

<<激励的技术>>

图书基本信息

书名：<<激励的技术>>

13位ISBN编号：9787302293187

10位ISBN编号：730229318X

出版时间：2012-11

出版时间：华通咨询 清华大学出版社 (2012-11出版)

作者：华通咨询

页数：211

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>

## <<激励的技术>>

### 前言

对企业管理者而言，有一种共识是确凿无疑的，那就是有效的管理必然包含着有效的激励。如果一个管理者不懂得激励员工，那么他的管理活动注定会失败。

激励究竟是怎么一回事？

它包括哪些原理和技术呢？

这就是本书要回答的问题。

我们认为，有效的管理在于寻找恰当的奖惩方法，让奖惩活动的实施更符合人性，更符合员工深层的心理发展规律，实现从员工内心强化他们积极意愿和积极工作行为的目的。

有很多情况表明我们的管理活动经常面临失败的结局，例如下面这样一些尴尬的情况：奖励加班员工后，主动加班的员工越来越多，但产品开发速度却未见加快；试图组织一次郊游以便放松的时候，很多人请假不来；以某一位表现优秀的员工作为奖励对象，却发现其他员工不是以其为榜样，反而是疏远；惩罚员工时，不仅无法让其遵规守矩，反而激起了反抗和对立……所有这些问题都在制造着困惑，让管理者对员工的行为感到失望。

但诚如张瑞敏所言：“兵随将转，无不可用之人。”

真正的问题仍然出在管理者身上。

本书是一本管理心理学领域的实用指导图书，其核心立意在于：借助科学奖惩的心理和行为强化作用，激发员工的积极心态，建立有序的工作规则，从而增强团队战斗力及工作效能。

……

## <<激励的技术>>

### 内容概要

《激励的技术》从心理学的角度总结了33条激励技术，每一条技术都有一定的心理学原理作为基础，并深入地介绍了每条激励技术的背景、针对的问题和解决方法。

同时，《激励的技术》结合企业管理的激励实践活动，对激励技术的运用方法和技巧进行了深度剖析。通过了解这些激励技术的应用方法，读者可有效地改善自身的激励方法，全面提升员工工作的积极性，增进自身的管理效能。

## <<激励的技术>>

### 作者简介

华通咨询，由业内多位知名管理实践专家共同创立的管理咨询服务公司。

华通咨询通过实践型管理专家和专业化的研究团队紧密配合，深入企业现场，对企业管理中的问题进行系统汇总和分析，制定针对性的解决方案，推进1对1的定制咨询和培训服务，力图使企业韵管理活动获得真实有效的改善。

为了让更多的企业管理者了解最实用的管理经验，华通咨询不断总结咨询、培训中经过验证的管理方法、技术、工具等，致力于推进咨询服务和专业出版的一体化。

## <<激励的技术>>

### 书籍目录

技术1同侪压力 技术2行为强化 技术3责任聚焦 技术4榜样吸引 技术5内酬动机 技术6普雷马克原理 技术7期望效用 技术8反馈调节 技术9竞争本能 技术10权威影响 技术11感觉剥夺 技术12角色适应 技术13情绪唤醒 技术14态度养成 技术15目标控制 技术16规则控制 技术17价值保护 技术18最后通牒 技术19亲和力 技术20心理预期 技术21习得性无助 技术22动机调节 技术23授权激励 技术24情境控制 技术25自主抉择 技术26差别感受原理 技术27登门槛原理 技术28形式感知原理 技术29评价管理 技术30密歇根定律 技术31心理投射 技术32刻板偏见 技术33情感激励

## &lt;&lt;激励的技术&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：一种动物如果没有外界的刺激，就会变得死气沉沉。

同样，一个人如果没有对手，那么他就会甘于平庸，产生惰性，最终导致庸碌无为；一个组织缺乏内部的竞争就会让组织成员不思进取，缺乏活力和进取心。

可见，人类社会，没有竞争的结果是不堪想象的。

因此，竞争是激励员工、调动其欲望的有效方法。

激发员工的内在斗志 尽管员工的竞争心理对于激励员工非常重要，但是在组织当中引入竞争机制却并非易事。

有些管理者简单地认为，只要通过物质利益来刺激员工就算是引入了竞争机制，其实远没有这么简单。

在组织实践中，管理者需要根据竞争的特点和工作的具体情况，采取恰当的措施，才能真正引入竞争机制。

（1）诱发员工的“逞能”欲望 在工作中，有些员工出于种种原因，表现出一种“怀才不露”的状态，如何诱发这类员工的“逞能”欲望？

可行的办法之一是在员工完成某项工作之前就给予其恰当的刺激或鼓励，使其对该项工作的完成产生强烈的欲望。

这样一来，其求胜心理必然会被成功的意识所支配，从而能够乐于接受任务并竭尽全力地完成。

（2）强化员工的荣辱意识，激发员工的自尊心 员工自尊心的表现程度大致分为三种类型：自大型、自勉型和自卑型。

对于第一种人来说，他们的荣辱感极强，甚至表现为只能受荣而不能受辱，并且他们的荣辱感往往带有强烈的嫉妒色彩，这就要求管理者对他们加以正确引导，以防止极端情况发生。

对于第二种人来说，其荣辱意识也比较强，只需要稍有引导就可以了。

## <<激励的技术>>

### 媒体关注与评论

“进步者”是最好的榜样，因为它既防止强者自满，也能避免弱者泄气！

——艾伯特·班杜拉 社会学习理论      强调外在物质的激励作用，就会削弱内感精神的激励作用。

所以，物质奖惩越多，激励效果越糟。

——爱德华·德西 动机强化实验      适当激励的效果明显优于批评，而批评的效果比不闻不问的效果好。

——E.B.赫洛克 信息反馈实验      企业的目标是要使自己的员工队伍比竞争对手更强，而不是人为地画定框框，让员工在企业内部相互攀比。

——莫顿·多伊奇 竞争心理实验      与其画蛇添足，不如锦上添花；与其锦上添花，不如雪中送炭，美好是合适的时机得到了合适的满足。

——W.E.韦伯 差别感受实验

## <<激励的技术>>

### 编辑推荐

《激励的技术》通过了解这些激励技术的应用方法，读者可有效地改善自身的激励方法，全面提升员工工作的积极性，增进自身的管理效能，对企业管理者而言，有一种共识是确凿无疑的，那就是有效的管理必然包含着有效的激励。

<<激励的技术>>

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>