

## <<让员工快乐工作的秘密>>

### 图书基本信息

书名：<<让员工快乐工作的秘密>>

13位ISBN编号：9787502186050

10位ISBN编号：7502186050

出版时间：2012-1

出版时间：石油工业

作者：肯.W.托马斯

页数：158

译者：刘祥亚

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>

## <<让员工快乐工作的秘密>>

### 前言

激发员工潜能四重奏 今时今日，如何激发员工潜能已经成为各大公司关注的焦点。本书将为对这一问题感兴趣的朋友们提供一套全新的研究视野和最有效的实施办法。

为什么要读这本书？

因为大家都知道，在过去短短的二三十年间，我们的工作理念已经发生了巨大的变化，与父辈们有了戏剧性的不同——如今的工作需要我们具备更强的主动性、创造性和判断力。

如今，发生在“工作”这件事儿上的一系列变化要求员工必须从调整自身开始，充分发挥自己的潜能。

而与此同时，最近几年来，越来越多的企业也逐渐意识到这种变化以及由此产生的新需求，他们谈论的话题中开始出现一个新词：“员工敬业度”。

但是，这一术语的含义仍然有含糊不清的地方，仅仅指明了总的发展方向而已。

这本书将给各位一个更为清楚的讲解——什么是“员工敬业度”、它是如何发挥效力的以及怎样形成这种“员工敬业度”的。

本书从我对影响敬业度的力量——员工工作动机——的研究谈起。

二十多年来，我追踪采访了不少极富个人魅力的团队领导和他们的团队，和同事沃特·蒂蒙(Walt Tymon)一起开发出以“内在回报”(intrinsic rewards)为基准的研究方法，我们还在许多公司进行了实地调研，到工厂演讲，在报纸杂志上发表了一些颇具影响力的文章，并为各大公、私营企业提供咨询。

另外，新西方研究所(New West Institute)的同事们也给予我很多帮助——该研究所一直在用我们创建的研究方法和本书第一版中所提供的咨询数据为客户提供服务。

本书第二版就是我们在第一版基础上结合新的研究所推出的新成果，它不仅能给大家带来更多更有价值的知识，而且还提供了大量极具实践指导意义的操作工具，相信必将有助于读者更好地提高员工敬业度。

本书共分4章。

第1章重点介绍员工敬业度的现状。

我们发现，基本上来说，敬业度高的员工都会积极地进行自我管理(self-manage)。

他们有明确的目标，能够运用自身的才智进行思考并选择达到目标的最佳方法，通过掌控自己的行为有效地推进工作进程、实现目标，并在必要时对自己的工作进行相应的调整。

在当今节奏日益加快，以服务为导向的全球化经济环境中，这种自我管理能力正是员工给企业带来更多附加值的关键所在。

第2章告诉读者“内在回报将如何强有力地促进员工敬业度”。

要想让员工进行积极的自我管理，管理者不仅要为其提供金钱上的激励，更需要提供内在回报——让员工从自我管理中获得相应的心理回报。

对于员工来说，他们最在乎的心理回报主要包括四点：感觉自己所做的事有意义(意义感)，感觉自己可以选择自己认为最有效的方式来完成工作(选择感)，感觉自己的能力与当前的任务匹配(能力感)，感觉自己的努力正在推动整个团队向着既定的目标前进(进展感)。

正如各位所看到的，这些内在回报不仅能激发和维系员工的自我管理热情，而且对公司的生存、发展以及未来成长都非常重要。

当你学会掌控、管理自己的内在回报之后，你会发现，原来激励自己和员工全身心地投入到工作中其实并没有那么难。

所以，在本书的第三章，我将帮助各位关注自己的“内在回报”，并介绍每一种内在回报的基本要点，最终告诉各位如何在实际工作中提高自己的内在回报。

第4章将为大家介绍几种提高团队成员敬业度的方法。

从中你可以学会如何判断团队成员是否得到了足够的内在回报，还可以学到一些提高团队成员内在回报的管理艺术。

为了使本书更易于阅读，我在书中尝试了一种非正式的写作风格，在本书的最后几个章节里，我也

## <<让员工快乐工作的秘密>>

会引导大家反思自己的工作经历。

在本书的写作过程中，我一直幻想着自己在和读者进行推心置腹的交流，我甚至想到了最理想的画面：每一位读者都从谈话中受益，从而改善自己和他人的工作状态。

最后，我和各位说一句题外话：为了让读者更清楚地看到当今工作环境中发生的诸多变化，同时也是为了增强本书的趣味性，我在每章的开头部分加入了一个类似于连续剧式的模块“管理小故事”，希望大家能够喜欢。

## <<让员工快乐工作的秘密>>

### 内容概要

在当今的企业中，员工的工作敬业度已经成为一个至关重要的话题，管理者们对员工的依赖性也变得越来越高。

本书为知名管理学专家肯·W·托马斯经典著作的修订版，托马斯在最新研究的基础上再次阐明了影响员工敬业度的关键因素：内在回报。只有来自工作本身的内在回报才能激发员工的认同感、主人翁意识。员工在工作中也才会真正做到全心投入，充分发挥自己的创新才干。

本书详细介绍了托马斯研究的四项内在回报要素，分析了如何形成内在回报，并提供了一套行之有效的诊断框架，帮助读者了解员工的内心状态，并更好地激励和鼓舞他们全心投入到工作当中。

## <<让员工快乐工作的秘密>>

### 作者简介

作者:(美国)肯.W.托马斯 译者:刘祥亚肯.W.托马斯,美国海军研究院公共&经济管理政策专业退休教授,销量超过600万册的管理学著作《托马斯-克尔曼冲突模型》的作者之一。

经常现身于各大企业发表演讲,讲授内在回报理论。

如果您想与他交流,可以登录下面的网址与他联系。

刘祥亚,2003年毕业于北京大学新闻传播学院,获英美语言文学及法学学位。

后从事翻译、编辑及策划工作,译有《魔鬼经济学》、《礼物》、《话语操纵术》、《打开你的降落伞》等。

现为北京阳光博客文化艺术有限公司总经理。

## <<让员工快乐工作的秘密>>

### 书籍目录

#### 第1章 揭开员工敬业度的面纱

第1节 工作这点儿事究竟发生了什么变化

第2节 工作的意义到底是什么

第3节 自我管理与追逐“目标”

#### 第2章 内在回报：员工敬业度的驱动力

第1节 内在回报四要素：意义、选择、能力、进展

第2节 内在回报是如何发挥作用的

第3节 内在回报的诊断框架

#### 第3章 管好你自己的敬业度

第1节 调整你自己的内在回报

第2节 培养你的意义感

第3节 培养你的选择感

第4节 培养你的能力感

第5节 培养你的进展感

#### 第4章 如何提高员工的敬业度

第1节 关于提高员工敬业度的常规建议

第2节 根据第一印象打分

第3节 如何提高团队成员的意义感

第4节 如何提高团队成员的选择感

第5节 如何提高团队成员的能力感

第6节 如何提高团队成员的进展感

第7节 旅途愉快

附录 关于金钱

## <<让员工快乐工作的秘密>>

### 章节摘录

版权页：插图：一旦下定决心要实现某个目标的时候，你就需要有自由去根据自己的判断来向着目标发起冲锋，当你感觉自己明明知道该怎么做，但就是不能采取正确的行动时，你就会有一种非常强的挫折感。

事实上，当你发现自己一方面要拼尽全力实现目标，一方面却又无法掌控自己的命运时，那种感觉会让你心碎不已。

所以，在开始工作前，你首先要跟上司说明你需要哪些权力。

根据我的经验，在进行这种谈话时，你的上司通常会担心两个问题：第一个问题是，这些权力真的能帮助你的团队实现目标吗？

你是否有足够的能力来使用这些权力？

接下来我们将具体讨论一下这两个问题。

你需要更多的权力吗？

你需要做出哪些具体的选择？

你可以通过回答下面的问题来找到这些问题的答案。

缺少权力是否会降低你的速度，让你无法及时应对工作中的一些问题——打个比方，有了权力之后，你是否可以更快地做一些决定，在很多问题上也不必经过一些无用的流程？

## <<让员工快乐工作的秘密>>

### 媒体关注与评论

“在你开始新一天工作之前，最好先静下心来读完这本书，它可以帮你更好地掌控自己和你的团队。

”——言米库赛斯“《让员工快乐工作的秘密》一书为审视动机问题提供了一个全新的角度。

其中不乏操作性极强的实践策略和技巧，足以让管理层清醒地认识到提高员工敬业度所需要的不仅仅是金钱那么简单。

”——史蒂文·科尔高盛集团高级顾问 通用电气前任首席培训主管“一语中的，极为简练地道出了‘全心投入’的核心本质，并为管理者们激发员工全心投入工作提供了大量宝贵建议。

假如你想在21世纪创办或领导一家企业，错过此书必定遗憾！

”——大卫.W.詹米森博士詹米森顾问集团主席 美国培训与发展协会（ASTD）前总裁“肯·托马斯为我们揭开了员工敬业度的神秘面纱.他劝诫管理者在工作中不仅要发挥员工的才智，更要擅子让他们明确内在动机，激发其内在潜能。

”——贝弗利·凯尔 国际职业系统（CSI）创立者及CEO

## <<让员工快乐工作的秘密>>

### 编辑推荐

《让员工快乐工作的秘密:如何培养快乐员工,打造高效团队》：究竟是什么让你的员工全心投入。

<<让员工快乐工作的秘密>>

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>