

<<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>