

<<带队伍>>

图书基本信息

书名：<<带队伍>>

13位ISBN编号：9787121134142

10位ISBN编号：7121134144

出版时间：2011-6

出版时间：电子工业

作者：施伟德

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>

<<带队伍>>

前言

你是否辛苦奔波却一无所获？

你是否总觉得成功遥不可及？

你是否总感觉到在管理中缺点什么？

你是否觉得你的员工是你事业前景的构成因素？

你是否想借助你员工的力量一起奔向事业的成功？

你是否能使你的员工在工作中任劳任怨、勤勤恳恳？

…… 竞争异常激烈的今天，面对自己的员工，管理者该何去何从？

很多企业的管理者或许知道怎样去领导自己的员工，但往往忽略了管理者激励员工的责任和作用，或激励得不得法而事与愿违。

这样使你在整个管理过程中怅然若失，缺少一点完美，缺少一点成功的铺垫。

所以要想获得成功，你就要懂得激励你的员工，用激励的力量留住人才，叩响成功之门。

森林之王老虎希望狼捕获更多的食物，但是狼捕猎的积极性不高。

每天获得的猎物有限，根本达不到老虎的要求。

于是老虎采用奖励肉的方式来激励狼捕食猎物，有了这个奖励，狼争相去捕猎，猎物数量大增。

可是好景不长，一段时间后，猎物又减少了。

原来老虎激励的方式不科学，对猎物的质量和数量都没做要求。

时间长了，只要能得到肉，狼能偷懒就偷懒。

不得已，老虎改变了方式。

既求数量又求质量，效果明显有了改观。

但过了一段时间，狼又闹情绪了。

原来它们担心自己老了，捕不到猎物就没肉吃。

老虎想了好几天，觉得要给狼养老保障。

于是它把一些狼捕得多的猎物转化成肉存货，到老时分给狼养老。

狼群斗志大增，它们捕猎的积极性与信心更足了。

可是又过了一段时间，一批优秀能干的狼从企业离职自己单干了。

老虎百思不得其解，只好用每只狼10块肉的代价召集了3只离职的狼向它们询问原因。

被收买的狼告诉老虎，老虎对它们很好，但是它们不仅仅是想得到一些肉与奖励，它们更梦想有一天也像老虎一样成为“老板”。

老虎明白了，于是将肉转化为公司的股份。

对于能干优秀的狼给予股份奖励和终身制，享受终身待遇。

老虎还为这些狼创造成为总监、总经理、董事长，以及成为老板的可能与条件。

老虎终于完成了公司最高境界的激励，可以高枕无忧，笑看职场了。

美国哈佛大学的管理学教授詹姆斯说，如果没有激励，一个人的能力发挥不过20%~30%；如果施以激励，一个人的能力则可以发挥到80%~90%。

据研究，大多数员工在工作中的表现仅实现了他们实际能力的30%，还有70%的潜能有待挖掘。

正确的激励可以更好地发挥员工的工作能力，提高员工的工作绩效。

所以我们要看到激励的重要性，感觉到激励的强大力量。

如何来激励员工？

本书分别论述了奖励激励、氛围激励、环境激励……给你15大激励方向。

并且教你99个具体激励员工的方法，使你在管理中战无不胜，攻无不克。

另外在这本书中，从人的心理角度为你详细分析了激励的原理和作用，以揭示激励的作用，你将看到大量激励的实例及激励方法。

这些方法简单易行，涉及物质激励、环境激励、成就激励和能力激励等方方面面，给你全方位的激励参考，使你在与其他企业激励员工的较量中高出一筹。

本书所提供的激励员工的方法，就是打开这座宝藏的钥匙。

<<带队伍>>

那么从现在开始管理中看到激励的力量，对照本书的章节，从中找到适合自己的激励方法，为自己赢得成功。

<<带队伍>>

内容概要

本书从人的心理角度，详细分析了激励的原理和作用，揭示激励的作用，你将看到大量激励的实例及激励方法。

给你15大激励方向，教你99个具体激励员工的方法，使你在管理中战无不胜，攻无不克。

<<带队伍>>

书籍目录

第一章 复活的美人雕像

一个成功的管理者，不一定是指点江山百战百胜者，不一定是气宇轩昂众望所归者，也不一定是风流倜傥完美无瑕者，但他一定是一个善于激励员工善于挖掘员工潜能的人。

再也没有比上司的批评更能抹杀一个人的雄心。

对待那些自觉性比较差的员工，一味地创造好环境去帮助他，他并不一定觉得“胡萝卜”是甜的，有时还需要“大棒”相辅。

1. AM与他的皮格玛丽翁效应
2. 激励能挖掘员工的潜能

第二章 此起彼伏的鱼店吆喝声

令员工工作热情高涨的企业投资收效更大。

员工心情不好的企业年销售额仅增长了0.1%；员工心情愉快的企业的销售额在同期则增长了15.1%
承诺是人与人之间相互信任的桥梁，如果承诺兑现不了，信任自然无处安身。

在工作中预设了一个“荣誉”，你的员工便会热情高涨，为争夺这样的殊荣争分夺秒并竭尽解数。

1. 大声吆喝的鱼店老板
2. 激励能点燃员工热情

第三章 汽车美容公司的“我能”

你的示弱并不是真弱，而是为员工提供独立思考问题、努力寻求解决办法的机会，让他们能够在解决问题的过程中提升自己的能力。

作为管理者，记住并亲切地叫出每一个员工的名字，意味着对员工的接纳、尊重、诚心和关注。

1. 你很普通，但你独一无二
2. 激励让员工的自信如虎添翼

第四章 办公室里的星期天

曾有人将所有投资分类研究回报率，竟然发现感情投资在所有投资中花费最少，回报率最高。

一旦员工把公司当成了家，便会发自内心地喜爱它。
不自觉地为它工作，自觉地承担起一份责任。

1. 与家人乐享星期天
2. 激励唤醒员工的责任心

第五章 黄金香蕉的由来

管理是一门了不起的艺术，它的最高境界就是让每一个被管理的人都感到自己的重要性。

明智的企业家越来越清醒地认识到为员工补给能量是企业发展不可忽视的“人本投资”，是提高企业“造血功能”的根本途径。

1. 詹姆斯的黄金香蕉
2. 激励是员工动力的源泉

<<带队伍>>

第六章 员工都是问题专业户

不重过程重结果，不重苦劳重功劳。

一个公司最大的不幸就在于有才不知，知而不任，任而不用。

也就是说用人的最高境界是授权给他，让其独立自主地去做，为所做的工作负责。

1. 多问几个为什么

2. 激励能激发员工学习欲望

第七章 让牙膏口变大一厘米

作为管理者应该学会“一事多式奖励法”，针对不同员工的不同需求给予不同的奖励。

带着假期去创意，这种突破常规的做法需要你的魄力和胆识，对你和你的员工都是一个考验。

1. 给奖励我就说

2. 激励能激发员工创造力

第八章 拿走最少的，奖给最多的

主人为自己的马配齐了一切装备，可它依然慢慢腾腾毫无长进，一个朋友告诉他：“因为你手里缺少一根鞭策它上进的鞭子！”

给员工一点恐慌，就是给他们一点压力，使其居安思危。

1. 拿他的一千块奖给那有一万块的

2. 负激励带来惊人效益

第九章 布兰森——员工就是“商业模式的中心”

每个人身上都有无尽的能量，而一个成功管理者的最大价值就是充分挖掘出员工的能量，使其最大化。

明确的企业发展目标是激发员工能量的有效手段，因为员工越了解公司目标，归属感就越强，公司就越有向心力，越有发展的资本。

1. “维珍”的由来

2. 激励让员工能量爆发

第十章 猴子告诉我们——模仿是一种本能

经理人最重要的事情是要用其权力、特长和个人影响力来帮助员工成功！

真正优秀的管理人不会让公司出现人才流失的状况，他们总能让员工心悦诚服地留下，形成长久高效合作的团队。

1. 身为老板的传奇人生

2. 激励是员工最强的“兴奋剂”

第十一章 肯德基的“员工激励卡”

一个时刻给员工关爱并让员工感到骄傲的公司，会使员工对公司从内心回报同等的关爱和感情的同时更能赢得员工的忠心。

给他们一张豪华派对入场券，无疑击中了员工的软肋。

满足他们的虚荣之后，让其知道天外有天人外有人，从而激励自己从实际出发，奋发向上。

<<带队伍>>

1. 和公司一起成长
2. 激励带给员工最大的“面子”

第十二章 特雷莎修女启示录

为员工打开一扇方便之门，打消他们的种种顾虑，深刻体会到公司人性化的一面，体会到你对他们的照顾和帮助。

不仅可以提高他们的工作效率，更可以为你赢得他们的拥护。

员工的安全感来自上司和公司的安全感，而员工的安全感也影响你和公司的安全感。

1. 特雷莎的故事和皮特
2. 激励让员工拥有安全感

第十三章 吃饭的艺术——人脉激励

无论是谁，最重要和最亲近的人莫过于父母、配偶和孩子了，所以抓住员工家属的心就是抓住了员工的心。

对员工说“我们”，用“我们”围拢住他们的感情，让他们在“我们”中体会到一种全新的情感体验。

也就是用一个有意义的话语堆砌起他们与众不同的职场历程，使他们有一份责任感和使命感。

1. “老干妈”的传奇
2. 激励，你和员工之间的“黏合剂”

第十四章 张瑞敏的员工创造力激励

在工资中包含员工的“培养费”，以此来激励他们不断提升自己的能力；同时还会让他们感受到公司的实力和对他们的信心，使其对公司产生感激之情，并通过努力工作来回馈公司。

集合公司里所有有创意的头脑组建一个临时团队，专心致志地来应对眼前的问题，一定可以事半功倍。

1. 海尔的“人单合一”
2. 激励带给员工无限创造力

第十五章 各行各业的特殊激励法

员工持股，使员工的个人利益与公司的长期利益紧紧地联系在一起。

在公司内部建立有效的沟通渠道，最大限度地尊重员工的话语权，最大限度地集中员工的智慧。

岗位轮换不仅能调动员工的工作积极性，还可以发掘其潜能，是增强员工工作满意度最有效和最经济的方法。

1. 给我的员工找个“情人”
2. 对症下药才有良效

附录

<<带队伍>>

章节摘录

职场如战场，想要在厮杀中脱颖而出，必须兵出奇招。

让你的员工处在一种生死攸关的氛围中完成工作，他们往往有一种使命感、自豪感和成就感。

从而乐于胜任，乐于拼命。

梅花的独特要在百花凋谢的冬季才能显现，员工的价值要在紧要关头的重托中体现。

所以临危受命，营造生死攸关的氛围，可以使员工觉得你对他的器重。

从而把自己的命运和公司的命运联系起来，极大地激发出潜在的能力，为公司争取更多的利润。

作为一名优秀管理者的你，更应该掌握这个小技巧，加强你与员工之间的信任和交流。

那么怎么临危受命，营造生死攸关的氛围呢？

授命认真——无论你是在会议上还是私底下为员工分析情况并布置任务，你的表情要严肃，语气要沉重。

即表现出忧心忡忡的样子，增强可信度。

如果杰克向员工分析“度假村计划”的成败对公司的影响时轻轻松松，随随便便，那么莎莉也就不会有种临危受命、责任重大的危机感了，也就不会投入百倍的努力挽救局面。

适度夸大——强调你交给员工任务的重要性，适度地夸大此项任务对公司的影响。

从而给你的员工一定的压力，同时又让他们对你怀有“知遇之恩”。

为了不负你的信任和重托，更加努力工作来完成任务。

就像上面故事中的杰克，强调因度假村计划的流产所造成的损失对公司的影响，从而极大地激发起莎莉的斗志。

一致态度——无论是布置任务时，还是布置任务后，在员工面前你的态度始终要保持一致。

让员工感觉到你一直在担忧，直到员工完成了任务，你才可以让自己放松。

如果杰克在莎莉没有完成案子时就解除自己的担忧，会使莎莉觉得上司并不看重这事，自己做得成功与否可能都无所谓，从而积极性受到影响。

所以在员工投入热情解决难题时，你一定要给予积极的配合。

永远保密——身为管理者，对公司的情况你了如指掌。

但是面对员工时，你不得不有所隐瞒。

当员工完成任务时，你也不能把真实情况告诉他，你要让他永远认为是他解救了公司的危机。

莎莉漂亮地完成了任务，杰克对她只有称赞。

并没有告诉她实际的情况，从而使莎莉永远保留了对上司的信任和对自己的骄傲。

秘诀4：不奖则已，一奖惊人 小米是A公司新招的主管，因为A公司的业绩在行业里遥遥领先，最近几年招了不少人才。

工作半年后小米很困惑，这么大的一个公司，即使员工做得再好，缘何平时什么奖励也没有？

没有节日礼品津贴，没有员工间的聚会，就连最不破费的员工体育活动都没有。

而最让小米迷惑不解的是即使这样，员工们还是很卖命地工作。

好奇的小米去问经理：“我有些弄不明白，就公司发展而言，适当的奖励是必须的，也很重要，这样才可以激发员工工作的积极性。

可是我从没见过公司给员工什么奖励，而员工工作的积极性似乎也不受影响。

到底是什么让员工在没有福利的情况下，还如此拼命呢？

” 经理笑笑说：“你还没参加过公司的年会吧。

每年年会上，老总都会问他的每一个员工‘你的新年愿望是什么？

’有的员工会回答想要一套房子，有的员工会说是一部车子……老总让书记下所有人的新年愿望。

等到年末，只要员工在这一年里表现良好，业绩出色，老总就会按照每个人的新年愿望奖励他们想要的。

也许那些车子房子，对员工个人来说是一个天大的奖励，可对于公司这一年员工创造的利润来说不过是九牛一毛。

” 一些管理者为了提高员工的工作积极性，激发员工的工作潜能，会精心制定一套奖励制度，但是

<<带队伍>>

员工只能被动地接受公司的安排。

那些奖金、休假、旅游、培训，还是授予某种称号等，与其说是员工希望得到的，不如说是公司规定给予的，从而使许多优秀的公司逐渐失去了应有的魅力。

更何况，对一些志向远大的员工，那些小恩小惠并不能收买其心，要知道“舍不得孩子套不住狼”。

P010-011

<<带队伍>>

编辑推荐

你是否辛苦奔波却一无所获？
你是否总觉得成功遥不可及？
你是否总感觉到在管理中缺点什么？
你是否觉得你的员工是你事业前景的构成因素？
你是否想借助你员工的力量一起奔向事业的成功？
你是否能使你的员工在工作中任劳任怨、勤勤恳恳？
.....竞争异常激烈的今天，面对自己的员工，管理者该何去何从？
如何来激励员工？

施伟德的《带队伍——中基层管理者激励下属的99种方法》分别论述了奖励激励、氛围激励、环境激励.....给你15大激励方向。

并且教你99个具体激励员工的方法，使你在管理中战无不胜，攻无不克。

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>