

<<激励员工的18个大原则和180个小>>

图书基本信息

书名：<<激励员工的18个大原则和180个小手段>>

13位ISBN编号：9787509005729

10位ISBN编号：7509005728

出版时间：2010-1

出版时间：当代世界

作者：黄新华

页数：282

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>

## <<激励员工的18个大原则和180个小>>

### 前言

员工激励是企业长久以来的课题，员工激励是企业长盛不衰的法宝。

世界上的成功企业，都是靠员工们奋斗出来的，员工的素质和活力是企业前进的根本推动力。

成功的管理者在经营中都会深刻认识到：只有良好地结合企业目标与员工个人目标，激发出员工的工作热情和内在潜力，使之奉献出自己的智慧、才能、勤劳、责任心去努力、去创造、去革新，企业才能生存、发展、强大！

员工激励极富科学性、艺术性，优秀的管理者总能深刻洞察到员工之间不同的需求、不同的目标，并从表象挖掘到实质，采取针对性强，行之有效的激励方式，使员工保持最佳的工作状态。

作为一名管理者，如果你不能激励你的团队在工作中发挥出最佳水平，即使你拥有一个才华横溢的团队——团队中的每个成员都拥有公司成功所需的技能和专业知识，这些才华也都将毫无意义。

只有在工作中把员工的全部潜能激发出来，公司才能在竞争中脱颖而出。

试想有这样一个团队——团队中每个成员都发挥出最高水平。

你会发现这样的团队具备如下特点：· 对于公司亟待解决的问题，员工们积极献计献策，提供具有创意的解决办法。

· 团队成员之间相互协作，对产品和服务进行创新，使市场发生翻天覆地的变化。

· 员工们热情迸发，忘我工作，甘愿为公司奉献他们的精力和时间。

· 即使公司身处困境，他们依然对公司忠诚如一，忠于职守。

· 每个员工都勇于面对工作中的困难和挑战。

· 员工们以工作为荣，认为对公司的前程责无旁贷。

拥有一个如此优秀的团队，公司将会在竞争中超越对手，获得长足的发展。

毋庸置疑，激励员工在今日的商业环境里，比过去的任何时候都更为重要。

这是因为，一方面，对于员工的行为，管理者的影响力越来越低，今天的管理者不能强制员工一定要做什么，只能像教练那样，间接地影响员工，尽量让员工按管理者希望的方法去做；另一方面，管理者对员工的要求越来越高，他们希望员工以自治和自律的方式，在工作的质与量上达到更高的标准。在这种情况下，你只有通过员工的激励来提高他们的工作绩效，使他们发挥出最高的水平，才能够使企业得以生存和发展。

员工平日工作辛劳，很值得你（用金钱或者精神）去奖励他们，可是，要找出适当的奖励方法并不容易，有了这本书，赞美、表扬、或奖励员工，会变得不再困难。

本书将告诉你，在什么样的时机、用什么样的方式来激励员工，才能达到最好的效果。

我们将激励员工的180个小技巧分门别类进行归纳总结，把那些特别成功的做法作为个案研究。

总的来说，这本书非常简单易读，可是它的内容却是众多管理者的心血精华。

这本书就像一个百宝箱，里面装满了激励员工的实例，那些充满创意的激励技巧可以启发你，借着它们的启发，你也可以将肯定、赞美、表扬与奖励永远纳为你的管理技巧的一部分。

没有一位员工存心要做平庸的人，每位员工都希望力争上游，在工作上有杰出的表现。

利用适当的方法来激励他们，他们每个人都会成为不凡的人！

当你在运用这些激励办法的时候，将会使员工的工作士气变得更加高昂，你们的工作将变得更加有效率，你和你的员工将会享受到更高的工作乐趣。

编者

## <<激励员工的18个大原则和180个小>>

### 内容概要

《激励员工的18个大原则和180个小手段》将告诉你，在什么样的时机、用什么样的方式来激励员工，才能达到最好的效果。

我们将激励员工的180个小技巧分门别类进行归纳总结，把那些特别成功的做法作为个案研究。

总的来说，这本书非常简单易读，可是它的内容却是众多管理者的心血精华。

成功的管理者在经营中都会深刻认识到：只有良好的结合企业目标与员工个人目标，激发出员工的工作热情和内在潜力，使之奉献出自己的智慧、才能、责任心，去努力、去创造，企业才能生存、发展、强大。

## &lt;&lt;激励员工的18个大原则和180个小&gt;&gt;

## 书籍目录

上篇 激励员工的18个大原则

第一章 目标原则——明确而坚定的目标是激励员工的助推剂1.善于向员工描绘形象而生动的美好愿景2.设立让下属全力追求的目标3.最好让美好的愿景变得可望而不可及

第二章 影响原则——榜样的示范作用是激励员工的无声语言1.为员工设立一个效仿的标准2.在关键时刻一定要做出好的榜样3.用自己的行动去点燃员工心中的激情

第三章 尊重原则——尊重个性就是保护创造性1.调整自我同员工的关系，不要让员工觉得你高高在上2.把尊重员工的行动落到实处3.即使是最普通的员工也要让他们觉得自己很重要

第四章 赞美原则——恰到好处的赞美是激励员工的基本要诀1.用欣赏的眼光去看待每一位员工2.细心寻找可以赞美员工的机会3.记住，赞美一定要出自真诚

第五章 关怀原则——细致入微的关怀才能让员工在感动中为你打拼1.在点滴之中体现出对员工的关爱2.为感到沮丧的员工注入信心3.让优秀的员工为“情”“锁”困

第六章 信任原则——激励员工的有效途径不是规则，而是信任1.给予员工信任比什么都重要2.要敢于让员工犯一些小错3.走出事事都要过问的误区

第七章 成长原则——因为有“奔头”，所以才会有持续不断的激情1.让员工感觉到企业有光明的前途2.敢于给员工事业发展的平台3.善于给员工制造学习与深造的机会

第八章 竞争原则——良性的竞争机制是一种积极的引导和激励1.在组织中引进“鲶鱼式”的人物2.激起员工的自我优越感的欲望3.给予每个员工以充分的竞争机会

第九章 参与原则——拥有参与感的人可以释放出隐藏在他们体内的能量1.鼓励你的员工畅所欲言2.确立员工的主人翁地位3.参与到企业日常事务中会让员工更觉得自己很重要

第十章 公平原则——公平公正的激励机制才会让员工努力、奋发1.公平公正的对待每一位员工2.向员工公布企业的各项规章制度并严格执行3.对事不对人，建构公平的激励机制

第十一章 考核原则——考核的目的不是要让他无地自容，而是告诉他可以做得更好1.预先公布考核标准2.一定要拟定出合理的奖励办法3.对业绩考核不太理想但有潜力的人要给予适当鼓励

第十二章 晋升原则——只是“使他的地位更醒目”，他就会竭尽全力去维护自己的荣誉1.经常用升迁的方法来激励员工2.为年轻人提供持续晋升的机会3.用不断的晋升去“诱惑”员工

第十三章 沟通原则——心气顺才会有大干劲1.善于倾听员工的心声2.引导员工说出他们的想法3.妥善的处理好员工的抱怨

第十四章 授权原则——认同与信赖才是员工发挥实力、提高绩效的本质1.授权的关键是对人员进行合理的统筹安排2.在权力下放的同时交给他们责任3.相信员工能做好，让他们自由发挥

第十五章 薪金原则——有竞争力的薪酬才是激励员工的利器1.薪金一定要让员工感觉到跟他们的付出成正比2.采取灵活多变的薪酬支付方式3.在很多时候，薪酬比什么激励都有效

第十六章 危机原则——适度的压力是前进的动力1.适当的压力是动力的来源2.制造危机，消除员工的惰性3.留下优秀的，淘汰差劲的

第十七章 诱导原则——“认同感”能凝聚起员工的人心和力量1.用企业文化将员工的思想统一起来2.将企业的文化价值观植入每一个员工心中3.让员工为自己身在企业而感到自豪

第十八章 不固定原则——按一种固定的模式激励所有员工，只会浪费人才1.针对不同性格的员工采取不同的激励手段2.把握好时机，才能获得最佳激励效果3.灵活机变，激励没有固定的时间和空间

下篇 激励员工的180个小手段

第一章 只有让员工看到希望才会跟着你尽力奔跑1.让员工看到良好的发展机会2.明确企业的发展目标，并适时地告诉给员工3.时时告诉员工公司所取得的好成绩，并当众奖励其中做出贡献的员工4.善用煽动性的言语向员工描述企业获得好的发展后自己所能获得的5.将企业的发展目标与员工的个人目标结合起来6.引导部属找到事情的根本原因7.在批评员工的同时肯定对方做出的成绩8.善于发现员工的优点，将他们放在合适的位置上9.对一些具有潜力的员工，给予他们犯错的机会10.给予有能力的员工一定的自由发展空间11.在员工工作出现问题时，鼓励比指责更为有效12.在恰当的时候晋升那些表现突出的员工13.以业绩的好坏作为提升员工的依据14.让核心员工持有干股能让他们觉得是在为自己工作15.管理者应该处处做员工的楷模与表率16.交代任务时绝对不要含混其辞17.以自己对工作的情感感染员工18.帮助员工制定职业规划19.适才专用才能更好地发挥人才的潜能20.多多为员工创造成功的机会

第二章 尊重每一位员工，他们才会尊重企业，才会自动自觉地工作21.不要老坐在办公室，学会走到员工中间22.礼貌而客气地跟所遇到的员工打招呼23.在下达任务时，少用毋庸置疑的命令口气24.在与员工交流沟通时不要轻易打断对方的话25.对员工不妥的建议，否定也要讲究方法26.即使员工做得再不对，也需控制自我的情绪27.记住员工的姓名，对方会感到非常的荣幸28.员工表现杰出时，管理者亲自向他道贺29.给员工提供一个良好的工作环境其实也是种激励30.在做一些决定前，不妨听听他们的建议31.让员工参与制定公司的规章制度32.放下架子，与员工平等相

## &lt;&lt;激励员工的18个大原则和180个小&gt;&gt;

处33.放低姿态, 向你的员工请教问题34.注意说话的方式与态度, 主动向员工学习35.多与员工交谈, 鼓励他们说出自己心中的想法36.不要总认为自己比员工高明37.摒弃官僚主义, 减少对员工的过多干预38.更少正式命令, 更多日常沟通39.通过交谈, 和下属成为知己40.绝对不可说出伤害员工自尊心的话41.倾听员工谈话时一定要专注、真诚42.在批评的同时还应给予一定的抚慰43.抛弃个人偏见, 对企业中的员工一视同仁44.通过化解矛盾调动下属的积极性45.多注意员工的长处和积极面

第三章 在小事上给予关怀更能打动人心46.激发员工, 从经营员工的心灵开始47.感情投资比物质刺激更有效48.给予员工“家庭式”的情感抚慰49.给予落后的员工以关怀和帮助50.让认真工作的女性更加认真工作的方法51.当下属内心不安时, 更是抓住下属的心的最佳时机52.自始至终贯彻人性化的管理原则53.交谈时尽力消除员工的紧张感54.以自己工作的狂热感染他人55.不要让员工觉得你光说不练56.当员工遇到困难而情绪低落时, 对他说: 我相信你行57.在适当的时候让员工捎去一份对他家人的问候58.勇于认错是实现良性沟通的好方式59.学会在客户的面前肯定员工60.为员工提供独特而有特殊意义的奖品61.以实际行动来表示对员工的重视62.对员工既要关心, 又要严格63.重视下属的感受, 尽量宽待下属64.让员工敞开心扉, 说出他的真心话

第四章 给予员工正常的薪酬的同时还要给予灵活的其他奖励65.为员工提供有竞争力的薪酬66.工资围着市场转, 奖金与业务目标“接轨”67.设置合理的薪酬制度, 积极主动地支付报酬68.关键是要设定合理的薪酬水平69.以员工的表现为准, 争取向员工支付相当好的报酬70.公开透明的奖金制度, 是行之有效的激励方式71.给予有能力者相应的薪水报酬72.在金钱激励上尤其要注意公正73.用优厚的薪资和福利营造“人心齐”的局面74.允许员工灵活选择福利项目75.对一些表现突出的员工可以采取重奖的方式76.给员工意料之外的奖励会让对方印象深刻77.有时候不妨将明奖变为暗奖78.用群体奖加强员工的团队精神79.充分重视“小恩小惠”的激励作用80.用艺术的方法奖赏员工

第五章 激励因人而异, 一种方式并不适合所有的人81.给予落后的员工以另类的“负激励”82.让能干的员工觉得有“地位”83.对能力突出者一定要给予他们施展才能的舞台84.对具有理想和潜力的员工给予他们学习的机会85.对“作对专家”的有效沟通十分重要86.鼓励墨守成规的员工勇于做出改变87.以坦诚真挚的态度对待疑心病重的员工88.对虚荣心强的人应当不失时机的向他请教89.对眼高手低者在肯定的同时也要给予善意的批评90.对屡犯错误的员工以必要的压力91.告诉自负的员工, 让他明白还有很大的改善空间92.对责任感不强的人应当让他们学会对自己负责93.对情绪低落的员工要及时肯定他们所取得的成绩94.把握员工的性格, 分配给他们“有趣”的工作95.对不安分的人要给学会宽容96.如何让普通员工表现出自己的闪光点97.以关爱的态度进行斥责98.对遭受精神创伤的员工进行抚慰99.交谈时应以员工的嗜好为话题100.依据每个人的差异订立不同的奖励标准101.在激励时应考虑员工的个性需要102.在任务失败时奖励表现出色的员工103.不惜做出让步, 劝留进取心强的人才

第六章 善于给予员工一些除去经济物质之外的奖励, 满足他们的虚荣心104.给员工一个好的工作环境, 增强员工的归属感105.管理者不妨偶尔“作贱自己”一回106.越是有能力的上司, 偶尔也要扮演无用的人107.给员工一定的学习与培训的机会108.交派的工作越重要, 员工越有干劲109.以具体的文字来赞美表现优异的员工110.使用优秀员工的姓名, 来为某一长期的奖励计划命名111.给予表现出色的员工以一定的虚荣112.在特定的场合选择适当的表扬方式113.对做某些决策前征询员工的意见114.帮助员工找到工作的真正意义115.真诚地向员工表示感谢116.给自我一双明察秋毫的眼, 随时发现员工可以赞美与激励的地方117.随时传达对员工的信任118.邀请表现突出的员工共进餐119.鼓励员工对企业提建议120.为员工寻求工作的内在意义121.驾驭下属的情感, 追求管理的最高境界122.不断说“好棒”、“的确如此”, 让他感觉得意

第七章 请将不如激将, 以适当的压力增加员工的积极性123.学会“打一巴掌再给一甜枣儿”的激励模式124.在忧患中激发员工的动力125.对一些员工不妨故意挑挑“刺儿”126.要充分利用好“刺儿头”能人127.巧妙利用对方的好胜心理, 并有意识地褒扬第三者128.贬低对方, 刺激对方的自尊心129.用明确的或诱导性的语言, 把对方的热情激发起来130.根据不同的对象, 掌握好巧言激将的分寸131.贬低要适度, 赞扬要及时132.先和他套近乎, 再在不经意间流露出对他的不屑一顾133.直截了当地刺激对方, 直到把对方彻底激怒134.语调平稳的斥责会更有激励效果135.赋予喜欢发牢骚的人以新的角色136.要求员工做到的自己首先做到137.要求下属“照我做的去做”138.优胜劣汰, 使企业更富有朝气和活力139.为员工设立挑战性的目标140.引导员工进行良性竞争

第八章 软硬兼施, 有效的激励有时需要耍点小手段141.推功揽过, 让员工有成长与学习的机会142.把脉员工心理, 做到有的放矢143.站在对方的立场上, 让他开口说“是”144.对员工的需求, 千万不要一步到位全盘满足145.在发奖金时

## <<激励员工的18个大原则和180个小>>

加入一些感情的调味剂146.一定要让员工知道，你不追究他们的过失是因为他们其实能做得更好147.在斥责下属之后，再适时给予安抚148.公正无私，奖励员工时不要夹杂私人感情149.把解决问题放在第一位而不是追究是谁的责任150.在有的时候应当亲自站出来解决棘手问题151.主动向员工表示友善，化解对方的敌对情绪152.领导者不能接受错误，但不能不接受批评153.距离产生美，对下属不能滥用感情154.明确鼓励适当的冲突，激发组织效能155.妥善处理好与上下级之间的关系156.任务布置下去后，还要为员工提供必要的帮助157.公开账簿管理，让拥有自主权的员工负起更大的责任158.制定决策后，领导者要带头执行159.调换员工的岗位，重新燃起他们“想干”的兴趣160.不妨让员工“戴罪立功”

第九章 循序渐导，用企业文化理念激发员工斗志161.向你的员工传递爱和热情162.用“具体的”梦想去鼓励员工拼搏163.源头再造，让使命感成为驱动力164.将企业的价值观植入每一位员工心中165.让员工看到工作的价值以及意义166.懂得放手，让员工体会到自由发挥的快乐167.根据每个人的长处充分授权168.确立事业部制度，实施分权管理169.靠人性化的激情管理制胜170.在企业中保持坦诚相待的空气171.维护企业内部的“人和”环境172.不能因为强调团队合作，而扼杀员工的个性173.定期举行有益的活动以凝聚人心174.使员工从心底里认同企业文化175.关键时刻应及时让员工知道真相176.在组织内建立起分享的企业文化177.平等相助，培养上下一体的工作关系178.最需要培养的是员工的信念与精神179.搭建广阔的舞台，多给英雄用武之地180.比刚性管理更有效的柔性管理

## <<激励员工的18个大原则和180个小>>

### 章节摘录

我们常听到“公司的成绩是全体员工努力的结果”之类的话，表面上看起来是管理者非常尊重员工，但当员工的利益以个体方式出现时，管理者会以企业全体员工整体利益加以拒绝，他们会说：“我们不可以仅顾及你的利益”或者“你不想干就走，我们不怕找不到人”，这时员工就会觉得“重视员工的价值和地位”只是口号。

显然，如果管理者不重视员工感受、不尊重员工，就会大大打击员工的积极性，使他们的工作仅仅为了获取报酬，激励从此大大削弱。

有一家日资企业，这天，各部门接到通知，下班之后在贵宾厅要召开职工大会。

有些人对此很纳闷，为什么放着会议室不去，偏偏要去贵宾厅开会。

就这样，当全厂员工陆陆续续走进贵宾厅里，眼前的一切都让他们感到意外，只见每张桌子上都摆满了水果、饮料等食品。

最吃惊的是一名60多岁的老门卫，看到眼前的一切，以为是自己走错了地方，转身就要离开。

这时他正好碰上了老板，老板看见他要去，楞是毕恭毕敬地把他请了回来。

事后，那个老门卫激动地说：“我这辈子还是第一次开这样的会。

我一个看门的，本来就是在厂门口的，再踢一脚就出门了。

老板看得起我们，我们看门的一定要好好干，看好这个家。

”尊重激励是一种基本激励方式。

上下级之间的相互尊重是一种强大的精神力量，它有助于整个企业的和谐，有助于企业团队精神和凝聚力的形成。

要把尊重员工落实到具体行动中，领导者关键要做到以下几点：1.用心去尊重、关心和爱护员工员工是有血有肉有情感的人，对员工的管理不能仅用冷冰冰的原则，更重要的是用心去尊重、爱护和关心他们。

人性化的管理就是一种独特而有奇效的管理方式。

在企业里，常常听见有的管理者抱怨：“唉呀！

也不知是怎么搞的，我的下属们整天怨气冲天，好像总也不满足，一会儿嫌钞票挣少了，一会儿又抱怨工作没意思。

反正这也不是，那也不行，似乎外面的世界哪儿都比这儿的好。

”也常常听见下属们在一起窃窃私语：“唉呀！

我们的上司也不知整天在忙乎什么，怎么这么安排工作，也不替我们想想。

”于是乎管理者叹息：现在这世道，人是越来越难管了，我整天都快累死了，他们却在一旁无动于衷，好像什么事都是我一人的。

这种现象的存在恐怕不在少数，究其原因，管理者应负主要责任。

要知道，管一群人可不像摆弄一个物件那么简单，主要的一点：人是有感情的动物，不是一发指令他就会丝毫不差地执行，管人这门学问实在是大大的深奥，要不怎么说管理是一门艺术！

固然，管理作为一门科学，有其共性的规律性的东西，但其中非规律性的，可以供你发挥的地方太多了。

2.在人性的特点上做文章我们知道，大多数人都有一种“你敬我一尺，我敬你一丈”的心理。

作为管理者，如果能在人性的这种特点上做点文章，收效将是令人满意的。

管理者要想让自己的企业蒸蒸日上，蓬勃兴旺，就一定要在控制人心上下工夫，下工夫要虚实结合，既唱高调，又哼小曲儿。

尤其是对那些知识分子而言，有一位珍惜他们的付出，又善于体恤他们的管理者，将会激发出他们的源源不断的激情。

一个公司，最伟大的财富是人，而不是金钱和产品，有了人才有一切。

每个人都有自己独特的个性和尊严，必须尊重他们，不应让他们有如此的感觉：自己仅仅是老板的赚钱工具而已。

3.尊重个性即保护创造性管理者虽然有责任把每个人都安排在最适宜其施展才能的岗位上，但由于工

## <<激励员工的18个大原则和180个小>>

作需要和客观条件的限制，并不能够使每个人的兴趣都得到满足，有时甚至完全相悖。

在这种情况下，简单生硬地强调“个人服从组织”，搞强迫命令，显然是下策。

上策是在尊重的前提下，对下属说明情况，明之以理，使下属心情舒畅，自觉以大局为重，服从事业发展的需要，还应当想些办法，培养他对新岗位的感情，为使其胜任新的工作提供方便，创造条件。

事实证明，兴趣也是可以培养的。

人们学习某一学科，或者从事某一工作，开始并不一定都有兴趣。

但只要做好思想工作，使其坚持在这一行干下去，天长日久，兴趣自然就产生了，就会不知不觉地爱上这一行，并干出成绩来。

普通的员工也有自己的自尊，他也需要得到应有的尊重，我们说，一个企业的成功，是全体员工共同努力的结果，而要让每个员工都充分发挥自己的能力，就要让企业里的所有员工都觉得自己是企业不可或缺的一份子，让员工觉得自己很重要，就能使个体产生出一种情绪高昂、奋发进取的力量和激情。

所有的员工竭尽全力做好每一件事，是一个企业成功的基础。

成功的企业家则是通过赋予每位员工使命感把员工身上的各种潜质都统统地挖掘出来，并让全体员工协同起来，为企业而战斗。

研究激励理论的学者认为，最有力的激励手段是让被激励者感觉自己的工作非常有意义，自己是在做一件很伟大的事情，他们觉得完成这一目标能够给自己带来荣誉和尊严。

一旦员工对自己的工作有了“神圣”感，他们就会义无反顾、勇往直前地应付企业面对的所有挑战。

企业里的每一位员工都需要激励，哪怕是最普通的员工，领导者也需要发掘出他们的最大潜能。

只有全体成员共同努力，才能使企业不断发展壮大。

1. 强调全体成员的一致性当一个员工觉得自己在组织中很重要时，就会产生一种强烈的使命感。

企业使命感最大的作用便是强调企业目标和成员工作目标的一致性，强调企业成员之间的吸引力和成员对企业的向心力。

当一个组织变得日益庞大，基础架构也变得日益复杂时，要维持公司一向标榜的企业使命，并不是件容易的事情。

向员工灌输使命感的关键就是要做到让公司的每个员工都觉得，自己参与了一项很伟大很特别的事，而此事的重要性也许足以超过他们自身。

一个有效的方法是把团队调整到共同的目标，通过所有环节的一致性，员工可以认同公司的价值观和信念，也了解公司目前的营运和努力方向，那么他不但会努力达到眼前的目标，也会关注组织的更大目标，于是就能相应的尽己所能对大目标有所贡献。

2. 不只是对赚钱感兴趣员工有了“被认同感”，眼睛就不会仅仅盯着自身利益，也就是说，员工不仅仅为了薪水而工作。

许多老板认为，我付给你薪水，你就是来为我做事的。

老板一旦有了这样的思想，就不会尊重自己的员工。

这就是为什么一些老板只对赢利感兴趣，对其他事情漠不关心，但是，对于有些员工来说，潜藏在追逐薪水的背后的实际动力是一种要做事情的欲望，是要做一点有价值的事情的欲望。

很难想象，一个只关注企业利润的公司能够真正地尊重员工，能够向员工灌输催人奋进的使命感，即使能，也注定这种使命感是短暂的。

原因很简单，公司利益至上的原则保不准什么时候就会拿员工的利益开刀，员工在这种缺乏安全感的企业里，哪里还有什么使命感呢？

## <<激励员工的18个大原则和180个小>>

### 编辑推荐

《激励员工的18个大原则和180个小手段》对于员工管理工作而言，激励是一种方法，更是一门艺术。掌握激励员工的原则，根据不同的情况，面对不同的员工，选择合适的激励方法，并运用行之有效的手段对员工加以管理，无疑是成功管理的制胜法宝。

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>