感情 たかい

องค์การ คึกคัก

การบริหารอารมณ์องค์การให้มีพลัง

658.4
น8411อ
2553
ฉ.1

...นพิษและ รักษาสมดุลอารมณ์องค์การ
...ปลุกไฟให้องค์การมีชีวิตชีวา

สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

โดย Minoru Noda and J...el
แปลโดย ผศ.ประยูร เชี่ยววัฒ...

สแกนด้วย CamScanner

สารบัญ

บทนำ จะปรับปรุงแก้ไขปัญหาอารมณ์ในองค์การอย่างไร ?.....1

* อารมณ์ที่บิดเพี้ยนแปรเป็นสัดส่วนกับความหนา ของเปลือกที่ห่อหุ้มหัวใจอยู่.....2
* ภายหลังฟองสบู่แตก อารมณ์ความรู้สึก ของบุคลากรทางธุรกิจถูกปล่อยทิ้งขว้างมานาน.....5
* สิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนฟันเฟืองแต่ละชิ้น ก็คืออารมณ์ความรู้สึกของผู้คน.....9

บทที่ 1 การสร้างที่ทำงานซึ่งมีความสบายใจ เพื่อเป็นองค์ประกอบที่ 6 ของทรัพยากรการบริหาร.....13

* การพิจารณาอารมณ์องค์การในฐานะทรัพยากรการบริหาร.....14
* เมื่อภายในไม่มีอะไรที่ต้องกังวลแล้วย่อมสามารถ มุ่งออกไปภายนอกได้.....19
* สิ่งที่ตกหล่นไปในการถกเถียงเกี่ยวกับ อารมณ์องค์การที่ผ่านมา.....23
* วัฒนธรรมองค์การคือสิ่งที่ขาดหายไปจากแนวคิด Schema อันได้แก่ ความสำคัญของแบบฉบับ (norm) ของอารมณ์.....29
* อารมณ์องค์การแบบเบสและการฝึกอบรมความรู้สึก.....32
* ผู้บริหารบริษัทถึงร้อยละ 20 ต่างก็เป็นโรคหัวใจ.....37
* การฝึกอบรมแบบเล่นเป็นละครสั้น (skit) จุดเริ่มต้น ของการศึกษาเชิงสันทนาการ (edutainment).....40

สแกนด้วย CamScanner

* การทดลองเชื่อมโยงสมองซีกซ้ายและสมองซีกขวา ให้แน่นแฟ้นขึ้น 42

บทที่ 2 วิธีการวิเคราะห์อารมณ์องค์การ 47
* แผนที่แสดงอารมณ์องค์การเพื่อเข้าใจสภาวะอารมณ์ตนเอง และอารมณ์องค์การ 48
* กรณีที่เป็นอุดมคติ คือ กรณีที่มีอารมณ์อบอุ่นเป็นเบส และมีอารมณ์คึกคักสูง 57
* อารมณ์เย็นชาเป็นสิ่งที่เลวร้ายยิ่งกว่าอารมณ์ไม่เป็นมิตร 62
* เข้าใจช่องว่างระหว่างอารมณ์ตนเองและอารมณ์องค์การ 66
* การใช้ประโยชน์จากการสำรวจอารมณ์องค์การ 69
* การทดลองเรื่องอารมณ์องค์การของบริษัทไซเบอร์เอเยนต์ 75

บทที่ 3 ความสำคัญของการย้อนดูตัวเอง และการโค้ชกันและกัน 81
* สิ่งที่ซิกเซนต์มิฮายยี (Csikszentmihalyi) เสนอไว้ เกี่ยวกับประสบการณ์ของโฟลว์ (Flow) 82
* บทบาท 10 ประการของผู้จัดการตามแนวคิดของ Henry Mintzberg 89
* โมเดลการเรียนรู้แบบที่ 3 การฝึกอบรมโดยอิงการเรียนรู้จากประสบการณ์ 96

สแกนด้วย CamScanner

* ความวุ่นวายที่มักเกิดขึ้นในบริษัท IT แห่งหนึ่ง คือจุดเริ่มต้น 101
* การย้อนดูตัวเองและการสนทนาแลกเปลี่ยนส่งผล ให้เกิดอารมณ์ร่วม และส่งผลให้เกิดการเลียนแบบ ประสบการณ์ 105
* เวลา 75 นาทีที่สั่งสมต่อเนื่องมาทุกสัปดาห์ช่วยให้ อารมณ์องค์การเปลี่ยนเป็นบวก 109
* เมื่อเสียงบ่นเงียบลง ทุกคนก็เริ่มตระหนักว่า ตนต่างก็เป็นผู้จัดการ 111
* ผู้จัดการคือผู้เรียนรู้ด้วยความรับผิดชอบ และด้วยพลังจินตนาการของตนเอง 114

บทที่ 4 เปิดเผย ! โนว์ฮาวของ Reflection Round Table (RRT) 121
* สมมติฐาน 3 ประการ และ ทัศนคติ 5 ระดับ 122
* ขั้นตอนของ RRT และหัวข้อ 30 เรื่อง 125
* ไม่เพียงแต่สมองของเราที่ได้รับสารอาหาร แต่หัวใจของเรา ยังได้รับหยดน้ำและแสงอาทิตย์ที่สาดส่องมาถึง 134
* การทำให้ Management Happening เป็นกิจกรรมประจำวัน ช่วยให้ผู้จัดการมีการเปลี่ยนแปลงแน่นอน 138

สแกนด้วย CamScanner

* วิธีพูดและวิธีฟังซึ่งเรียนรู้จาก MH 141
* เคล็ดลับหรือโนว์ฮาวของการตั้งใจรับฟังและการพูดขัด ระหว่างการสนทนาซึ่งช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ 143
* ให้เขียนบันทึกเอาไว้ มีจำนวนสมาชิกที่เหมาะสม และอย่ากดดันกันเกินไป 149
* ทบทวนประวัติของตนเอง รวมถึงการศึกษา ในมุมมองของเซนและปรัชญา 152
* การสอบถามความหมายของ RRT จากผู้ที่เป็นต้นคิดอีกคนหนึ่ง 157
* ความเห็นอย่างเปิดอกของผู้จัดการหนุ่มสาว 161

บทที่ 5 ใบสั่งยาที่ช่วยให้องค์การมีความคึกคักขึ้น 169
* ศรัทธาแรงกล้าต่อวิสัยทัศน์ช่วยดึงอารมณ์ องค์การเชิงบวกออกมาได้ 170
* อารมณ์องค์การจะช่วยดึงเอาแรงจูงใจ ภายในตัวเราออกมา 174
* อารมณ์ "สนุก" เป็นต้นตอของพฤติกรรม การริเริ่มทำงานด้วยตนเอง 178
* พันธสัญญาอาจส่งผลในทางตรงกันข้าม ทำให้เกิดความผูกพันฝังใจ 181

สแกนด้วย CamScanner