

<<非常激励>>

图书基本信息

书名：<<非常激励>>

13位ISBN编号：9787313041906

10位ISBN编号：731304190X

出版时间：2006-1

出版时间：上海交通大学

作者：廖金泽

页数：160

字数：95000

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>

## <<非常激励>>

### 内容概要

非常，这个有些另类有些独特的词汇，正在成为企业经营管理中打破传统束缚、摆脱同质竞争、发挥独特个性、创造非凡成效的法宝、成为优秀者之所以优秀、成功者之所以成功的经典。

《非常激励》告诉您十种方法，把激励变成激素，持久地激发员工的潜能。

<<非常激励>>

作者简介

廖金泽，原名廖群，著名秘书训练专家、资深企业顾问。

祖籍台湾桃园。

具有二十年企业创办与运作传奇经历，积累了极为广泛和丰富的经验，近年来专心作学问和顾问，为企业、媒体和政府提供高层培训与咨询，曾在中国大陆多个城市举办过演讲，并应邀为深圳清华研究生院MBA论坛讲授

## &lt;&lt;非常激励&gt;&gt;

## 书籍目录

方法一 自我激励：你认为你行你就行 一、自信是一种心态 二、成功者先相信后看见 三、积极地暗示和确认 四、自我提升 方法二 目标激励：让他每天都有奔头 一、让员工目标对齐企业目标 二、让员工跳起来摘果子 三、有怎样的目标就有怎样的人生 四、适度目标：让激励轻而易举 五、目标：让员工自己跑 方法三 情感激励：感人心者莫先乎情 一、其实激励可以不花钱 二、一碗水要端平 三、好话说尽 四、管理也要有“人情味” 五、关心就是激励 六、善待员工 七、点燃员工的热情 方法四 物质激励：神奇的“一滴蜜” 一、没有金钱是万万不能的 二、奖励绝不吝啬 三、用好奖励这滴“蜜” 四、奖励要不断推陈出新 五、给员工最好的报酬 方法五 尊重激励：别跟下属过不去 一、不要为难下属 二、不要压制下属的创意 三、不要猜疑下属 四、不要瞧不起下属 五、尊重员工的隐私 方法六 参与激励：将欲取必先予 一、参与才能忠于 二、让员工和企业一起成长 三、提升员工向心力 四、参与就让他去做 五、没有差劲的员工，只有差劲的管理者 方法七 培训激励：让你的员工更优秀 一、建立学习型企业文化 二、团队不会从天而降 三、让员工乐于学习 四、激励不会一劳永逸 五、找到可“琢”之玉 方法八 竞争激励：有本事就拿出来 一、竞争是最合理的激励 二、为下属加油 三、是金子就让它发光 四、提携后进 五、扫除害群之马 方法九 负激励：把激励变成激素 一、将团队置于困境之中 二、适当地让员工“偷懒” 三、适当装装傻 四、也可唱唱黑脸 五、不激励就是好激励 方法十 危机激励：用危机引爆员工潜能 一、坏的业绩源于坏的行为 二、用危机激励员工 三、人无远虑必有近忧 四、置之死地而后生 五、用危机激励跨越 后记

## &lt;&lt;非常激励&gt;&gt;

## 章节摘录

目标制定要变“自上而下”为“自下而上”：传统的目标管理一般都采用“自上而下”的形式，这样很容易造成强制性目标的现象，忽略了员工的感受。

如果采用自下而上的形式，先让下属部门根据实际情况制定出目标，然后层层上报，最终汇总各种相关因素制定出总的目标，不仅提高了员工的参与意识，而且使公司的总目标有了支撑基础。

但这种方式也有它的不足，比如有的员工会因为对目标实现缺乏把握而有意降低标准。

对这种现象上一级管理者要进行纠正并作认真分析。

保证目标趋于合理。

参照过往的标准：企业制定的目标怎样才是适度的？

它有两种参照标准：一种是本企业近几年的增长率；一种是同行业的增长率。

参照这两种标准，然后再结合企业内外部实际情况加以综合考虑，制定出适度目标就容易得多并且准确得多。

对资源要作认真评估：任何目标都是在对资源进行认真分析的基础上制定出来的。

市场在变，企业资源也在变，因此在制定目标时就不能用同一个标准，否则，目标就不是适度的。

要注意目标的协调性：企业制定的目标往往是一组目标，这些目标必须相辅相成、协调一致。

比如既要提高销售额，又要降低成本，增加利润。

所以适度目标必须是协调目标，不然就会导致部门冲突和矛盾，最终会影响员工的积极性。

总之适度目标可以成为对员工激励的一种有效手段。

作为管理者，在目标制定时，不仅要考虑目标任务本身。

<<非常激励>>

#### 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>