

<<情感管理>>

图书基本信息

书名：<<情感管理>>

13位ISBN编号：9787506431828

10位ISBN编号：7506431823

出版时间：2005-6

出版时间：中国纺织

作者：赵翔安

页数：273

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>

<<情感管理>>

内容概要

现在看来，把金钱当作一项能提高工作效率的手段似乎不太有效了。我们都认为员工喜欢钱，但是我们的员工似乎很明确地告诉我们他们需要的不仅仅只是钱，尤其是我们所器重和倚重的员工，更是如此。

尽管从理论上讲，钱可以帮助我们留住员工并奖励他们为公司效力，然而事实却并非如此。钱无法买到感情，无法买到幸福，更无法买到员工的责任感。

当然，为了成功地管理并留住员工，我们往往只注重提供具有竞争力的薪资和福利，但却忽略了工作环境方面存在的很多问题。

虽然公司希望能够用高薪水和高福利来吸引人才，借以弥补工作环境复杂的缺陷，但是，现实的情况是，如果员工对公司感到不满意的话，尽管这是一个待遇好而且很有名的公司，员工也不会对工作抱有任何责任感。

随着人们个性自我解放的意识日益膨胀，大棒式的管理越来越不适应企业文化的发展，人们越来越强烈地要求自由、平等、尊重。

美国著名的管理学家托马斯·彼得斯曾疾呼：你怎么能一边歧视和贬低员工，一边又期待他们去关心质量和不断提高产品品质！

的确，人区别于动物的最根本一点除了语言，就是人类具有丰富的感情，而这些错综复杂的感情又会左右每一个人的思维。

在公司里，员工的情感变化决定着员工的工作态度、工作热情及工作方法，从而，影响着整个公司的发展。

可以说，从前领导者职位所赋予的不容挑战的权威已荡然逝去，如今的管理者更应该善于笼络下属，而不是控制下属。

但是，作为领导管理者，仅仅依靠一些物质手段激励员工，却不是着眼于员工深层次的情感生活，那远远是不够的。

没有任何惩罚的情感管理是管理者以真挚的情感，关注员工的内心需要，激发员工的正向情感，通过情感的双向交流和沟通实现有效管理。

这种管理策略的威力像火苗一样迅速扩展到整个公司，并创造这样一种文化氛围——员工们认识到公司是他们应该扎根的地方。

情感力量是一种内在自律性因素，它犹如一只“看不见的手”，可以深入到人的内心世界，有效地规范和引导员工的工作。

在这《情感管理》里，我将向您展示如何有效地运用情感管理这种管理策略创造好的文化氛围，让员工死心塌地地为公司服务。

《情感管理》将告诉你如何利用情感与员工进行沟通，如何利用情感激励员工，如何利用情感巧妙地批评员工，如何利用情感培养员工的忠诚……相信当你读完《情感管理》定会慨叹一声：早读此书，能挽留多少能人呀！

<<情感管理>>

书籍目录

第一章变革现代管理方式 一、情感管理变革现代管理方式 1.没有惩罚的情感管理 2.情感管理的核心 3.情感管理的原则 4.情感管理的途径 二、情感管理的效用 1.情感管理的理论支持 2.情感管理的效应 3.情感管理调动员工最大积极性 4.情感管理的“双面性” 三、情感管理对领导者的素质要求 1.具备高尚的品德 2.具备亲和力 3.具备良好沟通艺术 4.自己掏腰包 5.能够控制自己的情绪 四、情感管理经典案例解析 1.始终与员工保持最亲密接触的惠普公司 2.美国西南航空公司的情感激励 3.索尼公司的“大家庭”情感管理 第二章 用情真诚沟通 一、用情沟通的作用 1.联络各级成员的情感 2.使决策合理有效 3.有效统一思想 and 行动 4.使各级成员认清形势 二、用情沟通的形式 1.正式沟通 2.非正式沟通 三、用情沟通的原则、方法与技巧 1.用情沟通的原则 2.用情沟通的方法 3.用情沟通的技巧 四、用情沟通的策略 1.巧听善言.凝聚人心 2.多听少说.看透其心 3.察言观色.倾注真情 4.掌握语言艺术 5.动之以情 6.听取抱怨的技巧 五、用情沟通经典案例解析 1.联想顺畅的沟通 2.人本集团沟通有方 3. IBM 独具特色的沟通机制 第三章 高效的情感激励 第四章 给人台阶慢慢下 第五章 让爱使员工动起来 第六章 用温情化解员工的抱怨 第七章 培训湿送给员工最好的礼物

<<情感管理>>

编辑推荐

一方面，老板拼命付给员工越来越优厚的薪水及福利待遇，并尽力满足他们名目繁多的要求，却不能得到员工的尽心尽力；另一方面，员工频繁地跳槽，对教老板怨声载道。老板和员工之间的明争暗斗永无止息…… 90%以上的企业破产，都是由于管理上的无能和经验的缺乏。

让最优秀的员工心甘情愿地为你工作： 现在看来，把金钱当作惟一一项管理工具似乎不太有用了。

我们都喜欢钱，但我们的员工并不满足于此，他们需要的不仅仅只是钱。

尽管从理论上来说，钱可以帮我们留住员工并激励他们为公司效力，然而事实却并非仅仅如此，钱无法买到感情，无法买到幸福，更无法买到员工的责任感。

最优秀的员工可以为最不优秀的老板工作，但却不能为没有人情味的老板工作。

情感管理是燃烧员工工作热情的催化剂，是减少工作中出现磨擦的润滑剂，是弥补老板和员工因地位不同而造成思想不同的粘合剂。

首先是理解别人，然后是让别人理解。

——史蒂芬·科维 一个经理人员能够激励他人，便是很大的成绩，要使一个单位有活力有生气，激励就是一切。

你也许可以干两个人的活儿，可你成不了两个人。

你必须全力以赴，去激励别一个人，也让他去激励他手下的人。

——雅科卡 以一种富有人情味的方式而不是粗暴的方式去批评，这会让被批评者乐于接受。

——D.奥吉维 除非拥有人才，否则你无法做到不懈怠……挽留人才的不是工资、股票或别的什么东西，而他们是否被真诚地疏导或对待。

人才因喜欢自己所从事的工作而留下，人才留下来是因为他们适应公司文化，因为他们在一个互相鼓励及互相帮助的环境中工作，也因为他们作为一个成功集体的一分支工作而获得成就感。

导致人才离开的是不满，而非金钱。

——罗德·钦思 员工的抱怨可能正是你管理工作的弱点，要慎重对待。

——罗伯特·麦克唐纳 我对IBM公司最重要的贡献在于，我能通过各种方法挑选才干出众的人员，并能使他们紧密团结在一起。

——小托马斯·J.华生 人是我们最大的资产。

——杰克·韦尔奇

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>