

<<忠诚的报酬>>

图书基本信息

书名：<<忠诚的报酬>>

13位ISBN编号：9787302282990

10位ISBN编号：7302282994

出版时间：2012-6

出版时间：清华大学出版社

作者：孙科炎，武义龙 著

页数：184

字数：134000

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>

<<忠诚的报酬>>

内容概要

在职场中，有很多员工对忠诚存有误解，甚至走向了忠诚的反面。本书将心理学理论应用于职场生活中，深刻剖析了忠诚的职业人格包括哪些内容，缺乏忠诚会对组织和员工自身造成怎样的危害，哪些方法才能真正有效地唤起员工的忠诚心。希望员工通过对本书的阅读和学习，真正做到忠诚于组织与职业，在为组织创造更大价值的同时，完成职业生涯的完美蜕变。

<<忠诚的报酬>>

作者简介

孙科炎，北京华通管理咨询有限公司总经理，人力资源管理、项目策划咨询实战专家，智源时代(北京)企业管理有限公司顾问。
对组织管理问题颇有研究，从事教育管理、工业管理、文化产业创意等多种项目的组织与策划。
2005年开始关注组织管理心理学研究领域，提出组织管理必须关注组织建设的心理基础，关注个体心理的系统改造，以此来构建完善的管理框架，引入科学的行为指导体系。

<<忠诚的报酬>>

书籍目录

序一 修炼心智，提升职场“软实力”/杨宗华

序二 心智决定未来/齐忠玉

自序 心智教育是管理者的义务/孙科炎

前言

第一章 我们需要忠诚吗

非理性的职业观点

习惯性跳槽的悲剧

任何事实都不如态度重要

责任是忠诚的核心

轻率对待的必将失去

忠诚的人格力量

人格堕落的陷阱

悲剧都是自己酿成的

第二章 考虑更长远的未来

种下什么因，得到什么果

投机取巧会伤害自己

不做目光短浅的人

莫因高估自己而犯错

改变自己的职业偏见

排斥组织实则是排斥自己

第三章 忠诚的背后是互信

信任是一种财富

信任降低交易成本

信任的障碍一：不信任假设

信任的障碍二：“信念固着”

信任的障碍三：自我服务倾向

不信任态度的扩大化

别把自己仅仅当雇员

出现问题时要坦诚相待

第四章 经得起各种诱惑

两颗糖的博弈

享受的事永远别急

过早满足未必是幸事

发现自己的价值

积累发展的能量

两种不同的忠诚表现

忠诚的报酬

理性思考职业发展

保持清醒的头脑

第五章 融入团队之中

脱离团队会困难重重

破坏团队就是伤害自己

归属感是自己创造的

心怀使命感执行任务

像狼群一样战斗

<<忠诚的报酬>>

协作是需要学习的技术

成为团队的职业榜样

第六章 合理的职业哲学

忠诚的价值

因忠诚而卓越

树立卓越的职业品牌

用忠诚促进发展

与组织共赢

不受消极者影响

做最优秀的职业人

第七章 忠诚的修炼

改变“不忠”的短板

坚定自己的选择

在组织中找到位置

确定进取的目标

让专注成为一种力量

培养坚忍的人格

站在未来看当下

抛弃疑惑，行动起来

服务信息

<<忠诚的报酬>>

章节摘录

这样的精神是真正的责任精神。

当一个人真正意义上忠实于自己的责任时，他的所有表现便会自发地以此为核心，不会用任何理由为自己开脱。

放眼我们的周围，那些成功的职业人士，必然是忠于组织或职业责任的人；那些不忠于组织或职业责任的人，也必然会面临失败的命运。

这其中的道理就在于：第一，责任会让个人忠实并专注于目标，知道自己该做什么和不该做什么，然后心无旁骛地发挥自身的潜能。

第二，懂得责任之道的人，会因为他的忠诚与可信，赢得更多人的认可和支持，并推动他获得更大的成就。

就第一点来说。

一个忠于家庭责任的丈夫，显然会想尽一切办法承担起自身的责任：让自己的父母妻儿过上更美好的生活。

在这个过程中他也必会奋力地改变那些不利的处境，并变得更加成熟，富有智慧。

职场生活同样如此。

一个有责任心的员工，会忠实于企业的目标。

反过来，道理也是一样的：一个有着忠于组织信念的人，也必然会表现出负责任的行动。

正是这种忠实和责任两者同时所起的作用，才使他更多地思考组织的利益，开动大脑思考一切办法克服工作中面临的困境——这个过程当中的专注、进取精神，毫无疑问会使他成为一个独当一面的人才。

就第二点来说。

任何时候，人与人之间的信任都是不可多得的资源，而组织和领导的信任就更是成就职业人生的关键资源。

我们今天总是会发现这样奇怪的现象：一些人总是埋怨组织或领导不信任自己，很多人内心中也确实强烈地期盼组织和领导能够信任自己，但是他们的所作所为却完全是另一回事。

例如，对领导交代的工作打折扣，对领导阳奉阴违，对不负责任的行为编造一些看似合理的借口，等等。

有些人会反驳说：领导不信任自己，那是因为领导从来不了解我，这是领导的问题。

我们想提出的警醒是：让领导了解你，也是你的责任。

任何一个领导，他所要关心的事情，比你得多得多；他可用于了解你的时间也少得多。

你必须学会用负责任的行为和忠实于组织利益的表现，来赢得领导的认可和信任。

信任从来不会从天而降，信任依赖于你的所作所为。

你必须首先成为一个可信任的人，然后才能期望别人信任你。

……

<<忠诚的报酬>>

媒体关注与评论

这些书的作用是解放个体的心智能量。

我认为，如果一个人不能反观自己的心智，不能有效地发挥心智上的能动性，他就是无知的，这样的人无论处在何种环境中都将失败。

——中国人民大学心理研究所所长（俞国良） 这些书讨论的是职业心智问题，是职业软实力的系统分析和总结，具备科学的心理指导作用，让人们能够细细品味职业发展中的诸多问题，在徐徐展开的人生图景中，找到自身的职业坐标。

——知名实战管理培训专家、畅销书《责任胜于能力》作者（杨宗华） 我很敬佩作者对当下职业工作中各种问题的观察和理解，也很敬佩作者思考这些问题时的细致和深入。

——国家高级职业测评师（齐忠玉）

<<忠诚的报酬>>

编辑推荐

缺乏忠诚，就会缺乏追求卓越的动力；拥有忠诚，卓越人生将不再遥不可及。

<<忠诚的报酬>>

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>