

<<用气场征服员工>>

图书基本信息

书名：<<用气场征服员工>>

13位ISBN编号：9787563928040

10位ISBN编号：7563928049

出版时间：2011-9

出版时间：北京工业大学出版社

作者：白山

页数：287

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>

## <<用气场征服员工>>

### 前言

看了孙红雷主演的电视剧《征服》后，很多公司领导都在寻找像电视剧里的主人公一样，用气场征服自己员工的优秀管理者。

其实征服员工并不难，难的是找到征服的好方法、好策略。

现代社会的竞争归根结底就是人才的竞争，谁最大限度地掌握了人才这个资源，谁就拥有了无敌的制胜法宝。

你想把各种各样的人才凝聚在自己的周围，让他们为你贡献聪明才智吗？

你想做到令行禁止，并且使下属心服口服吗？

你想花最小的代价换取最大的效益吗？

这一切，都离不开“管理”。

与人打交道是一件劳神费力的工作，更何况是位居他人之上的领导者呢？

许多人只是注意到了领导者表面上的威风八面，却忽视了他们肩上所担负的责任、承受的压力和他们所冒的风险，其实他们时刻处在一个极其复杂而且极其费心劳神的工作环境之中。

现代社会竞争日趋激烈，公司招人难、用人难、留人难，员工频频跳槽……在情况复杂的职场，作为领导者——无论是哪个级别的领导者，无不面临着这样的考验：如何稳定员工队伍，如何留住有能力、有潜力的下属，如何让下属死心塌地追随你，成为你的得力助手。

善管人的领导者，能够洞悉他人的心理特点，管起人来驾轻就熟、得心应手；不善管人的领导者，受累不讨好，常常得罪人，自己被搞得焦头烂额，手下的团队也是一盘散沙。

将广大员工的潜能充分发挥出来，会聚成强大的力量，创造事业上的辉煌，这是企业领导者管理的最高境界。

领导者最主要的工作就是管人，可并非所有的领导都善于管人。

管人是艺术，是谋略，只有极少数人能深谙其中奥妙，参透其精髓。

众口一词的好领导，无一例外地都具有完善的人格，他们用自己的能力说话，时时处处展现出既权威又亲和的领导风范。

他们不但是激励下属工作意愿的高手，而且还是超有沟通能力和魅力的人，他们浑身上下都散发出吸引人的强大魅力。

他们有和下属相处的各种高招，有与下属共同努力奋斗的各种能力，有将下属凝聚在自己身边的各种方法。

尤其重要的是，他们能够带领下属屡创佳绩，为下属、为自己，也为企业赢得更广阔的发展空间。

作为领导者，首先应该明白，阻碍事业发展的往往不是资金和技术，而是领导者自己。

这就要求领导者从自身出发，看清自己的使命，明白“领导者”这三个字真正的含义，处理好和下属各方面的关系和矛盾。

通过科学的管理和良好的执行，通过自己的行事魅力和领导原则，正确地指导员工，给他们各种机会，创造出强大的团队凝聚力，最终让员工在愉快的氛围中快乐地工作。

这些，才是一名优秀的领导者应该做到的。

本书适合各类领导者阅读。

书中介绍了很多优秀领导用气场征服员工、凝聚员工的经验，方便适用，易于掌握，易于操作。

有了它，将使你如虎添翼，事业发达，一帆风顺。

## <<用气场征服员工>>

### 内容概要

一旦你拥有了独特的气场，你周围的人和事都会被你的气场吸引，你会发现，一切都会变得更加简单，一切都会按照你预想的上演！

本书从领导管理的实践入手，综合归纳了65个领导者凝聚员工的经验，并且用生动而经典的案例、言简意赅的语言详尽地阐述了领导者如何用气场凝聚员工的技巧与方法。同时，在每节之后还有针对性地概括了领导管理艺术的精粹。

《用气场征服员工》一定能够让每一个领导者都领悟并把握与员工相处的管理技巧与方法，令领导者如虎添翼。

## <<用气场征服员工>>

### 书籍目录

- 经验一 威严与人情并重
  - 既要严格管理，又要关心爱护
  - 将“人情味”融入威严感中
- 经验二 学会与下属交朋友
  - 培养贴心人
  - 学会收服下属的心
- 经验三 肯为下属着想
  - 敢为下属承担责任
  - 不要收回下属已获得的利益
- 经验四 和你的下属共同面对挑战
  - 与下属共同解决困难
  - 让员工们动力十足
- 经验五 尊重下属，赢得他们的拥戴
  - 尊重、尊重、再尊重
  - 尊重下属要从哪些方面做起
- 经验六 给员工一些“自留地”
  - 给员工发展的空间
  - 放手让员工去做
- 经验七 充分发挥示范表率作用
  - 加强管理者的示范作用
  - 身教重于言教
- 经验八 以欣赏的眼光去看待员工
  - 真诚地赞美员工
  - 细心寻找可以赞美员工的机会
- 经验九 关注小事暖人心
  - 情感管人暖人心
  - 用“情”字聚拢人心
- 经验十 与员工建立互信关系
  - 给予员工信任比什么都重要
  - 走出“事事都要过问”的误区
- 经验十一 让员工感到有“奔头”
  - 展现心动的远景
  - 倡导内部跳槽制度
- 经验十二 营造良性竞争氛围
  - 有效引入竞争机制
  - 给予每个员工充分的竞争机会
- 经验十三 给员工充分参与的机会
  - 鼓励你的员工畅所欲言
  - 给予员工参与管理的权利
- 经验十四 激励员工的艺术
  - 用升迁的方法来激励员工
  - 请将不如激将
- 经验十五 既授其权，又明其责
  - 合理授权的技巧
  - 让权力与责任“如影随形”

## <<用气场征服员工>>

经验十六 用人不疑，人尽其才

人尽其才，才尽其用

用人不疑，疑人不用

经验十七 不拘一格降人才

大胆用人灵活用人

巧用“怪才”兴企业

经验十八 关注“小人物”

“小人物”同样需要尊重

学会与“小人物”做朋友

经验十九 对待员工要“一碗水端平”

领导者应摒弃私心

对所有员工一视同仁

经验二十 帮助新员工度过磨合期

如何接纳新员工

如何让新员工自我管理

经验二十一 给员工做好“精神按摩”

是解压，不是减压

帮助感到沮丧的员工重树信心

经验二十二 充分发挥下属的能力

领导者要学会做教练

员工的潜能重在挖掘

经验二十三 善于让下属挑大梁

挑战“不可能”

容许失败，鼓励尝试和创新

经验二十四 积极地与下属交流

敞开胸怀，接受新的或不同的想法

缩小“距离感”的关键是沟通

经验二十五 引导下属进行开创性的工作

以商量的口吻下命令

变“管理者”为“指导者”

经验二十六 正确对待牢骚和反对意见

控制好自己的情绪

认真对待牢骚和反对意见

经验二十七 批评也要讲究艺术

严格执行规章制度

批评应讲求艺术

经验二十八 领导者不能总当“老好人”

领导者要有自己的原则和立场

制度面前人人平等

经验二十九 巧用激励，因势利导

引导下属找到问题的根源

鼓励比指责更有效

经验三十 展现自己的“亲和力”

放下架子，与员工平等相处

领导者对员工要有“人情味”

经验三十一 向你的员工请教问题

虚心向员工请教

## <<用气场征服员工>>

鼓励员工说出心中的想法

经验三十二 不可忽视员工的个人利益

切实关注员工的利益

为员工提供有竞争力的薪酬

经验三十三 让员工感到“非常荣幸”

记住员工的姓名

亲自向表现杰出的员工道贺

经验三十四 让员工看到工作的价值

帮助员工找到工作的真正意义

为员工寻求工作的内在意义

经验三十五 让员工快乐地工作

实施内部创业

提升人才满意度

经验三十六 高度重视员工培训

培养人才优先于任何事情

为员工制造学习的机会

经验三十七 控制情绪，学会“冷”处理

不要让不好的心态影响下属

伤害感情的话尽量别说

经验三十八 正确对待下属间的纷争

克服内耗，防止“窝里斗”

学会建设性地解决冲突

经验三十九 领导魅力就是权力加影响力

处处做员工的楷模与表率

领导者要有干练的工作作风

经验四十 没有“扶不起的阿斗”

给予落后的员工以关怀和帮助

如何正确有效地批评你的员工

经验四十一 区别对待不同的员工

征服桀骜不驯者有妙招

充分利用好“刺儿头”能人

经验四十二 忘记手中的权力

狂妄只能招来麻烦

领导者要当好“服务员”

经验四十三 重信誉，说到就做到

讲信誉才会有威信

千万不要瞎许诺

经验四十四 好领导会慎用惩罚

不要胡乱“耍威风”

尽量宽待下属

经验四十五 关键时刻为下属出头

肯为下属牺牲自己

领导者要敢于为下属撑腰壮胆

经验四十六 领导者就要敢担当

富有责任感的领导值得下属信赖

坦率承认自己的错误

经验四十七 有压力才会有动力

## <<用气场征服员工>>

善于让下属“挑大梁”

给精明强干的员工压担子

经验四十八 厚德载物，以德服人

做领导要方圆宽厚

领导者要有“大将风范”

经验四十九 与下属分享成果

功劳是大家的

该分食就别吃独食

经验五十 尽可能多地为员工提供机会

给下属机会就是给自己机会

给下属“出头”的机会

经验五十一 凝聚力才是成功的“敲门砖”

与下属同舟共济

激发自豪与成就感

经验五十二 使员工从心底里认同企业文化

让下属有使命感

用自己的激情去感染员工

经验五十三 领导要活用威信

有距离才有威严

没耐性就没有威信

经验五十四 好领导应修炼人格魅力

维护好“领导形象”

别对员工撒谎

经验五十五 喊破嗓子不如做出样子

勤勉严格出威信

领导者要带头执行

经验五十六 命令精确明晰

命令必须指明责任人

明确命令的内容与目标

经验五十七 如何对待拒不执行命令的人

将命令进行到底

活用技巧，挥好令旗

经验五十八 让下属主动接受命令

如何让下属言听计从

最理想的是“不令而从”

经验五十九 越是有能力的下属越要严格要求

关键人物更需要“紧箍咒”

如何打击员工的傲气

经验六十 培养上下一体的工作关系

善于瓦解“小圈子”

及时出手，控制事态

经验六十一 灵活处理好各方面关系

与各种势力巧妙周旋

学会做“好好先生”

经验六十二 左右为难时装糊涂

置身事外，谁也不得罪

有些事没必要刨根问底

## <<用气场征服员工>>

经验六十三 让奖励达到最佳的激励效果

给员工意料之外的奖励

有时候不妨将明奖变为暗奖

经验六十四 书面赞扬的妙处

以具体的文字来赞美表现优秀的员工

使用优秀员工的姓名为奖励计划命名

经验六十五 以忠诚换取忠诚

你无法命令员工忠诚

忠诚是双向的



## &lt;&lt;用气场征服员工&gt;&gt;

## 章节摘录

不管是大型企业还是中小型企业，领导者所要面对的无外乎人、事二字。

换句话说，如果一位领导者能对人和事应付自如、管理有方，那么他就可以称得上是一个成功的领导者了。

管人和管事是相互联系的，人中有事，事中有管人，但管人和管事又有所不同。

它们之间的关系可以归结为一句话：无人就无事，‘管事之前应先管人，管人是管理之根本。

“企”字以“人”字当头，只有管好人，才能管好企业。

企业领导者要想管好企业，必须先学会管人。

市场经济时代，企业之间的竞争归根结底是人才的竞争，而人才竞争的胜负，在很大程度上取决于领导者的管人艺术水平高低。

管人之所以被称为艺术，是因为它是一项极其复杂而且极其费心劳神的工作。

正如人不能一口吃成胖子、一步登上山顶一样，没有谁能让一名领导者一夜之间精通各种管人之术，也没有谁能让一名领导者一夜之间从平庸走向优秀。

真正优秀的领导者，是那些在管人过程中注意自己的言行、注重小节的领导者。

在他们看来，管人绝对不是一件小事，在这过程中暴露出的问题更不是小问题。

在中国大酒店创业之初，曾发生过一件体现中方和外方管理文化差异的小事，但小事中却体现着大问题，一个关于管理和情理的问题。

事情缘于一位外方部门经理检查客房。

他不仅用眼睛检查地面、窗帘、浴室，还伸手四处摸摸，发现一切都打扫得干干净净，没有任何灰尘，床也铺得很整齐。

正当他满意地点头之际，却发现了一个他认为非常严重的问题：茶几上茶杯的朝向错了。

这里说朝向错，不是说茶杯放得不够整齐，而是茶杯上五个体现酒店品牌的字背对了门口。

按酒店规定，杯子上“中国大酒店”五个字应当向门口，让客人一进门就看得见，以便传达酒店的品牌形象。

另外，那盒小小的火柴也没有放在烟灰缸后面，而是放在了烟灰缸旁边。

这使外方经理大为恼火，他当众斥责了服务员，说她工作粗心大意，不负责任，不懂规矩。

那位服务员是一位18岁的广州女孩，刚入职不久。

她年轻气盛，受不了被人当众斥责，便与经理顶撞起来。

她说这仅仅是一件小事，并不影响酒店的服务质量，客人也不会计较，外方经理分明是鸡蛋里挑骨头，小题大做，欺人太甚。

摆错杯子是“小事”吗？

这件事情反映出来的问题是小问题吗？

优秀的领导者肯定都不会这样认为。

这样一场激烈的冲突，在当时算得上是轩然大波了。

当天，受了顶撞的外方经理也很难过。

他找到中方经理交换看法，中方经理诚恳地说：“在我们中国的文化传统中，上级是人，下级也是人，大家的关系是平等的。

唯有对员工满怀爱心、循循善诱，员工才会乐于接受你的批评教育。

员工们是因为不习惯你生硬的训导方式，所以才与你顶撞起来。

”外方经理恍然大悟：原来我与中方管理者在管理方法和思想观念上存在着如此巨大的差距。

我不了解中国的管理实情，只是就事论事，见服务员粗心大意没有品牌意识，便有些生气，情急之下没有注意工作的方式和方法。

外方经理反思了一夜。

第二天，他出现在那位服务员正在打扫的客房内。

服务员有点愕然，他们不约而同地望向茶几上的茶杯，这回茶杯摆对了。

那一瞬间他们相视而笑，仿佛昨天的“恩怨”已一笔勾销。

## <<用气场征服员工>>

外方经理是来向小服务员道歉的，他说，我昨天在众人面前大声斥责你，挫伤了你的自尊心，这是我的不对。

但是，杯子的摆法非讲究不可。

中国有句古语：“通情才能达理。”

外方经理寓理于情的态度令服务员十分感动，从此，她格外注意这样的细节，并且在认真里面又多了一种自觉。

从品牌管理的角度看，将“中国大酒店”五个字摆在显眼的位置，并不是一件小事，而是通过细节传达酒店品牌形象的大事。

品牌既是管理的起点，也是终点，酒店提供的一切优质服务的过程都在品牌中凝结。

这件事触及企业管理的核心问题：一个关于管理和情理的问题。

既要严格管理，又要关心人、理解人、尊重人；既要加强思想教育，又要耐心说服，讲清道理，这样才能调动员工的积极性。

在酒店管理中，外方管理人员要求员工严格遵守各项规章制度，讲究管理的规范化、科学化，这是没错的。

但另一方面，他们又常常将自己与员工的关系看成是主仆关系，员工一有差错，他们就以粗暴的态度斥责人、惩罚人，对员工缺乏理解、尊重和爱护，这种管理方式就值得商榷了。

有句话说得好：你可以批评，但不要轻蔑。

这句话如此简洁却又如此精辟，它道出了一个领导对员工所应持有的正确态度：尊重员工，尊重员工的人格。

后来，中国大酒店针对上级批评下级的态度和方式，以及如何做好督导、如何有效解决冲突等问题，设立了专门的培训课程。

酒店自身的企业文化也在对差异和冲突的一次次调解中得以提炼和积淀。

一年多之后，当初被批评的那个小服务员被评为酒店的“服务大使”，她在介绍经验的时候讲到了这件“小事”对她的启迪。

不久，她还升职当上了主管，这下轮到她给新来的员工讲茶杯的故事了。

在工作中，管理也好，情理也好，每一个细小的环节都可能引发大的问题。

管理不细可能导致企业形象的破坏，情理不通则会引发员工的不满，并进而影响管理的实施。

所以，无论管理还是情理都要从小处着眼，只有这样，才能得到下属的衷心拥戴，才能带领员工走向成功。

P1-3

## <<用气场征服员工>>

### 编辑推荐

由白山编著的《用气场征服员工》适合各类领导者阅读。

书中介绍了很多优秀领导用气场征服员工、凝聚员工的经验，方便适用，易于掌握，易于操作。

有了它，将使你如虎添翼，事业发达，一帆风顺。

现代社会的竞争归根结底就是人才的竞争，谁最大限度地掌握了人才这个资源，谁就拥有了无敌的制胜法宝。

<<用气场征服员工>>

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>