

#### 图书基本信息

书名：<<怎么惩罚，员工才合作 怎么奖励，员工才积极>>

13位ISBN编号：9787121086595

10位ISBN编号：712108659X

出版时间：2009-7

出版时间：电子工业出版社

作者：石真语，孙科炎 著

页数：214

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>

## 前言

在这本书落稿之际，我与孙科炎老师合作完成的第一本书《怎么沟通，领导才放心怎么做事，领导才信任》已经出版，并与广大读者朋友见面。

本书的创作虽然是我和孙科炎老师共同完成的，但其中很多内容，包括各个方面的真实素材，却是我们专家委员会在过去多年里的积累，因而在这里要感谢所有参与本书创作的专家们提供的帮助。

回过头来写这篇序言的时候，我猛然意识到：这两本书的出版也许是我们近半年时间里做的最有价值的一件事情。

这并不是我们对这两本书的自夸，而是我们通过这两本书展开了对管理命题本质的思考。

过去的一些年，企业管理领域出现过各种各样的声音，各种各样的管理思想充斥于我们的大脑中——这一波管理思潮来势汹汹，中国的企业管理者们，甚至包括最基层的一般职员，都学会了讨论“人本管理”、“自我管理”、“扁平化”等思想，快速完成了管理学普及性质的大启蒙。

但这一波管理思潮在实践领域，很快便被证明是一些虚幻大于实用的东西。

我想提醒的是，这些思想某种程度上都是正确的，是高屋建瓴的。

然而，就实际管理而言，我们仍然会发现诸多的实践难题。

举个例子，过去多年里，人性化管理理念深入人心，大家都在谈企业管理要注重人性化。

我的一个朋友所在的公司成立近3年，最初的两年里公司创始人很欣赏人性化管理理念，发挥了英雄主义特质。

## 内容概要

有效奖惩是管理工作的核心要求，管理正是通过物质和精神上的各种褒奖或惩罚，促使员工形成正向积极的心理状态和规范的职业行为。

所以，脱离了有效奖惩也就谈不上有效管理。

本书是一本系统阐释奖惩策略的实践指南。

书中用鲜明的观点、大量的事实和案例，以及全面的实践技巧，揭示了如何通过奖惩唤起员工积极的心理反应、如何通过奖惩强化员工的职业规则、奖惩的当前意义和长远影响等共七个方面的内容。

《怎么惩罚，员工才合作 怎么奖励，员工才积极》是管理人员必读的奖惩方法工具书。

## 作者简介

石真语，智源时代（北京）企业管理有限公司董事长，著名团队管理培训师和团队建设管理专家。荣获中国营销精英“十大营销风云人物”、“全国十大企业培训师”等称号。在多年培训咨询中，特别强调企业内部的共识竞争力，认为共识竞争力是企业外部竞争力的内在基础，并发展了一套完整的共识竞争力建设训练体系。本书是作者心得体会的再现。

## 书籍目录

第一章 唤醒员工积极的心理内驱力 1.有效奖惩在于激发员工正向行为动机 需要产生动机，动机引发行为 是什么决定了员工的绩效 用惩罚激发员工自我保护心理 用奖励激发员工自我发展心理 2.奖惩的综合性应用：4Q奖惩效用管理模型 奖惩效用模型图示及其说明 提升奖惩效能的6大总原则 依据员工心理灵活设计奖惩策略 设计奖惩策略的两个基本要求 3.圈挖掘潜在需要，调节员工的职业倦怠 “我也不知道我想要什么” 3种职业倦怠的表现及其诱因 员工自我重要性心理的重建策略 员工自我归属感的心理设计 员工自我认可度心理的激发 4.让目标协定成为真正的激励要素 员工在目标面前的心理状态 提高目标效能的心理策略 将公司目标内化为员工个人目标 5.实战训练：激发员工内驱力的3个心理策略 针对协作需求动机，与员工建立绩效合作伙伴关系 【攻心术】 针对满意需求及时进行反馈，持续强化正向行为动机 【攻心术】 针对抉择需求的动机，给予员工从事相应工作的权力 【攻心术】

第二章 促进员工良好职业规则的养成 1.通过奖惩建立积极行为规则 管理难题：规则还是业绩 规则是管理的效能基础 惩罚在于维护和强化行为规则 当奖不奖即为惩，当惩不惩即为奖 2.奖惩促进员工规则意识的形成 为什么有的人会“屡教不改” “姑息”问题，就是制造混乱 规则意识胜于遵守规则 管理的境界：从心所欲不逾矩 3.有效奖惩的力度：一举一动关乎心 奖励：从不温不火到惊心动魄 重奖策略的关键问题 唤起羞耻心和责任心 赏罚分明是奖惩决胜的基础 4.管理者如何强化职员规则意识 州官放火，百姓也就可以点灯 没有人情的奖惩，反而更让人信赖 敢于对不守规则的“特殊”员工下手 法不责众?管理者的软弱标签 5.实战训练：培训员工具备两种基本的职业素养 引导员工树立职业道德，让员工敬业 【攻心术】 培养员工的职业意识，让员工负责 【攻心术】

第三章 塑造团队健康的竞争性合作关系第四章 确保当前业绩与创新文化的平衡第五章 促进外在奖惩的自我内化第六章 让奖惩措施与教育手段共同作用第七章 缓解并减少奖惩的消极影响

## 章节摘录

任何一个企业都有“特殊”员工，他们往往恃才自傲，觉得自己对公司贡献大，就不服从管理，我行我素，甚至还与领导对抗而自鸣得意。

对于这样的员工，为了保证企业规则的严肃性，管理者必须要敢于下手，当机立断，严惩不贷。

管理者如果对“特殊”员工妥协的话，其他员工就会感觉受到了不公平对待。

在这种情况下，管理者及规则在员工心目中的权威就会急剧下降，有些激进的员工会故意违反规则以向管理者示威；同时，员工间的和谐关系也会受到破坏，因为管理者不恰当的处理方式已人为地将员工分成了不同的群类。

在上文所举央视“赢在中国”栏目的那个对话中，史玉柱认为，应根据员工对企业贡献程度的大小，有选择地进行不同程度的奖惩。

这种想法说明，中国的很多企业在对待“特殊”员工上，还存有很大的侥幸心理；在对待规则的严肃性上，还不够彻底。

反观日本的企业，在公平公正上，要比中国企业彻底得多。

媒体关注与评论

管理者的基本素质之一，就是对奖励与惩罚员工的方法了熟于胸。

卓越的领导人一定会懂得如何来缓解或是减少奖惩的消极影响，这恐怕是现代管理学中最难也是最简单的管理方式之一。

——（美）卡尔·道森在奖惩之间，有一个无形的东西，它既不是原则，也不是规律，它看不见，也摸不着，只可意会，不能言传。

有人称它是平衡如何奖励与如何惩罚的杠杆，我称它为度，无论是奖励还是惩罚，你都要掌握一个度。

——（美）彼得·帕利奖励未必有好结果，惩罚未必就产生坏影响，关键要看奖惩手段、方式是否能够调节奖惩对象和整个团队心理上的自我认知——任何形式的奖惩，包括制度的松紧、物质或精神上的褒贬等，其核心要义和目的是教化，一切有利于教化的奖惩都是积极的奖惩，反之亦然。

——石真语

### 编辑推荐

《怎么惩罚，员工才合作 怎么奖励，员工才积极》主要是从奖惩中受奖惩对象内在心理的变化与调整的基础上来组织内容的，立足于从受奖惩对象的心理反应规律出发，构建完整的奖惩方式，是一本管理心理学的指导读物，内容上也有更大的改善。

如何对员工进行科学合理的管理？

这个问题是很多管理者思考的问题，答案可能包括塑造企业文化，建立健全制度等等。

但从现实的角度来看，惩罚与奖励是最两个最直接，也是最有效的工具。

在某个层面上，甚至企业文化、制度的内涵等等，也是在奖惩的基础上形成的。

那么如何实施科学合理的奖惩，才能达成有效的管理效果呢？



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>