

<<幸福的团队才是好团队>>

图书基本信息

书名：<<幸福的团队才是好团队>>

13位ISBN编号：9787515802596

10位ISBN编号：7515802596

出版时间：2012-9

出版时间：中华工商联合出版社

作者：王立

页数：228

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>

<<幸福的团队才是好团队>>

前言

金钱=快乐？

成功=幸福？

在变动急剧、竞争激烈的环境中，身处职场的每一个人都承受着远远高于以往数十年的心理压力。据2004年全国首份“职业倦怠指数”调查显示，70%的白领出现了不同程度的职业倦怠。

如果你去问身边的人“你知道自己的职场幸福感在哪里”的问题，回答者十有八九会当场语失。

我们常以为，有了财富的积累、社会声望的提高，就能理所当然地得到幸福感。

但据权威调查显示，在那些被认为是最应该“幸福”的企业家和高管们，经常感到“烦躁易怒”的人占总人数的70.5%，“疲惫不堪”的占62.7%，“心情沮丧”的占37.6%，“疑虑重重”的占33.1%，“挫折感强”的占28.6%……纵观职场，不仅那些承受高压的企业家和高管们，就连每一个职场小白领也都需要寻找一种保持内心幸福的积极力量。

也就是说，幸福，不再只是一个哲学问题。

经济学界开创的幸福经济学说，扭转了以GDP衡量发展的传统经济理论，让众多企业以幸福经济为核心对实践加以创新和发展，这在为客户提供幸福生活规划的同时，也为企业赢得了发展和丰厚的利润。

要提升幸福感，企业不能当看客。

对于幸福工程的建设，普通民众可以期待政府，但企业却不能。

作为社会体系中最核心的经济载体，企业要打开员工的职业发展通道，关注社会和社区的需要，注重社会责任感的担当。

成为幸福的制造者。

著名企业家严介和先生曾这样论及自己的企业幸福观：“企业最大的慈善就是厚待员工。

企业家的社会责任就是让更多的人就业，让更多的员工有归属感、幸福感。

企业家应该让更多的人共同富裕，让更多的人享受改革开放带来的成果。

”在2011年初麾下几大集团的董事局扩大会议上，严介和正式提出了“对内厚待员工，对外博奉品牌”这一理念。

在这个有“内地最大包工头”之称的企业家心里，厚博源于侍奉，有如此心态的企业才能做大做强，才是真正意义上的“厚待员工、富民强国”，才能让员工幸福起来。

简言之。

幸福企业是能够创造幸福的企业，这是一个由小到大，由此及彼，由小境界到大境界的不断发展和升华的过程。

那么，企业在幸福指数提高的过程中应该什么样的担当？

团队管理者在“幸福”过程中应该充当什么样的角色？

什么样的团队才“幸福”？

团队管理者应具备什么样的素质？

如何让所有员工幸福？

幸福企业源于“幸福员工”，而幸福员工的幸福指数来源于什么……对于这些问题，很多管理者和企业领军人物都感到困惑。

本书从幸福学和幸福管理学的全新视角，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，从而让管理者理性、科学地提升员工的幸福度，发挥有限资源的最大效益。

<<幸福的团队才是好团队>>

内容概要

《幸福的团队才是好团队》从幸福学和幸福管理学的全新视角着眼，以开发员工的心理潜能和提升工作幸福指数为切入点，对幸福、管理问题进行探讨。

既有实质性的访谈案例和真实的企业案例，又有量化的数据调查研究，为企业提供了不同的视觉角度，有助于员工对幸福感加深理解和认识。

《幸福的团队才是好团队》由王立编写。

<<幸福的团队才是好团队>>

作者简介

王立，高级理财规划师、职业经理人，主要研究领域为组织管控、绩效管理、薪酬管理、人才战略管理等。

从业11年以来一直从事大型金融企业的经营管理工作，对于绩优团队建设有着丰富的实战经验，现受邀对多家企业进行培训，对于“幸福团队建设”、“在工作中寻找幸福”等课题有着独到的见解。

<<幸福的团队才是好团队>>

书籍目录

第一章 左手财富，右手幸福——什么是幸福的团队

职业幸福感，影响你一生

1. 职场上的“幸福在哪里”游戏
2. 职场幸福的五大共性

团队幸福指数决定你的职业幸福度

1. 什么是幸福的团队
2. 团队如何才能使员工获得职业幸福感？

3. 提升团队幸福的十大技巧

幸福团队四项基本特征

1. 情感激励——让员工快乐工作
2. 共同发展——让团队和员工双赢
3. 用团队荣誉感提高员工幸福感
4. 巩固员工安全感——没有安全感就没有忠诚度

第二章 是什么阻碍了团队幸福感——职场不幸福的三大原因

谁是最没有幸福感的职场人

1. 高管：职位越高，“幸福感”越低
2. 男性：不会释怀不幸福
3. 新人：焦虑降低“幸福感”

为什么工作幸福指数不高？

1. 蚁族：低待遇吞噬幸福感
2. 白领：巨大的工作压力和混乱的公司管理
3. 精英：拿高薪却不开心，金钱与幸福感不对应
4. 自身原因导致的不幸福感

为什么团队幸福指数不高？

1. 管理者：一个人战斗，永远不会有幸福
2. 下属：得不到上司的欢心，所以没有幸福
3. 同事：距离感磨灭掉幸福

第三章 幸福团队的密码——幸福感等于快乐+满足

谷歌精英们的幸福——自由、民主、快乐

1. 德鲁克式理想——工作应当体现人的社会价值，而非仅仅是商业价值
2. 福利，是为了让员工“更幸福”地工作

海底捞的归属感——农民工的幸福价值观

1. 没有白吃的苦——海底捞的价值观非常契合农民工的心理
2. 把员工当成家人，营造家庭幸福感

培养人才的幸福——万科

1. 股权激励——物质生活的幸福
2. 尊重员工——精神生活的幸福
3. 职业经理人文化——培养人才比管理人才更幸福

阿里巴巴的激情——白领的幸福信仰

1. 幸福感就是让团队成员有信仰
2. 推崇个性、崇尚快乐工作——有笑脸的公司才有幸福

第四章 幸福与领袖之道——打造团队“幸福教练”

<<幸福的团队才是好团队>>

情商教练：尊重和关爱——让团队潜能最大化

- 1.运用尊重来培养下属幸福感
- 2.关怀下属，建立可持续追踪的动态幸福力档案

管理教练：信任和授权——控制好风筝线

- 1.有效授权，提高“幸福的业绩”
- 2.维持高信任，授权的同时控制好风筝线

整合教练：用幸福力整合团队各项资源

- 1.资源整合：幸福力是团队众多关键因素的“中心轴线”
- 2.价值排序：把幸福放在第一位，利益放在第二位

第五章 小白领的团队幸福术——员工如何赢得职场幸福

心理篇——小白领幸福心理学

- 1.幸福测试——你的职场幸福指数有多高？
- 2.走出幸福误区——工作“超人”的幸福心理学
- 3.敬业不如乐业——一条真正能带来幸福的路

行动篇——跳出藩篱，大胆期许幸福

- 1.职场新人学理财，月薪3000一样可以过得幸福
- 2.边工作边培养好习惯，九个小技巧提升职场幸福感
- 3.职场“老鸟”学解压，不让工资成为精神损失费

学习篇——他们如何给职场幸福充电

- 1.学习他们：健康幸福混职场，简单又平常
- 2.自我修炼：跟着他们打造一周的快乐心态
- 3.积累资本：为幸福的未来增加筹码

第六章 团队就是幸福船——滋养幸福团队的企业文化

幸福企业文化创建的必要性

- 1.真正成功的企业，应该是“幸福最大化”的企业
 - 2.幸福的员工是提升企业利润的生力军
 - 3.提高员工的“幸福感”应成为企业文化管理者的价值追求
- 如何切实提高员工的“幸福感”？

- 1.既要重视物质条件的改善，也要重视非物质因素的影响
 - 2.在资源有限的情况下，管理者同样可以增加员工的幸福感受
- 如何让员工参与营造幸福企业文化的工作中去？

- 1.做事的机会是前提
 - 2.学习的机会是基础
 - 3.赚钱的机会是根本
 - 4.晋升的机会是动力
- 幸福企业的愿景——创造幸福人生的企业文化到底什么样？

- 1.员工幸福地工作，并在为社会创造幸福的同时享受幸福
- 2.在企业经营过程中充分体现“幸福营销”理念
- 3.热心公益，将幸福带给全社会

第七章 幸福力的四项修炼——幸福团队构建细节

绩效修炼——幸福的团队必然是高绩效的业务榜样

- 1.幸福团队和不幸福团队的绩效差异
- 2.高绩效幸福团队成员的六种表现

<<幸福的团队才是好团队>>

3.影响幸福绩效的三因素

人力资源修炼——善于用人是幸福团队的成功秘诀

1.用对人的学问

2.让每一个能人都有自己的位置——各尽其能，优化组合

学习力修炼——打造学习型的幸福团队

1.授人以鱼只能使他“做对了事情”，授人以渔则可以使他“以正确的方法做事”

2.打造学习型幸福团队的实用技巧

合作修炼——真正的幸福来自和谐团队

1.幸福团队的灵魂是“团队精神”

2.最幸福的管理者。

会通过构建自己的团队来达成梦想

<<幸福的团队才是好团队>>

章节摘录

版权页： 2.职场幸福的五大共性 虽然幸福是主观的，甚至是有点抽象的，虽然幸福的来源各有各的不同，但是，如果把它放在职场这一范畴内去考量，还是可以总结出一定共性的。

幸福的共性主要表现在以下六个方面：第一，利益得到充分获取。

在这个世界上，人与人之间的关系有成千上万种，但其中一种关系是最根本的，那就是利益关系。如果一个人的利益得不到充分的获取，其余的一切关系都将成为浮云，也就谈不上什么快乐。

因此，利益的获取是快乐生活的第一站。

第二，生活得到充分保障。

我们可以把每个人的生活简单地分为两类：物质生活和精神生活。

物质生活是精神生活的基础，而精神生活则是物质生活的升华。

无论在何时何地，若这两种生活得不到充分的保障，快乐就无从谈起。

物质生活的匮乏，更是常常使人陷入痛苦的深渊。

第三，意愿得到充分表达。

20世纪20年代，著名的“霍桑实验”告诉全世界，人除了金钱，还需要情感层面的东西。

尤其是情感层面的沟通，能使人的意愿得到充分表达。

相反，当一个人的意愿得不到充分表达时，即便有富足的物质生活，也不会感到真正的快乐。

第四，人格得到充分尊重。

如果说意愿是一个人后天的需要，那么人格就是一个人先天的要素，每个人都有自己的人格以及存在价值，每个人都希望自己的人格受到尊重。

如果人的这一需要得到满足，就会感到快乐。

第五。

价值得到充分实现。

体现自我价值是一个人的最高追求。

当一个人的人生价值得到充分体现的时候，这个人注定是快乐的。

而这种快乐超越了物质，超越了情感，将人们的幸福指数推向了巅峰。

第六，如果说健康和快乐是幸福的本质，那么，职场上的美丽就是幸福的附加值。

提起“美丽”二字，大家都会联想到美女、帅哥等词，职场上的“美丽”与之不同，包含了两个层面的美：一是形象气质的美，一是心灵的美。

对幸福而言，这两个“美”缺一不可。

形象气质的美能带给你万众瞩目的愉悦；而心灵的美则会带给你自信和泰然。

当一个人拥有这两种美的时候，他的职场生涯会更加幸福。

那么，这六个共性来自何处？

首先，它们一定来自一个和谐温馨的团队。

判断个人职业幸福感的好坏，最主要是看你处在一个什么样的团队中，以及你在团队中的融入程度。

一个和谐温馨的团队能让人产生一种凝聚力。

发挥团队成员的爱好特长，将个人的能力发挥尽致，达到1+1>2的效果，达到“圆满完成任务，高度实践过程”的目的。

同时，好的团队，不但要有融洽的同事的关系，和谐的干群关系，管理者的融入程度也是至关重要的。

好的管理者会积极参与团队的建设，调动团队成员的积极性，发挥模范带头作用，以自己的人格魅力推动团队的和谐，促成团队成员之间的和谐相处，带领每一位员工体会职业幸福感。

稻盛和夫有一段发自内心的话：“公司并不是经营者个人追求梦想的地方，无论现在还是将来，公司永远是保障员工生活的地方。

在追求全体员工物质与精神的幸福的同时，为社会的发展和进步作出贡献。

企业首先是员工的企业。

其次才是股东的企业。

<<幸福的团队才是好团队>>

”二，它们来源于自我的成长和自我价值的实现。

生活中，值得我们敬重与感激的人或物有很多。

之所以有人总觉得生活亏待了自己，是因为其过分的强调了自我，弱化了别人的存在。

“人生不如意事有八九，常想一二，”是一种达观的人生态度，是一种知足常乐的心态。

带着欣赏、宽容的眼光去看待周围的人或事，你会发现生活是如此的美好；而总是怀有埋怨、指责、敌视、不满的态度，会让你的心情变得很糟糕，如此，自然没有幸福感可言。

<<幸福的团队才是好团队>>

媒体关注与评论

“判断一个人，一个公司是不是幸福，不要看他是不是哈佛毕业，是不是斯坦福毕业，不要判断公司里面有多少名牌大学毕业生，而要判断这帮人干活是不是很疯狂，看他每天下班是不是笑眯眯回家。

”——在大多数企业中，只有同事之间可以以姓名相称，对于高层领导，一概要在姓氏后加上主任、经理、总经理等称谓表示尊敬。

在阿里巴巴，马云有一项规定，所有的员工见到他时只需用一种称呼——马云。

如果有新来的员工习惯性地叫他“马总”，他会马上更正道：“拜托你，别叫我马总好不好，叫我马云！”

”——马云 “幸福是像信任家人那样信任员工。

如果亲姐妹代你去买菜，你还会派人跟着监督吗？

当然不会。

”——在“海底捞”，200万元以下的开支均由副总负责，而它们与张勇非亲非故。

大区经理的审批权为100万元，30万元以下的开支各店店长就可以签字批准。

40多岁的张勇，如今已经“半退休”。

——张勇谈 “这是福利，更是为员工打造宽松、自由的环境，为了让员工更幸福地工作

。”——在谷歌，员工不但有自己掌控的时间，甚至可以决定自己做什么项目。

一般情况下，项目主管都会支持员工的想法，如果遇到不同的意见，也以协商为主，项目主管会帮助员工分析自身的优势，给员工提出建议，但最终的决定权依旧掌握在员工手中。

——拉里·佩奇

<<幸福的团队才是好团队>>

编辑推荐

《幸福的团队才是好团队》是知名企业管理者、职业经理人王立先生最新力作。
《幸福的团队才是好团队》为我们介绍了沉淀数千年的赚钱之术，影响全世界的经商之道。
它将团队建设与工作幸福感结合起来，对企业和员工是一种双赢。
马云、张勇、拉力·佩奇倾情推荐。

<<幸福的团队才是好团队>>

名人推荐

“判断一个人，一个公司是不是幸福，不要看他是不是哈佛毕业，是不是斯坦福毕业，不要判断公司里面有多少名牌大学毕业生，而要判断这帮人干活是不是很疯狂，看他每天下班是不是笑眯眯回家。”——在大多数企业中，只有同事之间可以以姓名相称，对于高层领导，一概要在姓氏后加上主任、经理、总经理等称谓表示尊敬。

在阿里巴巴，马云有一项规定，所有的员工见到他时只需用一种称呼——马云。

如果有新来的员工习惯性地叫他“马总”，他会马上更正道：“拜托你，别叫我马总好不好，叫我马云！”

——马云谈幸福 “幸福是像信任家人那样信任员工。

如果亲姐妹代你去买菜，你还会派人跟着监督吗？

当然不会。

——在“海底捞”，200万元以下的开支均由副总负责，而它们与张勇非亲非故。

大区经理的审批权为100万元，30万元以下的开支各店店长就可以签字批准。

40多岁的张勇，如今已经“半退休”。

——张勇谈幸福 “这是福利，更是为员工打造宽松、自由的环境，为了让员工更幸福地工作。

——在谷歌，员工不但有自己掌控的时间，甚至可以决定自己做什么项目。

一般情况下，项目主管都会支持员工的想法，如果遇到不同的意见，也以协商为主，项目主管会帮助员工分析自身的优势，给员工提出建议，但最终的决定权依旧掌握在员工手中。

——拉里·佩奇谈幸福

<<幸福的团队才是好团队>>

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>