

凝聚人心的智慧，成就非凡的人生！

凝聚人心 正能量

凝聚人心的八大智慧

王绪林◎著

NINGJU RENXIN
ZHENGNEGLIANG

只有凝聚人心才能赢得人心，为你的成功聚集正能量

北京工业大学出版社

凝聚人心 正能量

凝聚人心的八大智慧

王绪林◎著

NINGJU RENXIN
ZHENGNEGLIANG

北京工业大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

凝聚人心正能量：凝聚人心的八大智慧 / 王绪林著
—北京：北京工业大学出版社，2013.5
ISBN 978-7-5639-3488-1

I. ①凝… II. ①王… III. ①企业管理—人力资源管理 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字 (2013) 第068327号

凝聚人心正能量 凝聚人心的八大智慧

著 者：王绪林

责任编辑：刘学宽

封面设计：国风设计

出版发行：北京工业大学出版社

(北京市朝阳区平乐园100号 100124)

010-67391722 (传真) bgdcbs@sina.com

出 版 人：郝 勇

经销单位：全国各地新华书店

承印单位：三河市九洲财鑫印刷有限公司

开 本：787×1092mm 1/16

印 张：17.25

字 数：204千字

版 次：2013年5月第1版

印 次：2013年5月第1次印刷

标准书号：ISBN 978-7-5639-3488-1

定 价：32.00元

版权所有 翻印必究

(如发现印装质量问题，请寄本社发行部调换 010-67391106)

前言

经历了百家企业现场授课与管理咨询服务后，我总结出一个共性的企业困扰——留得住员工的人，难以留住员工的心，“出勤不出力”的现象严重，主人翁精神缺乏。

其实，这是因为组织凝聚力出现了问题。所谓组织的凝聚力，是指组织对成员的吸引力，成员对组织的向心力，以及团队成员之间的相互吸引力。常言道：知人知面不知心。企业管理过程中的难点就是管理人心。作为一个企业，若是没有聚心、聚力、聚精神的能力，即便员工能力强悍，进入企业后不久也会变得软弱无能。而一个企业若是失去了凝聚力，就一定会失去发展的内动力，在市场上的竞争力也必然减弱，最终面临被淘汰之境。

在企业的经营管理中，管理层应该如何凝聚员工的人心，激发员工的积极性，增强团队的士气和战斗力呢？可以从以下三方面着手：

一是用共同的愿景，凝聚员工的心灵能量。

不少企业发展到一定阶段就盲目了，上到老板下到员工都不知道除了挣钱，企业还该干什么。就像没有目标而出航的船只，往哪里走没有了方向。这就是没有愿景所致。

对一个企业来说，“愿景”概括了企业未来的目标、使命和核心价值

等内容，是对企业未来发展方向的一种预测、期待和希望。企业有了愿景，员工就会追随而不迷茫，尤其是当员工认同了企业的愿景，就会愿意受到感召和激励，从而为企业贡献自己的力量。所以说，愿景能凝聚人心。

苹果教父乔布斯想说服百事公司的CEO加入苹果公司。当时他只轻松地说了一句话就打动了对方的心。那就是“你是愿意剩下的一生都在卖糖水给孩子，还是想加入苹果公司来改变整个世界？”虽然百事可乐也是世界知名的大企业，但苹果公司“改变整个世界”的梦想显然更加感召人，更能吸引员工为企业而奋斗。

鉴于此，企业应该通过文化建设，构建共同愿景，把员工的个人职业规划与企业发展愿景结合在一起，提炼企业与员工达成共识的核心价值观，激活员工的主动性、创造性，用共同事业观与工作使命感凝聚人心。

二是满足员工的物质和情感需求，以凝聚人心。

员工到企业工作，首先就是为了解决生存问题。只用愿景来感染员工，说我们要做未来的世界500强，但是，现在干三年不给你工资，那谁也没办法接受，毕竟大家都要养家糊口。管理者要牢记曾国藩的“合众人之私，以成一己之公”，善于用满足员工的个人需求集合“私心”，激发员工的工作热情。

根据马斯洛的需求理论，人的需要从低级到高级，分别为生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要、自我实现需要。所以，满足员工的生存需求，给员工发放薪酬，满足员工的发展需要，对员工进行培训和适时晋升，这样才能留住员工。

不过，现在的员工在满足生存和安全需要的基础上，还有着多样性的情感需求。企业不能忽视员工的感受，恰恰要顺应员工情感的变化规律，通过认可、尊重、信任、欣赏、亲切教导员工以激发人心。在有分歧误解时，用坦诚沟通来化解矛盾。这种情感激励，不需要花费金钱，但只要真诚做到，得到的效果却比金钱更有效。

三是用能量场感召人。

激励机制、庄重仪式、事业崇高感、文化气场、感恩传统、工作氛围、行为习惯等都是能量场。当员工身在这样的能量场中，就会不自觉地受到吸引。比如，军人庄重宣誓时，仪式和誓词都使军人感受到神圣感与荣誉感，进而激发内在的一种敬畏之心，从而产生自律性。感恩也是一种能量场，企业推行感恩文化，就能带动员工以感恩之心待人做事，从而互相宽容，人心凝聚。

不仅是企业和管理者需要增强组织的凝聚力，一个普通的员工也应该在生活与工作中利用凝聚的力量。我在企业中看到很多员工树立了目标，却总是把精力浪费在与目标无关的事情上，结果工作效率低，人生目标的实现被一再推迟。另一些员工，不懂得善待他人，总是为一点小利益与同事和领导发生摩擦，进而弄得双方很不愉快，当看到别人获得了老板的赏识时，其内心又产生怨恨情绪。还有一些员工虽然非常想尽全力投入工作，但是家庭不和谐，夫妻吵架不断，亲子关系冷漠，回到家心情沉重，感情压抑，非常不快乐。以上种种问题，都需要用聚焦的力量、感恩的态度去化解。

本书重点在探讨如何有效凝聚人心，汇聚力量这一核心本源。针对企业员工流失率高、主人翁精神缺失、工作效率低下、沟通分歧多、人心涣散、个人无法与他人同步、家庭不和睦等具体问题，书中做了详细而深刻的剖析，找出了问题的核心与关键，从治本的角度给出解决方法。

热切渴望本书能帮企业的管理者、员工及社会大众解决实际困扰与问题。希望每个人能利用凝聚力去构建和谐奋进的团队，改变自我成就梦想，营造温馨的家庭，获得丰盛喜悦的人生。

王绪林

2013年1月

目 录

企 业 篇

第一章 凝聚力的源泉 / 3

- 第一节 分歧是通往天堂的断梯 / 5
- 第二节 误解带来人类的不幸 / 11
- 第三节 凝聚力形成战斗力 / 16
- 第四节 凝聚力串珍珠为项链 / 21
- 第五节 凝聚力源于思想的和谐 / 25
- 第六节 凝聚力源于行动的协调 / 30

第二章 精神图景，凝聚心灵的正能量 / 35

- 第一节 心像，改变精神图景 / 37
- 第二节 没有愿景，人心迷茫 / 42
- 第三节 价值观决定凝聚力 / 47
- 第四节 共同的愿景牵引人心 / 53
- 第五节 愿景落地为目标 / 58
- 第六节 思想蓝图同频促共赢 / 62

第三章 物质凝聚人心 / 67

- 第一节 唯有生存，方能凝聚 / 69

- 第二节 成长才能持久凝聚 / 73
- 第三节 人文关怀触动人心 / 78
- 第四节 和谐亲情氛围拉动人心 / 83
- 第五节 自我价值实现扩展凝聚圈 / 89

第四章 情感凝聚人心 / 95

- 第一节 尊重与信任，激发人心 / 97
- 第二节 欣赏与激励，振奋人心 / 103
- 第三节 亲切教导，融化人心 / 109
- 第四节 树立榜样，带动人心 / 115
- 第五节 坦诚沟通，宽容化解分歧 / 120
- 第六节 共渡逆境，再造核心凝聚力 / 126

第五章 能量场凝聚人心 / 133

- 第一节 人心就是一个能量场 / 135
- 第二节 激励机制激发人心 / 140
- 第三节 仪式生发敬畏之心 / 145
- 第四节 事业观塑造崇高感 / 151
- 第五节 文化助力精神气场 / 156
- 第六节 感恩再造正能量 / 161

个 人 篇

第六章 聚焦的力量 / 169

- 第一节 专注创造奇迹 / 171
- 第二节 聚焦生发气场 / 177
- 第三节 碎片化的信念产生负能量 / 184

第四节 聚焦我们的信念系统 / 190

第五节 重构人生目标 / 197

第六节 聚焦让目标走近梦想 / 202

第七章 凝聚力成就梦想 / 207

第一节 为了梦想，聚集一切力量 / 209

第二节 同理心，让我们拥有更多的朋友 / 214

第三节 凝聚他人，成就自我 / 219

第四节 感恩他人，凝聚人心 / 225

第五节 终生学习，超越自我 / 231

第八章 凝聚力创造幸福人生 / 237

第一节 家以无私的爱凝聚人心 / 239

第二节 感恩父母，赐予生命 / 243

第三节 感恩爱人，相遇幸福 249

第四节 感恩孩子，创造快乐 / 256

第五节 凝聚的智慧，幸福的人生 / 262

企 业 篇

第一章 凝聚力的源泉

企业内部分歧不断、毫无信任、人心涣散，就如同“一盘散沙”；外有强有力的攻击，内部有诚信危机、管理危机接踵而来，企业没有凝聚力和战斗力，直接影响着企业的发展。凝聚力来自哪里？凝聚力来自企业上下思想的和谐和行动的协调。

第一节 分歧是通往天堂的断梯

现在很多企业，无论是大的公司集团，还是小的个体商店，都面临着一个难题——分歧太多。一件事情分歧太多，大家虽然很用力，但由于使力的方向不同，最后往往收不到成效，甚至可能把一件正确的事情引上崎岖之路。

为什么分歧多？关键原因是大家的思想不一致。每个人都站在个人角度看问题，遇事首先想的是个人利益，所以，这个时候就会产生很多难以平衡的事情。谁也不愿意放弃或让步，那就会产生矛盾。众人都不愿意坐下来好好协商和沟通，那矛盾就会激化，员工轻则消极怠工，重则离职走人。

每个企业都希望建立一支和谐、团结的队伍，尤其是希望那些有一定能力或专长的业务、技术或管理方面的骨干保持相对稳定。这样企业的组织效率才能提升，才能持续稳步成长。但是，现状是企业人员流动比较频繁的恰是这些最需要保持相对稳定的人员。因此，许多老板抱怨如今的员工对待工作和报酬都太过现实，处事过于任性。

其实，这里存在着企业和员工的分歧。员工离职的原因不外乎三种：对薪水报酬不满、对工作环境不满、寻求更好的发展机会。丰厚的薪资待遇是员工得以生存和提高生活水平的基础；一个令人舒畅的团队氛围可以缓解员工的工作压力；提升能力、发展自我是员工个人职业发展的必然要求。这些得不到满足，员工跳槽就是必然的。不过企业也很无奈，因为企业不可能每次都用提供更高薪酬或职位来挽留员工，这样做的负面影响很大，也是不现实的。

员工队伍，尤其是专业骨干队伍的不稳定，直接影响到企业的转型和稳步发展。尽管很多企业试图通过招聘新人来解决这个问题，但是收效甚微。

如何才能让企业或组织正常地进步，走得更远？关键是企业要具有凝聚力。凝聚力是一种团队合力，是一种“向心”情结，是团队中的每一个人期望为公司持续发展而努力的意愿和认同感。当团队遇到危机时，有凝聚力的团队会摒弃前嫌，一致应对外部威胁。但若一个企业充满分歧、没有凝聚力，那么再好的人才也可能流失，再好的技术也可能被对手超越。

我曾经与一个企业的技术人员聊天，他说自己在这样的企业里永远不会开心。因为在他的公司里，所有人都论资排辈，上面的人傲慢无礼，不做正事，下面的人都很压抑，对改变现状有心无力。老板根本不在乎员工是否会累死，而员工也不关心公司的死活。所有的一切都非常糟糕，周围的每个人都想脱离公司。之所以自己还在忍耐，完全是因为找工作难，这里待遇还不错。

这家企业中，管理者和普通员工是相背离，相对立的。大家的心和力都没有朝向一个方向。尤其是企业中的员工因对一切失望，难以对工作尽心尽力。长久下去，企业的发展必定缺少动力。很多个体户最开始是从一个小门面起家的。努力经营挣了钱后，他就开始扩张门面，开分店，建连锁，甚至成立公司，生意做得很成功。但是，生意壮大了之后，老板有钱了，却从来没有设想过未来怎么样发展。而当初和老板一起创业的员工觉得：“老板富了，对我们也不关心了，跟老板说句话都难了，更别提沟通了。”于是，员工的积极性下降，甚至有抵触情绪。

俗话说，“人心齐，泰山移”。如今人心涣散，一块大石头都可能搬不走。员工心散了，无心做生意，产品质量和服务质量都开始下降，生意自然下滑，店面逐渐亏损。等老板发现时，情况早已无法挽回，只能一家一家地关，坚持到最后的还是最初的那两家店。这是商场上很现实的例子。由于缺乏凝聚力，员工的积极性没有被激发出来，企业很难汇聚众人的力量。

现如今的不少企业，都是由多人一起创立的。当年大家在陋室斗间里一起挥汗，一起熬夜，一起攻克难关，最终才赢来了今天的兴盛。但是，创始人之间一旦在企业的发展方向问题上有分歧，并难以说服对方，那对整个企业都是危机。一旦创始人反目，企业就处于风雨飘摇之中。

“真功夫”，曾是本土快餐有名的品牌，是由蔡达标及其前妻潘敏峰夫妻双方家庭共同参与创建的。但是，由于蔡达标与妻子离婚，双方矛盾公开化。潘敏峰指责蔡达标任用亲信，使“真功夫”管理混乱，甚至使家人卷入经济犯罪中，而蔡达标及其亲人则觉得潘家在争夺董事长职位。2006年秋，潘敏峰以重婚罪状告蔡达标，要求蔡达标返还离婚时



受让的25%企业股权。此后，企业的监事又起诉蔡达标涉嫌利用职务非法占用、使用公司资产。

本来企业欲收购福记食品以借壳上市，但是数年的家族内讧，使“真功夫”的上市之路搁浅。可见，创始人的反目严重影响了企业的良性发展。

分歧造成了企业人心涣散、互不信任、相互攻击，是企业通往天堂的断梯。面对分歧，企业的每一个人只有思想统一，凝聚在一起，才能在面对各种变化和挑战时，团结一致向前冲。

有这样一个故事：

一位长者恩赐了两个饥饿的人一根鱼竿和一篓硕大的鲜鱼。一个要了鱼，另一个要了渔竿，两人分道扬镳。结果，得到鱼的人立马架锅煮鱼，把鱼吃得精光。而得到渔竿的人继续挨饿，在到达大海之前用完了最后一点力气，最后带着遗憾离开了人间。

不久，又有两个饥饿的人得到了同样的恩赐，不过他们商定共同寻找大海。两个人把鱼风干，贮存起来，每次只煮一条。最终他们通过跋涉到达了海边，开始共同捕鱼。几年后，两人盖起了房子，结婚生子，过上了幸福安康的生活。

故事中，前面两个人各自为政，没有形成共同认识，结果一个吃完鱼饿死，另一个在未达到大海时就离世了。而后面的两个人凝聚成了一个互帮互助的团队，共同达成了目标。同样的条件，不同的选择，就造成了不同的结果，由此可见凝聚力的作用。员工与员工、员工与企业、企业与合作伙伴都应该像后两个人一样去统一认识，团结一致。不管是