

<<管理攻心术>>

图书基本信息

书名：<<管理攻心术>>

13位ISBN编号：9787563928262

10位ISBN编号：756392826X

出版时间：2011-10

出版时间：北京工业大学出版社

作者：汪建民

页数：240

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>

<<管理攻心术>>

前言

古人云：“用兵之道，攻心为上，攻城为下。心战为上，兵战为下。”

将其用于现代管理，就是管理者应善于驾驭员工的思想，使其心悦诚服，甘心为管理者所用，而非利用职权使其屈服。

这即为我们所说的“攻心管理”。

攻心管理的关键是根据不同人的不同的心理而下不同剂量的“药”，从而达到我们想要的效果。从古至今，治国安邦如此，处世交际如此，管理企业亦如此，都要抓住对方心理，影响对方，改变其认识，以达到自己的目的。

在企业里，人是主体，是企业最重要的“资产”，是引领企业走向成功的关键，是决定企业兴衰的核心因素。

没有人，任何工作都无法开展，更谈不上管理了。

管理企业说到底就是对员工的管理。

对员工管理的好与坏将最终决定一个企业的兴衰成败。

所以，管理者首先要研究的就是如何管人。

只有充分发挥人的积极性，才能提高企业的工作效率，促进企业长远发展。

试想，如果员工忧心忡忡、郁郁寡欢、怨声载道，其工作效率会怎样？

那么，如何才能让员工积极起来呢？

最有效的方法就是提高员工对企业的认同感、归属感。

想让员工干起来，先让员工乐起来。

但对于大多数管理者而言，这却始终是个棘手的问题。

由于员工的知识水平不同，性格爱好不一，成长所处的地域文化各异，对于企业管理理念和管理方式的接受能力就不一样。

再加上时代的迅速发展，员工不断吸纳新事物，从而让员工的思想状态始终处于变化之中。

管人确实有难度，但也不是不能将员工管理好，管人的关键在于抓住员工心理。

人常说：“浇树要浇根，带人要带心。”

任何一个人的行为表现无不由他的个体心理和内在感受支配和决定，企业中的员工也不例外。

作为一个管理者，要想管好他们，首先必须仔细研究被管理者在各个时期的心理状态，明白他们此时此刻在想什么，想要什么。

这就是他们的弱点。

而攻心之术，在于发现对方的弱点，要么是保护它，要么是攻击它……

<<管理攻心术>>

内容概要

《管理攻心术》简介：企业管理的核心是对员工的管理。完善、细致的管理制度和处罚措施，固然是员工管理的重要手段和有力武器，但是，当管理对象是一些有思想、重视人格尊严的人时。攻心才是达到全胜目的的重要战术。攻心谋略可分为二，一为软攻心。称“文伐”；一为硬攻心，称“威慑”。“三军可夺气，将军可夺心。”一切以“不战而屈人之兵”为“上上”之策。

《管理攻心术》教你领导管理员工的心理策略，由汪建民编著。

<<管理攻心术>>

书籍目录

第一章 攻心为上，管理者不可不知的心理法则

需求理论——你满足他的需求。

他才给你干活

宣泄心理——别让员工在压抑中工作

反馈效应——下属的工作需要“回音”

逆反心理——有压迫一定有反抗

自己人效应——让员工感到是管理者的“自己人”

鲑鱼效应——让员工时刻保持危机感

近因效应——关键是批评后说什么

刺猬法则——与员工保持适当的距离

华盛顿合作定律——避免人多互靠

第二章 自我修炼，用人格魅力打动员工

树立良好的形象

管理者要处变不惊

做一个谦逊的管理者

做一个乐观的领头人

管理者必须具备坚定的意志

良好的心态助你走得更远

好的管理者不需要借口

管理者要有强烈的成功欲望

管理者要向恐惧说再见

第三章 走出屋子，贴近员工的心

调动员工的积极情绪，提高员工工作效率

消极情绪会传染，不能不防

善化消极为积极才是好领导

员工情绪稳定，企业才能稳定

没有两个完全相同的员工

孤僻的员工需要你加以引导

要找出驾驭桀骜不驯员工的方法

“老黄牛”式的员工更需要你善待

死板员工的心理需要你用心去揣摩

第四章 敞开心扉，沟通拉近员工的心

沟通是有效管理的前提

不想沟通无效就要讲求技巧

让员工听“懂”你的话

给员工创造畅所欲言的环境

有时候少说话沟通效果会更好

反面意见更要认真听

要让不善言谈的员工开口

架起与员工平等沟通的桥梁

与员工谈话要寻找恰当的时机

第五章 赏罚分明，用制度留住员工的心

制定科学的薪酬制度

打破薪酬职位对应制

发钱要发得有依据

<<管理攻心术>>

员工薪酬绩效导向制

用工资促进员工素质提升

让员工努力及时得到回报

末位淘汰制，让平庸者走开

想办法给员工下个“金套”

巧用发“红包”这个制度外的奖励手段

第六章 众志成城，用团队凝聚员工的心

好的管理者都重视团队的建设

相信1+1大于2

培养团队成员间的默契

培养员工合作意识

以团队精神引导员工良性竞争

有共同目标的团队才算是团队

第七章 合理授权，用信任收揽员工的心

授权是对员工最大信任

用人不疑——一旦授权，就不要干涉工作

专权只会换来表面的服从，不能赢得人心

精明管理才能赢得人心

授予员工一定的决策权

信任可以影响甚至改变人的一生

授权给最合适的人才能取得成效

培养人才就要放手委以重任

第八章 平等真诚，用尊重换取员工的心

员工才是企业的“上帝”

尊重是最好的投资

尊重员工要从“小”做起

放下架子，那是你身上最不值钱的东西

优秀的管理者从不用命令的口气

记住员工的名字也是一种尊重

尊重员工就要尊重他们的个性

尊重员工就要尊重他们的兴趣

尊重员工就要尊重他们的隐私

第九章 以心暖心，用关爱俘获员工的心

沟通情感，激发工作热情

感情——管理者不可或缺的“武器”

用关怀换取员工的真诚

雪中送炭胜过锦上添花

让员工找到“家”的感觉

感人心者，莫过于情

感情投资无须贪大

一分关怀，十分回报

关怀无形，却更能拴住人心

第十章 厚以待人，用宽容感动员工

不要总把目光盯在员工的错误上

给犯错者一个改正的机会

为人宽厚才能赢得拥戴

宽容以待，才会“海阔天空”

<<管理攻心术>>

友善可以化敌为友

不但要能容人之短，更要能容人之长

宽容会让你的生活更加绚丽多彩

第十一章 恰当奉承，用赞美鼓舞员工

赞美有助于员工成功

善于从细小处赞美员工

对员工的褒奖要及时

当众赞美要有技巧

学会找出员工身上的闪光点

多拍拍员工的“马屁”

新员工的信心来自于表扬

真诚的赞美最能打动人心

赞扬是送给员工最好的“礼物”

第十二章 适时激励，让每一个员工都看到希望

让员工看到发展机会

让员工对前途充满信心

要为员工拟定一个职业生涯规划

用提升来“诱惑”员工

让员工感受到自己位置的重要性

用美好的前景留住身边的人才

让员工有自由发挥的空间

千万别忽视了年轻员工

<<管理攻心术>>

章节摘录

版权页：哈桑后来知道了这件事，感激不已，从此每天工作16个小时，以此报答斯通的关怀。后来加利福尼亚州的销售业绩一度在全美各地区评比中名列前茅。

其实斯通先生对通用电气公司员工的关怀是出了名的，他常常会去一些员工家里进行家访。作为一个管理者，应在搞好与员工关系的基础上来实施其管理。

通用电气公司总裁斯通先生就是认真地贯彻了这一原则。

他懂得关心下属，懂得如何去获得下属的信任、尊敬，懂得如何调动下属工作的积极性。

他善于为下属创造出一种温馨的环境。

当下属感觉管理者把自己当做“自己人”时，工作起来就会更有干劲儿，也会更有成果、更有效率，同周围的人更加融洽。

难以想象，一个人在冷冰冰、毫无生气的工作环境中会保持积极的工作态度。

在《财富》杂志评出的最受欢迎的100家最佳公司中，有几十家都在慷慨地为员工提供“软福利”，即各种能够进一步协调员工工作与生活之间关系的便利，诸如在公司内部提供理发和修鞋等多项生活服务，以及提供免费早餐等看起来不起眼的福利，这为员工提供了极大的方便。

这类福利使公司表现得富有人情味，接受调查的员工都说他们非常珍视这一点。

此外，许多企业都定期举办宴会、联欢会、生日庆祝会、舞会等。

通过这些活动，不但可以加强人与人之间的联系，管理者还可以倾听员工对企业的各种意见和建议。

总之，在这些公司里员工都有明显的归属感，都感到自己是公司不可缺少的一员，是上级的“自己人”，所以，他们对公司表现出了无限的忠诚。

鲑鱼效应——让员工时刻保持危机感挪威人喜欢吃沙丁鱼，尤其是鲜鱼。

由于沙丁鱼只有鲜鱼才鲜嫩可口，所以渔民出海捕捞到的沙丁鱼，如果抵港时仍活着，卖价要比死鱼高出许多倍。

可是虽然经过种种努力，绝大部分沙丁鱼还是在中途因窒息而死亡。

一次偶然的的机会，一个渔民误将一条鲑鱼掉进了装沙丁鱼的鱼舱里。

当他回到岸边打开船舱时，惊奇地发现以前都会死的沙丁鱼竟然都活蹦乱跳地活着。

原来鲑鱼进入鱼槽后，由于环境陌生，便四处游动。

沙丁鱼见了鲑鱼十分紧张，左冲右突，四处躲避，加速游动。

这样一来，水面不断波动，从而氧气充分，就保证了沙丁鱼被活蹦乱跳地运进了渔港。

这就是著名的“鲑鱼效应”。

实际上，“鲑鱼效应”在自然界中是十分常见的。

以鹿群为例，人们发现一个现象，如果在某个鹿群的活动区域里没有鹿的天敌，比如说狼等动物，鹿群就会缺少危机感，从而不再奔跑，导致的结果就是整个鹿群的身体素质下降，此时鹿群的整体繁衍就会受到很大的影响。

在职场管理中这种现象也屡见不鲜。

一个缺乏竞争的团队，其生命力远远不如在激烈竞争中磨炼的团队。

因此便有专家将这种“鲑鱼效应”引入到了管理领域：一个团队要善于引进人才，通过这样的人才给其他员工施以竞争压力，从而带动整个团队焕发生机和活力。

如果一个组织内部缺乏活力，效率低下，那么不妨引入一些“鲑鱼”来，让它搅浑平静的水面，让“沙丁鱼”们都动起来。

“鲑鱼效应”在组织人力资源管理上的有效运用，会带来出乎意料的效果。

本田汽车公司的总裁本田宗一郎就曾面临这样一个问题：公司里东游西荡、游手好闲的员工太多，严重拖企业的后腿。

可是全把他们开除也不妥当，一方面工会会施压，另一方面企业也会蒙受损失，这让他大伤脑筋。

于是他找来了自己的得力助手、副总裁宫泽。

宫泽给本田宗一郎讲了“鲑鱼效应”的故事，本田听完了故事后，豁然开朗，连声称赞这是个好办法。

<<管理攻心术>>

于是，本田宗一郎先生决定进行人事方面的改革。

<<管理攻心术>>

编辑推荐

《管理攻心术》：管理是一门学问，是一门艺术。
而对于管理者来说那更是一种责任。
这种责任体现在管理的结果。
管理的结果取决于管理的方式和思路，方式和思路不同结果不同。
什么算最好的结果？
员工快乐工作。
企业快速发展！
何以得此结果？
攻心为上，务先服其心。

<<管理攻心术>>

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>