

图书基本信息

书名：<<激发心灵的自我管理:知识型员工价值整合的8大攻略>>

13位ISBN编号：9787111303718

10位ISBN编号：7111303717

出版时间：2010年05月

出版时间：机械工业出版社

作者：王振林

页数：243

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>

## 前言

现代管理大师彼得·德鲁克认为：自我管理是人力资源管理的“革命”，已经成为21世纪最重要的管理挑战。

随着知识经济和信息社会的不断发展，自我管理与每一位职业人的工作成效息息相关，成为人们工作中无法回避的重要组成部分。

尽管我们每一个人在不同程度上了解或者掌握自我管理的一些基本理念、方法和技能，但在忙忙碌碌中，往往不能正确运用，甚至忘得一干二净。

在茫茫人海中，我们多数人是普通人，是平常人，但我们渴望像周围的成功人士一样获得成就，希望像管理专家一样掌握自我管理的技能和方法。

事实上，自我管理不是可望不可即的高深理论，而是一个不断完善、不断修炼的过程，自我管理有效性的关键在于唤醒、激活我们自己，从首席执行官的角度思考问题和做事情。

本书是在我多年撰写的文章基础上整理加工而成的，也是人力资源管理工作的一些心得和手记。

但与一般的手记不同的是，我选择了职业人激活自我管理的8个方面的专题，力求本书的系统性。

对于每一个专题，结合自己的实际工作，基本按照对概念的理解、知识型员工自我管理、高层管理者的自我管理、国有企业管理等几个部分讨论。

每章都自成体系，全书也不失系统性，力求与其他类似的书籍有所不同。

## 内容概要

随着知识经济和信息社会的不断发展，自我管理与每一位职业人特别是知识型员工的工作成效息息相关，成为工作中无法回避的重要组成部分。

作者总结、提炼多年来从事人力资源管理工作的心得和体会，从调整心态、聚焦注意力、提升能力、承担责任、强化沟通、融入团队、规避风险和追寻意义等8个方面探讨知识型员工的自我管理。

本书内容通俗易懂、案例丰富，理论联系实际，是广大知识型员工提高职业素养、强化自我修炼的有用参考读物。

## 作者简介

王振林，教授级高级工程师.人力资源管理师。

历任机械科学研究院可靠性技术中心助理工程师、振华机械技术公司技术开发部经理、包装机械研究所所长助理、人事教育处副处长.机械科学研究总院人力资源部部长，中机生产力促进中心副主任、党委副书记。

兼任中国青年科技工作者协会会员、中国机械工程学会理事会青年工作委员会委员。

先后参加或负责完成了10多项科研开发项目，获省部级科技进步三等奖一项，实用新型专利一项。

负责或参与制订、修订企业人力资源管理方面的规章制度60余项，撰写工作报告近百篇，在《中国人才》、《中国人事报》、《国有资产管理》等报刊上发表论文30余篇；合作出版《项目管理导论》、《我国专业技术人才能力建设研究》等专著3部。

书籍目录

推荐序一 推荐序二 推荐序三 前言 第1章 重塑自我的起点：调整心态 1.1 什么影响了职业心态  
1.2 良好的职业心态忌讳四种心理 1.3 用健康的心态品味人生 1.4 企业高层管理者要有好心态  
第2章 发挥优势的关键：聚焦注意力 2.1 注意力是一种稀缺资源 2.2 企业人力资源管理中的  
注意力 2.3 企业管理者的注意力 2.4 聚焦是成功的重要因素 第3章 创造价值的基础：提升能力  
3.1 知识型员工及其能力特点 3.2 知识型员工的职业能力分类 3.3 知识型员工的能力锁定  
3.4 企业知识型员工职业能力建设 3.5 基于能力的人力资源管理 第4章 赢得信任的前提：承担  
责任 4.1 责任的丰富内涵 4.2 责任的基础是自信和信任他人 4.3 知识型员工的责任 4.4  
企业高层管理者的责任 4.5 国有企业及其领导班子的责任 第5章 理解和尊重的渠道：强化沟通  
5.1 沟通的要点 5.2 人力资源管理中的沟通 5.3 企业管理沟通的渠道 5.4 企业管理中的沟  
通 第6章 协作和分享的途径：融入团队 6.1 团队不同于团体和组织机构 6.2 知识型员工的团队  
建设 6.3 国有企业团队建设 第7章 转危为安的方法：规避风险 7.1 晋升的风险及防范 7.2  
“青蛙”式的风险及防范 7.3 知识型员工的职业风险 7.4 国有企业经营者道德风险及防范 第8章  
把握方向的智慧：追寻意义 8.1 春节的意义 8.2 现实的意义 8.3 经典著作的意义 8.4  
企业人力资源管理的意义思考 后记

## 章节摘录

插图：人的情感是复杂多变的，企业的外部又存在着太多的诱惑，互联网、猎头公司等新经济时代的产物都让人才有更多的机会接触到招聘信息，拥有核心能力的员工更是企业应重点保护、重点激励的对象。

管理员工是管理者最重要的工作，职位越高的管理者用于管理员工的时间就越多。

惠普公司的标准是：基层经理30%的时间用于管人，中层管理者要用50%的时间，高级管理者用80%的时间。

管理者必须专注于人，专注于人的激励，专注于人的作用的发挥，因为只有员工满意，才有顾客满意、利润提高、股东满意。

企业的任何经营化战略的动因都在于人，人也就成为企业成功的关键因素。

2.3.2 关注效能 德鲁克指出：效率是以“正确的方式做事”，而效能则是“做正确的事”。

企业是按一定构架搭建而成的组织，组织结构是企业不可或缺的工具，不合理的结构会严重伤害甚至摧毁企业的经营绩效。

最常见的组织模式是职能制和事业部制。

特别是在职能制的企业里，有多个职能管理部门，每一个部门很容易关注工作效率，因为本部门的工作效率是直接的、可见的、有显示度的。

有效率并不意味着对企业总体发展有效能。

一个部门仅承担企业的部分职能管理工作，对企业效能的影响可能是有限的、潜在的，很容易被忽视。

但有效能是部门存在的必要条件，对企业效能没有促进作用的部门是要坚决地被“删除”的。

对企业效能没有作用的“为做事而做事”、“为年底写工作总结而做事”越有效率，危害性就越大。

## 后记

我原本是从从事工程技术工作的，一个偶然的的机会，使得我从事了管理这个以前从没有接触过的职业，而且一干就是十多年，其间亲身经历了所在的科研机构由事业单位转制为企业，所在部门由“人事教育处”改为“人力资源部”，所做的工作由事务性的、操作层的到机制、制度创新层面的转变。在工作中结识了很多人、了解了很多事，这些人和事千差万别，但有一个共同规律：人、事、时相宜是福，相斥是祸。

而要做到相宜，有一些前提，最重要、最可控的是自我管理、自我修炼。

正如禅宗里讲：“以真理为习惯，化习惯为真理。

”工作之余一直有写点小文章的习惯，对于经历的重要事情、困难的事情，愿意记录下自己的体会和感受。

承蒙同行、专家的厚爱，部分文章也被国内的一些期刊、报纸刊登，有了与同行交流的机会，也使得自己受到了鼓励。

## 媒体关注与评论

组织内帮助你平步青云的梯子已经不复存在，剩F的更像是葡萄藤，知识型员！

：需要使用门己的砍刀。

——彼得·德鲁克 现代管理学之父面对知识型及80后员工，领导人的态度会决定员工发挥能力的高度。

如何由高高在上的专家型管理者，走下台阶成为他们的支持者和帮助者？

如何成为他们的成长教练？

如何启动员工的能力，强化他们的毅力，引爆他们的潜力，激活他们的自我管理意识？

这是一个具有高度挑战性的目标，本书的八大修炼攻略是重要的基石。

——陈朝益 前英特尔大中华区总经理企业教练 《新领导力》作者本书基于思考和体验，以及源于长期实践积淀的洞察力，见微知著，归纳出值得广大知识型贝]：学习与 实践的方法，必将有助于最终提升组织的绩效。

——彭剑锋 中国人民大学教授、博导华夏基石管理咨询集团董事长人心复杂，职场复杂，知识型员工管理更复杂。

作者在书 中强调了心态的重要性，并把心态二宁置于 企业管理环境中，分解为若干行动细节，以此助长管理水平。

本书化复杂为明了，能让企业管理者在轻松阅读中获益。

——谢海峰 《销售与管理》杂志副主编这是一本很及时的书。

在当代，变幻的世界，泛滥的信息，频繁的更新乃至纷乱的诱惑，使得多数知识型贝工如同一部承载了过多程序甚至病毒的电脑，或全力前进却不堪其负，或效率低下.压抑彷徨，甚至停滞停摆。

此时，有效的自我管理，就如同对电脑不断进行优化和杀毒，使你能在职业生涯中始终大步流星.轻装前进。

是的，自我竹朋已经成为我们职业生涯有所成就的第一件也是最重要的一件事！

——杨光 《中外管理》杂志社副总编、主编新技术革命和全球化浪潮给今天的组织带来前所未有的挑战，为了应对此种挑战，组织需要朝着增加灵活性，打造系统性创新能力的方向努力，为此，我们首先需要重沮德鲁克于半个世纪前提出的“知识型工作者”概念。

本书为知识型工作者的自我修炼和自我管理提供了一个全面而深入的指引，无论对员工还是对管理者而言都会有很好的启发意义。

——岳占仁 《IT经理世界》管理版主编很欣喜在这本书中，看到对于企业知识型员工职业能力建设的知。

行。

言。

特别是其强化沟通的观点，让我们看到企业管理中沟通的力量，以及相关利益者沟通对未来企业管理的深刻影响。

——赵敏 《智囊阅读》副主编



编辑推荐

《激发心灵的自我管理:知识型员工价值整合的8大攻略》：让自我管理成为习惯，引爆组织绩效增长引擎央企人力资源工作10年经验积淀员工价值提升必读本企业已经成为中国经济发展的主体，能否转变经济增长的模式，并在新一轮竞争中胜出，这越来越取决于组织中知识型员工的价值发挥与提升。

而组织的变革速度越来越快，没有一个组织能够承担起知识型员工个人发展的全部责任，组织必须依靠员工的自我管理，才能既提升员工价值，又实现组织绩效的持续增长。

事实上，自我管理不是可望不可即的高深理论，而是一个不断完善、不断修炼的过程，自我管理的有效性，关键在于唤醒，激活从首席执行官的角度思考问题和做事情的意识。

《激发心灵的自我管理:知识型员工价值整合的8大攻略》详细阐述了激发员工自我管理的八大攻略：

调整心态，聚焦注意力，提升能力，承担责任，强化沟通，融入团队，规避风险和追寻意义。

这些不仅对一般员工个体适用，也同样适用于高层管理者，以及像国有企业这样的组织。

中国企业正在致力于创新发展模式。

在进一步优化资源配置、促进企业重组改造、不断深化企业管理的新时期，《激发心灵的自我管理:知识型员工价值整合的8大攻略》具有很好的参考价值。

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>