

<<总经理激励员工的100种手段>>

图书基本信息

书名：<<总经理激励员工的100种手段>>

13位ISBN编号：9787563929979

10位ISBN编号：7563929975

出版时间：2012-4

出版时间：北京工业大学出版社

作者：汪建民

页数：264

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>

<<总经理激励员工的100种手段>>

前言

许多企业的总经理都会有这样一个苦恼：为什么自己的员工不上进？

为什么做事总是那么懒散？

即便不能发挥自己100%的实力，为什么连一半都不能做到？

甚至有些员工还偷奸耍滑、中饱私囊，不能为企业的发展做出属于自己的一份贡献！

太多的为什么令企业总经理们疲惫不堪！

对于领导企业的总经理来说，判断其能否成功的重要一点，就是看他能否带出一支无坚不摧、所向披靡的团队。

而如何才能带出这样一支团队，世界上成功的企业家在经营实践中不断地摸索并意识到了一点，那就是：激励。

也就是说，企业总经理要学会激励员工，以此来激发出他们的工作热情和内在潜力，使之自发地奉献出自己的智慧，努力去创造和革新。

只有这样，企业才能在激烈的竞争中脱颖而出，继而发展壮大。

每个员工的心中都有一根精神火柴，他们都在等待有人去发现它、点燃它。

要知道，人的潜力是无限的，如果不能激发出员工的潜力，那么企业的辉煌也就无从谈起，而高明的总经理能够找到其中最容易被点燃的一部分。

“总经理的要义就是发动其他人去工作。

”这是某位成功企业领导人说过的一句话。

没错，每一位高明的总经理都应该明白，发挥员工潜力的真谛不是令其屈从于自己的权威之下，而是使其主动、热情地投入到自己的事业中去；不是靠一味地加薪、不顾员工的所需来犒赏，而是靠不花钱的关心、赞美、尊重来激励员工不断奋发向上……要使一个企业运转起来，发动“人”就是一切！

没有管不好的员工，只有不会管的总经理；没有带不好的团队，只有不高效的激励手段。

美国学者杰克·弗朗西斯说得好：“你可以买到一个人的时间，可以安排一个人到固定的工作岗位，可以买到按时或按日计算的技术操作，但你买不到热情，买不到创造性，更买不到员工的全身心投入，而你不得不设法去争取这些。

”企业总经理如果激励有术，就可以全面激发员工的工作热情，凝聚团队的力量，实现企业、个人的飞速增长，即便是企业遭遇瓶颈也能缔造奇迹！

因此，要想彻底调动员工的积极性，就要从根本上加以改变，掌握一定的技巧，从而激活每一位员工。

全书语言简练、通俗易懂，令读者能够轻松地理解和掌握。

因此，无论你是一位刚刚升职的新经理人，还是阅历丰富的企业领导人，熟读本书并掌握其中的方法，必将受益良多。

<<总经理激励员工的100种手段>>

内容概要

企业总经理如果激励有术，就可以全面激发员工的工作热情，凝聚团队的力量，实现企业、个人的飞速增长，即便是企业遭遇瓶颈也能缔造奇迹！

因此，要想彻底调动员工的积极性，就要从根本上加以改变，掌握一定的技巧，从而激活每一位员工。

汪建民编著的《总经理激励员工的100种手段》语言简练、通俗易懂，令读者能够轻松地理解和掌握。

因此，无论你是一位刚刚升职的新经理人，还是阅历丰富的企业领导人，熟读《总经理激励员工的100种手段》并掌握其中的方法，必将受益良多。

<<总经理激励员工的100种手段>>

书籍目录

第一章 榜样激励法：“火车跑得快，全靠车头带”

“领头羊”错了就要坦然承认

说出的话就一定要做到

多向下属虚心讨教

以身作则，榜样为先

竭尽所能做好每件事

在关键时刻挺身而出

领导者不能光说不做

运用自己的激情去打员工

高调做事，低调做人

第二章 目标激励法：看到希望，才会尽力奔跑

让员工觉得有光明的前途

远大的远景不是遥不可及的

明确企业的发展目标

协助员工设定未来的目标

塑造共同的发展目标

让员工感到自己有“地位”

千万别忽视了年轻员工

激发员工的欲求

第三章 授权激励法：公司里的“管家婆”不能要

用人不疑，在信任中授权

授权同时，也要赋予责任

根据员工的长处充分授权

选择合适的人充分授权

对有才华的人委以重任

对优秀的下属授点特权

培养副手，成为接班人

让员工尽情发挥自己的才能

第四章 参与激励法：培养员工的主人翁精神

重视员工建议，鼓励畅所欲言

多听他人的建议，避免独断专行

帮助员工了解自己的企业

让员工参与制定公司的规章制度

让员工参与到管理中来

开诚布公，员工也有知情权

第五章 竞争激励法：没有压力就没有动力

让下属保持适度的紧迫感

施加压力，逼出人才

引进“鲑鱼式”的人物

给“赛马”提供一个赛场

引导员工间的良性竞争

施展压力也要适可而止

给下属设定竞争对手

唤醒员工的危机意识

第六章 情感激励法：用温暖感动员工

<<总经理激励员工的100种手段>>

用“宽容”去感动下属
依靠亲和力来赢得信赖
给予落后的员工一些帮助
让员工感到家一般的温暖
让员工都感到是“自己人”
不放过任何一个关心员工的机会
肯与下属同舟共济
千秋大业只需一壶茶
从细节中体现对员工的爱

第七章 赞美激励法：让聚光灯适时地照到下属的身上

对下属进行适当的公开表扬
运用推功揽过来激励下属
给予落后的员工一点掌声
挖掘员工身上的闪光点
不妨给员工戴戴“高帽子”
新员工的信心来自于你的表扬
从细小处赞美你的员工
赞美员工时一定要真诚
对员工的褒奖一定要及时

第八章 沟通激励法：“气”顺了，经营才会顺

面对员工的抱怨要耐心倾听
与不善交谈的员工谈心沟通
创造平等和谐的沟通氛围
获得人心才能有效沟通
动之以情才能好沟通
真正的沟通要面对面
利用微笑来激励下属
让员工听“懂”你的话
倾听使沟通效果会更好

第九章 尊重激励法：给人尊严胜过给人金钱

尊重员工要从“小”做起
将尊重员工落到实处
尊重员工就要尊重他们的隐私
尊重员工兴趣
要懂得理解和尊重下属
叫出下属的姓名会令下属感到受尊重
不要用命令的口气去对待下属
批评时也要给员工留点面子

第十章 公平激励法：通过考核提高员工的工作效率

绩效考核一定要公平公正
考核一定要做到实事求是
跨越误区，做好考核工作
制定标准一定要合情合理
根据效率、效果来进行考核
要科学准确地考察下属

第十一章 “诱惑”激励法：薪酬+奖金是最直接的激励法

适当采取人性化的薪酬制度

<<总经理激励员工的100种手段>>

打破薪酬与职位的对应关系
把员工的利益放在第一位
用优质工资促进员工素质的提升
让员工努力及时得到回报
员工持股，共同分享利润
成功运用重赏这一激励法
适当地给下属们塞个红包
发奖金时可加些“调味剂”

第十二章 “负面”激励法：罚有章法，软硬兼施

批评之后要及时安抚下属
恩威并用才能事半功倍
奖罚分明才能有效激励
对以身试法之人严惩不贷
惩罚员工要“理”中有“情”

第十三章 “差异”激励法：不同的人采用不同的激励手段

对有理想的人给予学习的机会
对性格不同的人采取不同的策略
对大器晚成之人细心栽培
对“刺头儿”人物正面引导
对死板的员工用心揣摩
对“老黄牛”式的员工用心对待

<<总经理激励员工的100种手段>>

章节摘录

版权页：“领头羊”错了就要坦然承认总经理是人，不是神，也有会犯错误的时候。

犯错误并不丢人，关键是勇于承认错误并加以改正。

如果总经理能勇于承认自己的错误，那将会在员工中起到意想不到的效果。

说起来，美国的戴尔电脑公司的迈克尔·戴尔不仅让对手咬牙切齿，竟也让下属“痛苦不堪”。

戴尔公司在2001年曾搞过一次调查。

调查显示，有高达半数的下属表示一有机会就将跳槽，因为，下属认为戴尔不近人情，对他没有强烈的忠诚感。

不过，大部分下属还是留了下来，一年又一年地咬着牙推动着公司快速成长。

公司取得的成就与其内在的矛盾并存，令人不得不思索——迈克尔·戴尔除了以“直销”赢得盛名之外，他还有什么过人之处？

其实，戴尔并没有什么高招，只是他能够坦然承认自己的错误并加以改进罢了。

戴尔在2001年就曾对手下20名高级经理认错：承认自己过于腼腆，有时显得冷淡、难于接近，承诺将和他们建立更直接的联系。

下属对“极度内向”的戴尔公开反省非常震惊——如果戴尔都可以改变自己，其他人有什么理由不效仿呢？

有人说：“腼腆是错吗？”

”戴尔的回答是：“如果下属说是，那就是。”

”“认错要认下属眼中的错，不是认自己脑中的错。”

”总经理也是凡人，不可能不犯错。

我们不怕犯错、不怕认错，怕的是认错不当而错上加错。

如果你错了，就要迅速而坦诚地承认。

当然，认错要选择合适的时机、对象和方式，不是怎么方便怎么来。

一般来说越快认错越好。

戴尔知道调查结果后一周之内当众认错。

至于对象，原则是伤害了什么人就向什么人认错。

认错要用最真诚的方式，而不是用你喜欢的方式。

纽约《太阳时报》主笔丹诺先生在读稿时，常常喜欢把自己认为重要的几段用红笔勾出，以提醒排校人员“切勿将它遗漏”。

但是，有一天，一位年轻校对员偶然读到一段文字，也是被人用红笔勾出的，大意是：“本报读者雷维特先生送给我们一个很大的苹果，在那通红美丽的皮上有一排白色的字，仔细一看，原来是我们主笔的名字。”

这真是一个人工栽培的奇迹！

试想，一个完整无缺的苹果上，怎样会有这样整齐光泽的字迹呢？

我们在惊奇之余，多方猜测，始终不明白这个奇迹是怎样出现在苹果上的。

”那个年轻的校对员是一个知识丰富的人，他读了这段文字不禁感到好笑。

因为他知道这些苹果皮上的字迹，是趁苹果还呈青色时，用纸剪成字形贴在上面，等苹果长成熟的时候，将纸揭去，这根本就是小朋友的恶作剧而已。

于是，这位年轻的校对员心想，这段文字如果登了出来，必将被人讥笑，认为他们的主笔竟会如此愚蠢，连这样一点小“魔术”也会“多方猜测，始终不明就里……”因此，他便大胆地将这段文字删掉了。

第二天一早，主笔丹诺先生看了报纸后，立刻气呼呼地走来，向他问道：“昨天原稿中有一篇我用红笔勾出的关于‘奇异苹果’的文字，为何没有登出来？”

”那位校对员诚恳地把他的理由说明后，丹诺先生立刻十分诚挚地说：“原来如此！”

是我错了，我向你道歉，你做得十分正确，以后只要有确切的理由，即使我已用红笔勾出，你仍不妨自行取舍。

<<总经理激励员工的100种手段>>

”戴尔和丹诺坦然承认错误的经验值得借鉴。

很多时候，坦然承认错误不仅能产生惊人的效果，而且在任何情况下，都比为自己争辩有用得多。

由此看来，对待错误，关键在于态度，低头认错比抬头辩解要划算得多。

下属不会因为你对错误的遮掩和固执而仰视你，同样也不会因为你的坦然认错而小看你。

相反，勇于认错会让下属看到你的坦诚和改正错误的勇气，从而更加佩服你。

说出的话就一定要做到作为总经理，“信守承诺”这一品德是必备的。

俗话说“一言既出，驷马难追”，必须言必信，行必果。

一个企业的总经理，是否守信不仅关系到个人的品质和威望，也关系到企业的形象与兴衰。

东汉末年，天下大乱，豪杰并起，逐鹿中原。

袁术是世家子弟，仗着祖辈的余荫，坐镇一方，也想趁机有所为。

孙策在孙坚死后，继续追随袁术。

袁术为了激励孙策为自己卖命，曾许诺说只要他攻下九江，就让他任九江太守，但孙策攻克九江后，袁术却任陈纪为九江太守。

孙策的感受可想而知。

过了一段时间，袁术为了让孙策去攻打庐江，又许诺说：“本来是要你担任九江太守的，可我却错用了陈纪，我知道对不住你，一定会对你有所补偿。

现在你去攻打庐江，胜利后就任命你为庐江太守。

”孙策心中升起一线希望，受命而去。

孙策骁勇善战，得胜而回。

不料，袁术却不提加封之事，把庐江太守的位子给了老部下刘勋，根本不拿孙策当回事。

孙策彻底对袁术失望了。

后来，孙策借袁术征讨江东之机，要求派兵。

袁术信以为真，认为孙策仍会死心塌地地为他卖命。

孙策有了兵马，又碰上了周瑜，势力越来越大，最终占据了江东。

袁术因为不守信用失去了孙策，手下又无其他能人，最终穷途末路、吐血而死。

<<总经理激励员工的100种手段>>

媒体关注与评论

如果一个人因犯错而被摒弃于升迁道路之外，他以后可能再也提不起劲，也无法再对公司做出任何贡献。

——盛田昭夫 我不威胁员工，也不雇佣会威胁员工的主管，而是采用激励的方法，就像教练，不断给球员精神鼓励，让他们感到兴奋。

——麦思尼利 毫无疑问，一个领导者拥有激励人的能力是很重要的，但一个好的领导者不但要具有洞察力，而且要具有良好的沟通能力。

——比尔·盖茨 你可以买到一个人的时间，可以雇一个人到固定的工作岗位去工作，可以买到按小时或按日计算的技术操作；但你买不到热情，买不到创造性，更买不到员工全身心的投入，而你不得不设法去争取这些买不到的东西。

——杰克·弗朗西斯

<<总经理激励员工的100种手段>>

编辑推荐

《总经理激励员工的100中手段》编辑推荐：企业要发展，前景在哪里？
企业的资源是否被有效地利用？
员工要进步，潜能在哪里？
如何能有效地激励你的员工？
员工是企业最宝贵的资源，让企业在竞争中立于不败之地，如何更有效地挖掘员工的潜力？
最有效的激励员工的法则就在汪建民编著的《总经理激励员工的100种手段》中！

<<总经理激励员工的100种手段>>

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>