

<<激励员工一本就够>>

图书基本信息

书名：<<激励员工一本就够>>

13位ISBN编号：9787115283771

10位ISBN编号：711528377X

出版时间：2012-8

出版单位：人民邮电出版社

作者：石磊

页数：226

字数：200000

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>

<<激励员工一本就够>>

前言

企业的发展靠员工，而员工工作绩效的高低在很大程度上取决于企业的激励机制是否健全和激励手段是否有效。

科学有效的激励对于调动员工积极性、发掘员工潜能、提高员工素质等具有不可替代的作用。

任何一个管理者都希望自己的员工拼命地工作，为企业创造更多的效益。

要使员工在工作中付出最大的努力，管理者就必须对员工进行有效的激励，把员工的潜能激发出来。

调查显示，逐年走高的员工流失率已经成为困扰企业发展的最大问题，这使得很多企业不得不花费大量的时间、金钱在员工的重复招聘上。

人才流失所带来的损失，已经远远超过招聘和再培训的成本，严重者甚至把企业拖至倒闭的边缘。

虽然很多管理者已经意识到企业的激励机制出了问题，他们也试图通过提高福利报酬来达到降低员工流失率的目的，但效果依旧有限。

如何对员工进行有效激励，才能使员工快乐积极地为工作摆在管理者面前的最大难题。

要让员工在工作中时刻保持积极主动的态度，必须有一套非常适合员工的激励方法。

一般来说，对员工的激励分两种：一种是物质激励，一种是精神激励。

物质激励是基础，没有物质激励作为基础，精神激励就很难长久。

没有精神激励，物质激励的作用也会大打折扣。

物质激励主要包括薪酬和福利待遇水平。

在使用物质激励的时候，管理者要注意三个方面的问题：一是不能把对员工的物质激励当成企业的负担，节约成本不要以减少员工的福利待遇为代价，否则不但节约不了成本，反而会造成成本的增加和原材料的浪费。

二是对员工进行物质激励的同时要提出要求，物质激励虽然是对员工以前工作的奖励，而作为管理者更应该关心员工以后的表现，所以在员工得到物质激励的时候，要提出对他以后的要求与期望。

三是物质激励要有限度，一味地给员工增加工资未必就能达到预期的效果，还要考虑公正公平性，同时要考虑不同员工的不同需要。

精神激励一般包括尊重激励、沟通激励、目标激励、授权激励、榜样激励、培训激励、激情激励及文化激励等。

在现代物质生活极大丰富的情况下，精神激励有时比物质激励更为重要。

要做好精神激励，管理者也要注意两个问题：一是激励要及时，只要员工表现比较好或有了成绩就要进行激励，比如赞美、给予一定的荣誉感等，而不能过了很长时间再去激励。

二是勤于沟通，因为精神激励很多都是由沟通实现的，管理者要勤于跟员工进行沟通，因为只有高频率的沟通才能真正地把精神激励做到位。

另外，有证据表明，为员工设定一个明确的工作目标，通常会使员工创造出更高的绩效。

目标不仅给员工指明了方向，也给员工带来了一定的压力，从而激励他们更加努力地工作。

目标的设定既要有挑战性，又要有可行性，应当像树上的苹果那样，站在地上摘不到，但只要跳一跳就能摘到。

这样的目标激励效果最好。

马戏团里的海豚每完成一个动作，就会获得一份自己喜欢的食物。

这是训兽员训练动物的诀窍所在。

人也一样，如果员工完成某个目标而受到奖励，他在今后就会更加努力地重复这种行为。

根据马斯洛需求层次理论，对不同需要层次的人，要给予不同的激励模式。

激励要因人而异。

在一定时期，即使同一个单位的员工，其背景不同、分工各异、能力有别，需求也不同。

比如，有的重经济实惠，有的重名誉地位，有的重自我实现。

在同一个人身上，不同时期的需求也是不一样的。

需求的多样性决定了激励方式的多样性，优秀的管理者懂得根据个体贡献和要求，选择正确激励方式，讲究激励艺术，不断满足个体实现需求的愿望，把蕴藏在员工身上的潜力充分激发出来。

<<激励员工一本就够>>

每一个企业都有自己的激励机制，但是为什么很多企业的激励机制起不到应有的作用，这是管理者最头痛的事情。

因为激励不是一成不变的，而是变化的，不同的发展阶段有不同的激励方式。

有些激励是静态的，比如企业的制度、奖金制度、处罚条例等，这是基本的激励，也是很多企业用得最多的；动态激励就是指管理者根据时间的变化和环境的要求以及下属员工的实际情况等作出的具有激励作用的决定，而这种激励又是最关键的。

要想让员工跑起来，管理者还要具体情况具体对待，必须掌握激励的核心才能达到理想的效果。

编者

<<激励员工一本就够>>

内容概要

科学有效的激励对于调动员工积极性、发掘员工潜能、提高员工素质等具有不可替代的作用。《激励员工一本就够》从尊重激励、沟通激励、目标激励、授权激励、激情激励、榜样激励、培训激励、绩效激励、奖惩激励、文化激励等共十个方面向管理者详细阐述了激励的方法和技巧，解决了管理者在管理员工过程中的最大难题。

<<激励员工一本就够>>

书籍目录

第一章 尊重激励法：尊重是激励的前提和基础

记住员工的名字，对方会备受鼓舞

尊重是打开员工心门的“钥匙”

放下“官架子”，把员工看作“大人物”

把员工当成合作伙伴

责难员工时要“留面子”

多用建议少用命令

“以人为本”，获得员工的心才能成功

尊重员工要从细节做起

第二章 沟通激励法：有效沟通利于消除隔阂，步调一致

沟通是最好的激励

情感是有效沟通的捷径

让沟通从心开始

营造良好的沟通氛围

要会说更要会听

以员工感兴趣的话题为“切入点”

巧妙运用沟通小技巧

第三章 目标激励法：为员工展现一幅美好的蓝图和愿景

明确目标，让员工看到希望

美好的蓝图能激发员工奋斗的欲望

目标要“跳一跳才够得着”

用目标“诱发”向上的动力

用目标作为团队的“航向标”

把任务当成一种使命

让员工成为目标管理的参与者

第四章 授权激励法：大胆授权，让员工自己跑起来

放下包袱，做“甩手掌柜”

掌握好“大权下放”的火候

按特长授权，使员工各尽所能

充分信任是员工动力的“助推器”

大胆授权，给员工一定的自由

一箭双雕的激励效果

“放风筝”的授权原则

第五章 激情激励法：激情是原动力，有激情才能成功

热情和聪明同等重要

记住：“工作是用生命去做的事”

带着激情去工作

激情是一种对事业的狂热追求

像老板那样去工作

用100%的热情做1%的事情

激情不断，创意无限

第六章 榜样激励法：以身作则，员工才会全力追随

火车跑得快，全靠车头带

先激励自己，再激励员工

做点燃员工激情的“发热丝”

<<激励员工一本就够>>

把手“弄脏”，和员工打成一片

正人之前先要正己

做好标杆，是对员工的无形激励

树立榜样，给员工一个看得见的“参照物”

第七章 培训激励法：学习和培训，会让员工与企业一起成长

给员工提供成长的空间

“充电”会使员工飞得更高

寻找合适的方式培训员工

重视团队合作精神的培训

严格按流程操作的培训

用良性竞争点燃员工竞争激情

引入“鲶鱼”，给员工适度的压力

第八章 绩效激励法：合理的绩效考核能最大限度地挖掘员工的潜能

薪酬是最好的激励

绩效考核标准要科学、合理、有效

重赏之下有勇夫

薪酬比什么激励都有效

用高薪吸引“千里马”

让员工持股，共享利益拴人心

找到绩效激励中的平衡点

第九章 奖惩激励法：奖勤罚懒，表扬与批评相结合

宽严适度，奖惩合理

暗地里送给员工一个红包

领导的赞美会让员工士气大增

少一些批评、多一些赞扬

给员工改正错误的机会

批评员工要对事不对人

困难时帮员工一把

必要时杀鸡给猴看

第十章 文化激励法：让员工融入到企业文化中来

每一个员工都融入到企业文化中

以价值观凝聚人心

少一分犹豫，就多一分成功的可能

将执行融入到企业文化中

让员工有一种决策者的感觉

.....

<<激励员工一本就够>>

章节摘录

版权页： 为员工提供详尽工作方案的管理者往往让员工反感，因为他们觉得自己的工作能力受到了怀疑，感受不到来自管理者的尊重，甚至会因此消极怠工。

特别是那些思维自主性较强的员工，他们有自己的行事风格，所以希望管理者给自己提供一个可以自由发展的舞台，一个能够充分发挥创造力的空间和环境，只有在工作中遇到问题时才希望得到来自管理者的意见和建议。

美国的许多高科技公司都采用了注重行为结果的管理方式。

公司不规定员工什么时候做什么事，而是给出特定任务和完成期限，具体的工作过程都由员工自主决定。

每个员工都有自己的工作范围，可以独立处理自己权限范围内的事，不用向上级汇报或请示，公司以最终结果来衡量员工的工作成绩。

这样的管理方式，给了员工最大的自由空间，而员工回报给公司的则是极大的努力，从而形成了良性的循环。

在马斯洛的需求层次理论中，当人的生存和安全需要得到满足之后，最急切的需求就是赢得尊重和自我实现了。

而管理者这时和他们的合作已经不仅仅是为他们的提供报酬，还包括给他们更大的发展空间，让他们迎接更大的挑战。

当员工们的能力得到充分发挥后，才能够从中得到极大的满足和归属感。

所以，管理者要和员工合作良好，就要适时给他们提供更具挑战性的工作，引导他们开拓更大的工作空间，委以重任，让他们放手去做，而不是束缚和控制他们。

<<激励员工一本就够>>

编辑推荐

切中管理者遇到的激励难题科学有效激励员工给出系统解决方案

<<激励员工一本就够>>

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>