

<<激励团队的15种方法>>

图书基本信息

书名：<<激励团队的15种方法>>

13位ISBN编号：9787515802541

10位ISBN编号：7515802545

出版时间：2013-1

出版时间：中华工商联合出版社

作者：都英麒

页数：246

字数：260000

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>

<<激励团队的15种方法>>

内容概要

《激励团队的15种方法》编著者都英麒。

本书从发挥团队整体效能的视角切入，集中讨论了十五种激励员工的方法。这些方法中，既有短期激励，也有长期激励，既有事前激励，也有事中和事后激励；既有物质和金钱激励，也有精神和情感激励；既有组织化激励，也有个性化激励；既有正面激励，也有负面激励。

<<激励团队的15种方法>>

作者简介

都英麒

男，汉族，1983年出生于辽宁沈阳。

清华大学电子工程系工学学士、公共管理学院管理学硕士。

曾工作于共青团清华大学委员会，国家开发银行企业局、办公厅，中央巡视组等单位 and 部门，致力于公共管理与公共政策、金融机构管理、企业发展战略、领导科学与艺术、人力资源、绩效评估等方面研究。

<<激励团队的15种方法>>

书籍目录

方法一：机制激励——熟悉成功源于科学的游戏规则

准确理解激励的行为和着眼点

成事在公平，失事在偏私

赏不逾时，趁热打铁

建立有效的绩效考核机制

激励制度一定要精确、科学

方法二：目标激励——让员工每天都有奔头

以统一的目标引导员工同舟共济

将目标化为书面的“魔咒”

把公司目标分解到个人

适度目标：让激励成效显著

目标可视化，天天看到“梦想板”

完美目标：跳起来够得着

方法三：发展激励——满足人的事业心

全力打通所有的晋升渠道

内部提升，激励卓有成效

晋升对公司认同者

把事情做在前面者获得晋升

别“捧杀”好“士兵”

方法四：奖励激励——“薪平”才能“企和”

“面包”要适量发放

搭建合适的薪酬模式

把握好奖惩时机：该出手时就出手

奖励推陈出新，让员工不断得到满足感

运用合理的不公平让员工有压力

奖励不当，反受其乱

方法五：培训激励——比高额的薪水更具吸引力

搞清员工需要什么样的培训

外部培训，激发员工活力

内部培训，让普通员工更优秀

鼓励员工自我培切

建立学习型企业文化

让培训产生效益

方法六：绩效激励——让员工腾飞的“翅膀”

设计科学的绩效管理体系

绩效测评激励需要技巧

让绩效管理成为绩效文化

绩效结果成裁员“大棒”

走出绩效管理的怪圈

方法七：竞争激励——有本事就拿出来

运用“鲶鱼效应”激活员工

利用同级的压力，让员工自己跑起来

<<激励团队的15种方法>>

适时为公司添加新鲜的血液引发竞争

数据激励更具可比性和说服力

方法八：参与激励——在员工充分参与中实现自我满足

让员工参与决策

以人名命名某项事物

征询意见，倾听对方的心声

让激情像“病毒”一样传染

方法八：授权激励——让员工感觉到被重视

大胆让下属去做

授权，信任是前提

大权独揽、小权分散

给员工更多的自主权

有效授权与合理控制相结合

在授予权利的同时明确责任

授权要人尽其用

方法十：赞美激励——好团队是夸出来的

好兵还需名将夸

经常赞美你的员工

.....

方法十一：煽情激励——感人心者莫先生关乎情

方法十二：危机激励——用危机引爆员工潜能

方法十三：“负激励”——把激励变成激励

方法十四：细节激励——不拘一格效果好

方法十五：个性化激励——特定个体的激励措施

<<激励团队的15种方法>>

章节摘录

版权页：可以说，绩效考核机制是管理者实施有效管理的指挥棒，对企业的发展具有极大的作用。基于该机制的存在意义，当今的很多管理者越来越关注企业绩效考核机制的建立。

但是，在具体的操作过程中，管理者还会面临很多难题，容易走弯路，使企业的绩效考核机制发挥不了其应有的作用。

对此，国内某知名企业的管理者，提出了绩效考核机制五原则，供管理者参考：（1）明确、公开的原则。

企业的考核标准、考核程序和考核责任都应当有明确的规定，而且在考核中严格遵守这些规定。同时，这些规定在企业内应该对员工公开，这样才能令员工对考核产生信任感并接受考核的结果。

（2）客观原则。

要以客观事实为考核的准则，避免主观判断和感情用事。

（3）直接性原则。

由于直接上级最了解被考核员工的实际工作表现，所以考核应由被考核员工的直接上级进行。

（4）反馈的原则。

考核结果一定要反馈给被考核员工，否则，就不能达到考核的主要目的，应向被考核员工进行解释并提出指导。

（5）差别化原则。

考核的目的是为了激励。

所以考核的等级之间应有明显的差别界限，针对不同考核结果的员工，应在工资、使用、晋升等方面体现差别。

激励制度一定要精确、科学 一套精确、科学的激励体系，可以使个人目标和企业目标高度一致，不仅提高个人的工作积极性，而且在提升个人绩效的同时有助于组织绩效目标的实现。

员工不是在真空中进行工作，他们总是在不断进行比较。

如果你大学毕业后就有单位提供给你一份月薪1500元的工作，你可能会感到很满意，并且努力为组织工作。

但是，如果你一两个月之后发现另一个和你同时毕业，与你的年龄、学历相当的同学的月薪是2500元的时候，你有何反应？

你可能感到失望，同时不再像以前那样努力工作。

虽然对于一个大学毕业生来说，1500元的薪水已经比较可以了，但这不是问题所在。

问题的关键在于你觉得不合理。

<<激励团队的15种方法>>

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>