

<<人力资源经理必备心理工具箱>>

图书基本信息

书名：<<人力资源经理必备心理工具箱>>

13位ISBN编号：9787115217714

10位ISBN编号：7115217718

出版时间：2009-12

出版时间：人民邮电出版社

作者：杨玉柱

页数：227

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>

<<人力资源经理必备心理工具箱>>

前言

美国管理学家丹尼尔·戈德曼有一个著名的观点——长久以来商业社会太过强调“思维”智力的重要性，忽略了情商，而要真正全面地理解领导效力，既要衡量传统的智商，又要衡量情商，这犹如当头一棒，不仅给了我们警示，也为我们指明了管理工作的方向。

在以往的咨询工作中，许多管理者给我们留下了深刻的印象，尽管他们务实、上进，有着坚强的意志，但他们在管理的道路上仍然感觉障碍重重：一些事情总是事与愿违，一些事情总是失去控制，总之工作效率和工作效果都不尽如人意。

在与这些管理者沟通、交流后我们发现，绝大多数管理者不懂得用情商领导，一些管理者甚至根本就没有意识到在管理工作中还需要辅以大量的情商技巧。

心理学的研究告诉我们，在管理工作中，擅长于心理工作，在运用管理规则的同时辅以一些关怀和引导对方内心的细节行为，能起到非常不错的管理效果。

我们从事管理工作，一方面要维护好企业的工作秩序（这不仅包括行为上的，还包括心理上的），另一方面要让员工感到快乐和充满激情，在内心持有一份感动，只有这样，才能达到管理的最终目的。

为了解决这一现实问题，我们的咨询团队编著了这套“管理者心理工具箱系列”图书。

本系列图书以重视组织软实力建设为出发点，依托心理学研究的丰富成果，着重讲述组织管理中的心理规则和引导策略，同时配以实践性很强的管理技巧，帮助企业中层管理人员高效地实施管理工作。

《人力资源经理必备心理工具箱》是本系列图书中的一本。

本书在写作过程中，深入挖掘了人力资源经理在工作中面临的各种细节问题，在辅以心理技巧的基础上，以图表化、案例式的方式灵活表达，增加了内容的实用性、生动性和可读性，有助于人力资源管理人员轻松地学习和使用。

我们衷心地希望本书能够帮助人力资源管理者轻松驾驭工作，打造出优秀的工作团队。

如果您发现书中有不足之处，请向我们提出宝贵的意见和建议。

<<人力资源经理必备心理工具箱>>

内容概要

《人力资源经理必备心理工具箱》按照人力资源经理岗位的职能模块，通过匹配与之相应的心理学原理并以此为线索，全面总结了与该职位相关的心理学知识，帮助读者运用心理学技巧解决工作问题。

《人力资源经理必备心理工具箱》在写作过程中，针对每一管理主题深入挖掘了各种细节问题，在辅心理技巧的基础上，同时以图表化、案例式、情境训练以及游戏设计等方式灵活表达。人力资源管理者通过阅读理解，即可运用该主题所阐述的原理发现问题并找到解决的方法，从而快速提升自身的心理学认知水平以及管理水平。

《人力资源经理必备心理工具箱》适合企业人力资源管理人员、培训师、咨询师以及高校相关专业师生阅读和使用。

<<人力资源经理必备心理工具箱>>

作者简介

杨玉柱，华通管理咨询专家委员会常务委员，美国AACTP团队培训师和管理教练，体验式培训专家，长期为马士基、华为、TCL、中国工行、联邦制药、广东工业大学、北京师范大学、曼秀雷敦等知名企业和高校提供专业培训，对高绩效团队组建、中层管理人员领导力提升、教练技巧、企业学习与发展体系构建等有系统、独到的研究，注重于团队问题解决与训后实效，备受业界欢迎。

书籍目录

第一章 做好规划, 用好人力资源 1NO.1 关系场效应: 构建具有持续竞争力的人才机制 3打造一流团队的核心竞争力 3快速反应的人力资源调配机制 6充满竞争力的梯队人才培养策略 8NO.2 定位效应: 事先为员工做好定位 10确保职责清晰的七个关键点 11保证责任到位的监控措施 12避免两种错误的定位思想 14NO.3 错位效应: 让专业的人做专业的事 15专业化分工的管理策略 16避免专业化分工的心理误区 19NO.4 利益最大化原则: 最大限度地控制人力成本 20通过KPI分析人力成本 21控制人力成本的七种技巧 22NO.5 选择适度定律: 关注团队成员的岗位匹配度 25人才选用时的六个通用标准 26让员工与岗位更匹配 28第二章 一次选对人才 31NO.6 单面和双面宣传定律: 综合说明岗位利弊 33单面和双面宣传各有魅力 33把握岗位宣传的侧重点 35NO.7 主场优势效应: 在适合的场所开展招聘活动 36左右招聘场所的三大因素 37合理布置场所, 使招聘更顺利 38NO.8 刻板效应: 你的直觉会骗你 40建立认识应聘者的心理标尺 41避免以貌取人 42量化技能状态, 了解心智成熟度 43NO.9 无意识原理: 布好局, 选对人 48设计模拟情境, 测试应聘者的深层心理 49巧妙问出应聘者的真实信息 51NO.10 投射效应: 抓住细节, 看清对方 53不容忽视的四类自然反应 54掌握心理投射技术检测手段 57NO.11 心理契约: 达成合理的心理契约 62面试谈判是打造契约的开端 63心理契约的有效维持技术 65第三章 用培训激活员工的潜能 67NO.12 答布效应: 规范的行为源于标准化引导 69标准化引导的三种重要工具 70标准化实施的心理建设 73NO.13 期望效应: 人人都发挥出自己的潜能 74向员工表达我们的合理期望 75员工潜能在于“激”发 76NO.14 暗示效应: 循循善诱的心理暗示术 78巧妙暗示员工应尽的责任 79向员工发出积极的暗示 81NO.15 习得无助心理: 增强员工的抗挫折能力 83让员工勇于从挫折中站起来 84培养抗挫折能力的五种方法 86NO.16 角色置换效应: 在轮岗培训中找到最好的自己 88五种典型的轮岗培训 89轮岗培训的操作流程 91轮岗培训的三大注意事项 92NO.17 差异化策略: 寻求最适合于个体的培训模式 93让合适的员工参加合适的培训 94不断创新的培训模式 96NO.18 重复定律: 持续开展专业技能训练 98激发员工参训的积极主动性 99赢得最佳培训效果的技巧 102第四章 发挥合理薪酬的影响力 105NO.19 公平理论: 形成公平的氛围 107影响员工公平感的三类参照物 108按照公平理论进行薪酬管理 110NO.20 代偿心理: 换种形式满足员工期望 112满足员工的薪酬期望 113换个形式平衡员工需求 115NO.21 超限效应: 薪酬过高、过低都不合适 116以五大维度控制薪酬高低 117选择最适宜的薪酬设计策略 119NO.22 对比效应: 用薪酬阶梯制造员工心理反差 121建立宽带薪酬模式 122用动态薪酬激发员工的积极性 127NO.23 预期效应: 给员工一个努力的目标 128留出薪酬的上涨空间 129员工努力程度与薪酬的结合策略 130第五章 发挥绩效的导向与控制作用 133NO.24 压力效应: 让绩效考核成为适度的压力 135压力, 员工能承受之重 136帮助员工减压、增效 137NO.25 成就感需求: 善用成果意识提升员工绩效 139用绩效给员工带来成就感 140协助员工创造更多成果 141NO.26 霍桑效应: 提高对绩效的关注程度 142公开绩效考核的程序和指标 143调动员工的主动性 145NO.27 破窗理论: 从细节处改善绩效 147让绩效生效的心态调整策略 148细节问题的行为引导 150NO.28 登门槛效应: 按部就班地进行绩效提升 152设计递进式绩效目标 152让员工胜任力与绩效目标相协调 154NO.29 最后通牒效应: 设定绩效的最后期限 156给员工设定“最后期限” 157制造“最后通牒”的危机感 158第六章 设计人性化的激励机制 161NO.30 斯金纳鸽子实验: 选定合适的奖惩时机 163以奖惩完成行为强化 164把握最佳奖惩时机 166NO.31 普雷马克原理: 确定适宜的奖惩顺序 167奖惩不可先于行为 168选准奖惩对象, 再行奖惩 169NO.32 雷珀精神性实验: 平衡奖惩的适度性 171因人而异的激励手段 171奖惩要保持适度性 173NO.33 榜样模仿实验: 树立一个激励的榜样 174以榜样激励法增强行为驱动力 175让榜样员工的激励效力最大化 176NO.34 餐具实验: 选择满意的激励形式 178激励形式比内容更重要 179三种有效的激励组合形式 180用员工希望的方式去奖励 183NO.35 鲶鱼效应: 适度引入竞争让团队永葆活力 184选择合理的竞争模式和竞争诱因 185规避引入竞争机制后的错误导向 187NO.36 反馈实验: 有效反馈等于有效激励 189360度全面反馈评价 190让反馈成为完美激励 194第七章 调和融洽的员工关系 199NO.37 氛围实验: 用氛围去感染员工 201善于用环境造势 202营造融洽的氛围 203NO.38 位差效应: 在平等、轻松的状态下实施沟通 204实施平等沟通的5个细节表现 205消除沟通中的认知障碍 207NO.39 内耗效应: 做好协调工作, 避免内耗 209疏导产生内耗的心理源头 210做好协调工作的五个关键行为 212NO.40 缓冲效应: 沟通冲突的合理化解方案 214沟通中保留余地的行为表现 215处理沟通冲突的六个技巧 216NO.41 恒河猴实验: 给员工恰当的感受

<<人力资源经理必备心理工具箱>>

情投资 217 实施情感投资的三种方式 218 员工离职后的情感投资 220 差异化的情感投资 221 NO.42 猩猩照镜子实验：保持良好的情绪 223 让员工感受到被尊重 223 情绪控制的四个技巧 224 参考文献 227

<<人力资源经理必备心理工具箱>>

章节摘录

为了在面临突发事件时能统一指挥并及时地整合人力资源，迅速实施有序的控制措施，建立一套快速反应的人力资源调配机制十分必要。

人力资源调配必须满足快速、准确两个要求：
· 快速是指对人力资源的非正常状态发现得快，向人力资源部反映情况的速度快，人员调配得快；
· 准确是指对人力资源的非正常状态判断得准确，调配的人员适于岗位。

那么，如何满足这两个要求呢？

及时发现人员调配需求 对人力资源状态的预先推断，是作出快速反应的重要前提条件。

我们可通过以下两种方式来发现人员调配需求。

· 尽早发现人员需求：了解各部门工作进度，检查工作计划的完成情况，并判断是否需要调配人力。

如果工作任务已提前完成，可抽调一部分人员开展其他工作，避免造成人力成本的浪费；如果因人员短缺而导致工作进度缓慢或个别作业流程链条中断，则需迅速补充人力。

· 准确预测人员需求：人力资源部要认真研究企业发展规划，依据企业需要储备、调配人才。例如，企业需要扩展业务时，应制订人员招聘计划；企业需要缩减人力成本时，应制订人员精简计划；计划重点发展某弱势部门时，应为该部门储备经验丰富的人才，等等。

保证在最短的时间内人员调配到位 人员需求部门一旦发现人员短缺或冗余，必须马上上报。人力资源部接到报告后，应迅速召开人员调配会议，下发《人员调配通知单》（见表1.2）或《人员聘用通知书》（见表1.3）。

<<人力资源经理必备心理工具箱>>

编辑推荐

关系场效应：构建具有持续竞争力的人才机制 错位效应：让专业的人做专业的事
无意识原理：布好局，选对人 期望效应：人人都发挥出自己的潜能 暗示效应：循循善诱
的心理暗示术 榜样模仿实验：树立一个激励的榜样 恒河猴实验：给员工恰当的感情投资
猩猩照镜子实验：保持良好的情绪 洞察领导和员工心理，迅速掌握赢得对方信任的心理沟
通术 领悟从心理到行为的领导技巧，轻松提升管理中的情商指数

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>