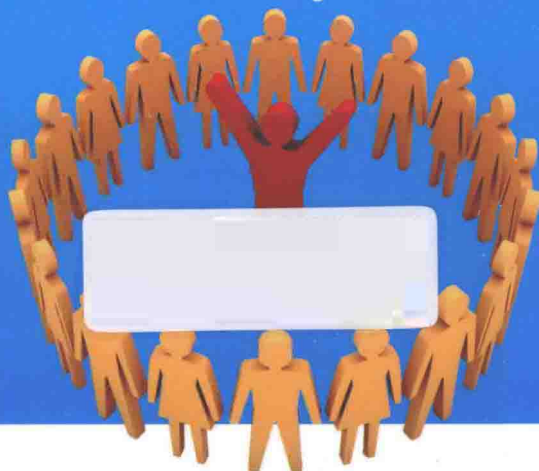


带出高效团队，就这么简单

让庸才干出将才的业绩

—— It's So Easy! ——

陈金其 / 编著



遇到这样“神一样”的下属，请对号入座：

- 安排工作时，他嘴上明白了，执行起来却完全变了味。
- 有心培养，他却有颗玻璃心，出了错领导还说得不得。不爽了，他还给你来消极怠工。
- 你和他谈事，他跟你谈钱；你让他加班，他跟你说法。
- 上班老开小差，发工资时你少给了，他还不干。

5 个避免，7 种技巧让你的团队提高 10 倍效率。



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

帝企鹅管理实务丛书

帶出高效团队， 就这么简单

让庸才干出将才的业绩

———— It's So Easy! ————

陈金其 / 编著



人民邮电出版社
北 京

图书在版编目 (C I P) 数据

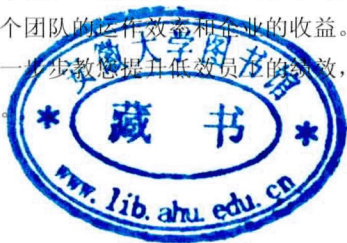
带出高效团队,就这么简单 / 陈金其编著. -- 北京:
人民邮电出版社, 2014. 7
ISBN 978-7-115-35585-0

I. ①带… II. ①陈… III. ①企业管理—组织管理学
IV. ①F272. 9

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第089084号

内 容 提 要

给你一个团队,你怎么带?高效率、高回报。团队运作,往往会因个别员工的表现导致整个团队效率低下,错失商业机遇,给公司造成经济损失。那么如何提升低效率员工的绩效,将决定着整个团队的运作效率和企业的收益。本书将从教导低效员工的关键、准备、方法和技巧等方面一步步教您提升低效员工的绩效,从而提升整个团队的运作效率,最终获得较好的经营业绩。



-
- ◆ 编 著 陈金其
责任编辑 任忠鹏
执行编辑 吴 斌
责任印制 周昇亮
 - ◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市丰台区成寿寺路 11 号
邮编 100164 电子邮件 315@ptpress.com.cn
网址 <http://www.ptpress.com.cn>
北京隆昌伟业印刷有限公司印刷
 - ◆ 开本: 700×1000 1/16
印张: 16.25 2014 年 7 月第 1 版
字数: 216 千字 2014 年 7 月北京第 1 次印刷
-

定价: 39.80 元

读者服务热线: (010) 81055296 印装质量热线: (010) 81055316
反盗版热线: (010) 81055315
广告经营许可证: 京崇工商广字第 0021 号



目录

Contents

第一篇 教导低绩效员工的关键

第一章 好领导不批评、不指责

- 12 批评、指责容易适得其反
- 15 懂得人的本能，让管理更轻松
- 18 关心、认可是最好的激励
- 21 管理者要正确对待员工犯错误

第二章 职场暴力要不得

- 26 令员工头疼的职场暴力
- 30 身边的职场暴力
- 34 你是强势管理者吗

第三章 以人为本

- 38 向心理咨询师学管理
- 43 优秀的管理者也是优秀的心理咨询师
- 46 像心理咨询师一样“治愈”脆弱的员工

第四章 不可忽视的工作重点

- 50 批评员工时要有原则
- 55 片面奖励，弊端多多
- 58 不要忽视幽默的力量
- 62 以下3种类型的员工很脆弱

第二篇 教导低绩效员工前的准备工作

第五章 抛弃自我为中心的想法

- 70 自我为中心的管理者
- 74 自我为中心的管理者弊端多
- 77 只在乎自己的管理者，会让员工更消极
- 81 被认同的员工会更努力工作

第六章 学习3种倾听技巧，引爆员工潜能

- 86 倾听技巧1：站在对方的立场上展开倾听
- 90 倾听技巧2：倾听中要及时表达同理心
- 94 倾听技巧3：在适当的时候问问题

第七章 再倾听、给予赞美，引导员工改变行为

- 98 倾听让员工主动发现问题
- 102 继续“追击”员工问题点的倾听技巧
- 105 不要忽视赞美

第八章 5个“避免”，防止员工“非暴力不合作”

- 110 避免容易导致沟通不畅的情形

- 114 避免让员工反感的行为
- 118 避免营造让员工不愿意说话的气氛
- 122 避免破坏员工工作与生活的平衡
- 126 避免该讲的事没有讲清楚

第九章 重视事实而非对错，才能真正地解决问题

- 132 管理的目的在于解决问题，而非对错
- 135 不要坚持自己都是对的，用信服取代说服
- 139 与员工一起面对事实

第三篇 教导低绩效员工的方法与技巧

第十章 因人而异，因材施教

- 146 爱发牢骚的员工
- 150 骄傲又爱批评上司的员工
- 154 执拗固执，怎么劝都不改变的员工
- 158 喜欢向管理者提无理要求的员工
- 162 动不动就哭的员工
- 166 不开口说话的员工

第十一章 7个技巧，让员工自觉工作

- 170 营造让员工容易点头的教导情景
- 174 不要说“对……但是……”
- 178 不指出员工的错误也可以
- 182 不要与员工争论不休
- 186 承认自己偶尔也会犯错
- 189 听取员工的意见

第四篇 教导低绩效员工偶尔要懂得“等待”

第十二章 想骂人的时候，还是先冷静一下吧！

- 200 生气不等于骂人
- 204 愤怒的6种类型
- 208 愤怒的时候，不要忘记理智
- 212 愤怒控制技巧1：腹式呼吸
- 215 愤怒控制技巧2：改善自己的表情
- 219 愤怒控制技巧3：事先确认九项内容

第十三章 检视对员工是否有偏见

- 224 是否片面地评价员工
- 228 是否只记住员工负面的一面
- 232 是否主观地评价员工

第十四章 运用ABCDE情绪管理理论避免偏见

- 238 ABCDE情绪管理理论修正偏见
- 241 ABCDE情绪管理理论的练习
- 245 ABCDE情绪管理理论也可以帮助员工减少偏见

第十五章 减少压力，做好教导

- 250 管理者要提高耐挫力
- 253 坏情绪就爱找以下三种人
- 257 帮管理者减压的小妙招

帝企鹅管理实务丛书

帶出高效团队， 就这么简单

让庸才干出将才的业绩

———— It's So Easy! ————

陈金其 / 编著



人民邮电出版社
北 京

图书在版编目 (C I P) 数据

带出高效团队, 就这么简单 / 陈金其编著. -- 北京:
人民邮电出版社, 2014. 7
ISBN 978-7-115-35585-0

I. ①带… II. ①陈… III. ①企业管理—组织管理学
IV. ①F272.9

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第089084号

内 容 提 要

给你一个团队, 你怎么带? 高效率、高回报。团队运作, 往往会因个别员工的表现导致整个团队效率低下, 错失商业机遇, 给公司造成经济损失。那么如何提升低效率员工的绩效, 将决定着整个团队的运作效率和企业的收益。本书将从教导低效员工的关键、准备、方法和技巧等方面一步步教您提升低效员工的绩效, 从而提升整个团队的运作效率, 最终获得较好的经营业绩。

◆ 编 著 陈金其

责任编辑 任忠鹏

执行编辑 吴 斌

责任印制 周昇亮

◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市丰台区成寿寺路 11 号

邮编 100164 电子邮件 315@ptpress.com.cn

网址 <http://www.ptpress.com.cn>

北京隆昌伟业印刷有限公司印刷

◆ 开本: 700×1000 1/16

印张: 16.25

2014 年 7 月第 1 版

字数: 216 千字

2014 年 7 月北京第 1 次印刷

定价: 39.80 元

读者服务热线: (010)81055296 印装质量热线: (010)81055316

反盗版热线: (010)81055315

广告经营许可证: 京崇工商广字第 0021 号



前言

Preface

很多管理者抱怨现在的年轻员工不好管理：他们抗压能力低，心理脆弱，有些“说不得”；他们不太能吃苦，拒绝加班；他们似乎不把管理者放在眼里，对管理者的批评满不在乎或叛逆回击……教导这样的员工，常常令管理者们感到头疼，或束手无策。

其实，现在的年轻员工与管理者年轻的时候相比，在心理和抗压性方面并没有太大的差异。只是随着多元化资讯时代的快速到来，他们和管理者年轻的时候相比有着差异更大的价值观，而且更在乎自己的感受和勇于表达自己的主张。于是，他们比过去的年轻人更容易去选择自己认为“适合自己”的工作和生活方式。但这样的做法，在管理者的眼中属于顽劣而不好教导，管理者认为他们是动不动就离职逃避的“草莓族”。这不过是管理者为自己无法轻松地带出高效团队产生的“挫折感”而找来的托词。

总之，管理者如果只是一味地抱怨员工不配合、没有职业意识，一味地用传统的家长式管理方式强势领导，对提高员工的绩效是于事无补的。随着80后、90后员工更多地进入职场，管理者不如早点找到更适合教导年轻员工的方法，轻松地教导低绩效员工，以提高团队的绩效。

管理者们教导低绩效的年轻员工，关键在于改变过去批评、指责等强势管理的方法，坚持以人为本的管理理念、“换位思考”，站在员工的立

场上看问题，真诚地聆听，了解年轻员工的需求与想法，这才能激发员工的工作热情，帮助他们提高工作效率。

人人都希望自己被倾听、体谅，尤其是自我形象好、个性鲜明、自尊心强的年轻员工，更需要他人的关心、聆听、认同与赞美。为此，管理者要摒弃以自我为中心的传统观念，将员工放在与自己平等的位置上，倾听、理解、体谅他们，让他们感受到自尊与认同，使他们感到被理解，对管理者产生敬重与信任，建立起和谐的上下级关系，进而促使他们主动地减少消极怠工、犯错误等低绩效行为，轻松提高团队的绩效，实现有效的领导。

陈金其

2014年1月11日



目录

Contents

第一篇 教导低绩效员工的关键

第一章 好领导不批评、不指责

- 12 批评、指责容易适得其反
- 15 懂得人的本能，让管理更轻松
- 18 关心、认可是最好的激励
- 21 管理者要正确对待员工犯错误

第二章 职场暴力要不得

- 26 令员工头疼的职场暴力
- 30 身边的职场暴力
- 34 你是强势管理者吗

第三章 以人为本

- 38 向心理咨询师学管理
- 43 优秀的管理者也是优秀的心理咨询师
- 46 像心理咨询师一样“治愈”脆弱的员工

第四章 不可忽视的工作重点

- 50 批评员工时要有原则
- 55 片面奖励，弊端多多
- 58 不要忽视幽默的力量
- 62 以下3种类型的员工很脆弱

第二篇 教导低绩效员工前的准备工作

第五章 抛弃自我为中心的想法

- 70 自我为中心的管理者
- 74 自我为中心的管理者弊端多
- 77 只在乎自己的管理者，会让员工更消极
- 81 被认同的员工会更努力工作

第六章 学习3种倾听技巧，引爆员工潜能

- 86 倾听技巧1：站在对方的立场上展开倾听
- 90 倾听技巧2：倾听中要及时表达同理心
- 94 倾听技巧3：在适当的时候问问题

第七章 再倾听、给予赞美，引导员工改变行为

- 98 倾听让员工主动发现问题
- 102 继续“追击”员工问题点的倾听技巧
- 105 不要忽视赞美

第八章 5个“避免”，防止员工“非暴力不合作”

- 110 避免容易导致沟通不畅的情形

- 114 避免让员工反感的行为
- 118 避免营造让员工不愿意说话的气氛
- 122 避免破坏员工工作与生活的平衡
- 126 避免该讲的事没有讲清楚

第九章 重视事实而非对错，才能真正地解决问题

- 132 管理的目的在于解决问题，而非对错
- 135 不要坚持自己都是对的，用信服取代说服
- 139 与员工一起面对事实

第三篇 教导低绩效员工的方法与技巧

第十章 因人而异，因材施教

- 146 爱发牢骚的员工
- 150 骄傲又爱批评上司的员工
- 154 执拗固执，怎么劝都不改变的员工
- 158 喜欢向管理者提无理要求的员工
- 162 动不动就哭的员工
- 166 不开口说话的员工

第十一章 7个技巧，让员工自觉工作

- 170 营造让员工容易点头的教导情景
- 174 不要说“对……但是……”
- 178 不指出员工的错误也可以
- 182 不要与员工争论不休
- 186 承认自己偶然也会犯错
- 189 听取员工的意见

193 不要忽视员工的需求

第四篇 教导低绩效员工偶尔要懂得“等待”

第十二章 想骂人的时候，还是先冷静一下吧！

200 生气不等于骂人

204 愤怒的6种类型

208 愤怒的时候，不要忘记理智

212 愤怒控制技巧1：腹式呼吸

215 愤怒控制技巧2：改善自己的表情

219 愤怒控制技巧3：事先确认九项内容

第十三章 检视对员工是否有偏见

224 是否片面地评价员工

228 是否只记住员工负面的一面

232 是否主观地评价员工

第十四章 运用ABCDE情绪管理理论避免偏见

238 ABCDE情绪管理理论修正偏见

241 ABCDE情绪管理理论的练习

245 ABCDE情绪管理理论也可以帮助员工减少偏见

第十五章 减少压力，做好教导

250 管理者要提高耐挫力

253 坏情绪就爱找以下三种人

257 帮管理者减压的小妙招



第一篇

教导低绩效员工的关键

