加融洽
- 第二章幸福管理研究的理论基础
- 第一节幸福学理论及其关于幸福感的探讨
- 一“我们的最终目标不是最大化财富，而是最大化人们的幸福”
- 二如何由发展经济来提高幸福
- 三幸福学关于“最大化人们的幸福感”的四点建议
- 四幸福定律及其推论
- 第二节幸福心理学理论及其关于幸福感的分析
- 一幸福感的定义和特点
- 二幸福心理的结构
- 三幸福感产生的心理机制
- 第三节新人性假设理论
- 一幸福人假设理论
- 二休闲人假设理论
- 三幸福管理必将成为一种崭新的管理理念
- 案例二：以人为本——惠普之道
- 第三章幸福感在企业管理中的应用
- 第一节基于幸福学的企业管理及其策略
- 一幸福学理论在员工激励中的应用
- 二幸福学理论在提高员工满意度中的应用
- 第二节基于幸福心理学提升工作幸福感
- 一工作幸福感的提出
- 二工作幸福感的含义及其作用
- 三基于幸福心理学提升工作幸福感的策略
- 第三节企业心本管理背景下员工心理资本的嵌入
- 一人力资源管理的新取向——从人力资本、社会资本到心理资本
- 二心本管理背景下心理资本的嵌入
- 案例三：谷歌化管理
- 第四章关于企业员工工作幸福感的调查研究——河北省企业员工“工作幸福指数”调查研究
- 第一节研究设计
- 一样本选取与问卷设计
- 二研究方法及因素分析
- 第二节调查数据分析及结果
- 一企业员工对工作和组织的满意程度(W1)——现状及存在问题
- 二员工正负向情绪情感体(W2)——影响因素之一

<<幸福管理>>

三员工对于组织满足自身需求的满意程度——影响因素之二(W3)

第三节讨论与建议——干预策略

一实现人岗匹配——强化人力资源管理规范，做好工作分析

二基于幸福指数建立管理指标体系，整合并统一企业与个人目标

三培养职业韧性，维护员工幸福感

四关爱员工生活，促进工作—家庭平衡

五培养员工的心理资本——将心理资本嵌入企业的人力资源管理体系

六关注并提升员工的工作快乐感——形成积极的心理契约

案例四：迪斯尼公司的快乐复制法

案例五：联想——保护员工职业心理健康

第五章幸福管理中的心理管理(上)

第一节心理管理概述

一心理管理及其特征

二心理管理的效能

第二节心智模式管理

一心智模式的含义及影响因素

二心智模式的自我管理和自我训练

第六章幸福管理中的心理管理(下)

第一节心本管理理念下的情绪管理

一对情绪及情绪管理的理解

二影响员工情绪的因素

三情绪管理的效用

四幸福管理中的员工情绪管理对策

第二节心本管理理念下的情感管理

一对情感管理的理解

二企业情感管理模式

第三节幸福管理模型的基本构架

案例六：“幸福管理”绽放幸福之花

案例七：太平人寿保险有限公司的快乐工作程序

附：员工“工作幸福指数”调查问卷

主要参考资料

<<幸福管理>>

章节摘录

版权页：插图：人们对幸福的理解概括起来大致可分为以下三种：（1）以外界标准界定的幸福。此观点认为，幸福是建立在观察者的价值体系和标准之上，而不是被观察者的自我判断。

（2）以内在此情绪体验为标准界定的幸福。

认为幸福就是体验到较多的积极情感和较少的消极情感。

（3）以个体的主观判断为标准界定的幸福。

我们认为：幸福是评价者根据自己的标准对其生活质量进行的综合评价而产生的一种主观反映和相应的心理体验。

同时，我们将以个体的主观判断为标准界定的幸福定义为主观幸福感。

从管理意义上说，幸福就是在管理活动中，个体充分发挥和利用自己的智慧和优势以获得自身的发展，并不断地追求生存的优越和工作的快乐，以满足自己不断提升的物质和精神需求，并认识到自己需要得到满足以及理想得到实现时的一种主观反映和心理体验。

（二）幸福管理的内涵及特点幸福管理就是以心本管理为基础，企业努力通过营造和谐的氛围，给员工提供有挑战性并兼顾愉悦性的工作，使员工对企业有一种成长感、归属感、价值实现感，同时在工作中感受到自由、充实和乐趣，以增进组织利益相关者幸福最大化的机制运行过程。

管理活动是一个持续的过程，员工从持续的幸福管理活动中，感受到积极的情感体验，而这种积极心理体验就是一种幸福感。

幸福管理就是一种旨在提高员工幸福感、以关注员工和组织的可持续发展为目标的新型管理模式。

幸福管理的特点有：1.幸福管理倡导以“心”为本企业不仅仅为员工提供工作机会，更重要的是为员工创造实现他们梦想和体现他们价值的机会。

“以心为本”即从员工的心理需要和个性优势出发，采取与之相适应的管理方法，让员工快乐地工作，这是成功管理一个企业的关键所在，并已成为企业界的共识。

这要求管理者从人生的终极目的即追求幸福与快乐的角度出发，在管理活动中树立幸福管理的理念，采用快乐化的管理方法，给员工提供自由、关爱和创造的环境与空间，帮助员工找到自己人生的意义，使他们在工作中也能享受人生的幸福与快乐，从而最大程度地发挥自己的潜能。

使员工快乐工作已经成为企业发展的源泉和不竭的动力。

2.工作设计强调兼顾挑战性和愉悦性工作具有挑战性和愉悦性是快乐工作的重要条件，员工参与和充满乐趣的工作方式是满足员工的内心需要的良好形式，因此，工作设计和管理在幸福管理的理念中显得尤为重要。

员工的本职是工作，幸福管理的重心也就是要围绕工作展开。

以往的管理过程中，管理者往往强调以员工的核心能力为依据进行工作设计，工作内容和职责必须是员工的能力所能完成的，以能定岗。

但是，由于种种原因，员工一旦出现“职业倦怠”等现象，就会给“以能定岗”的工作设计带来障碍，一些有能力的员工开始对自己所能胜任的工作不感兴趣，缺乏积极性，但给他们提供新岗位的空间又有限，管理者这就要回过头来挖掘“老”岗位的“新”乐趣，赋予老岗位新的挑战性和活力，工作能产生乐趣是让员工保持对工作的热情和积极性的法宝。

<<幸福管理>>

编辑推荐

《幸福管理(心本管理的终极目标)》:将管理学从效率管理、人本管理,推进到幸福管理,从物的管理推进到心本管理。

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>