

<<最有效的激励艺术>>

图书基本信息

书名：<<最有效的激励艺术>>

13位ISBN编号：9787550202801

10位ISBN编号：755020280X

出版时间：2011-8

出版地：京华

作者：曾仕强//刘君政

页数：171

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>

<<最有效的激励艺术>>

前言

人，最要紧的，是自我激励。

因为求人不如求己，自己激励自己，不但最方便，而且最为有效。

给自己一些掌声，不受时空的限制，不受任何人的约束，也不致引起其他人的眼红或不悦，岂非方便？

自己激励自己，不会产生不公平的愤怒，不必苦苦期待而导致失望。

自己觉得满意就好，不满意时还可以随时增强，当然有效。

但是，人是群居的动物，必须和他人互动，才能获得满足。

我们对他人的反应往往十分重视，因此对他人的激励也很在意。

没有激励，期待激励；有了激励，引发不平。

对自己来说，为什么给的这么少？

同样的贡献，似乎别人获得的激励比较多。

就算按照规定，也觉得这么多年没有调整，很不公平。

如果隔年就调整，更令人产生强烈的不平之鸣，怀疑是不是因人设事，图利特定的人士。

即使当时很高兴，不久也会变质。

对他人而言，眼睛看着有人受奖，耳边响起给别人的掌声，除非得奖者平时对自己特别好，或者得奖后可能和自己分享，否则难免有一些酸酸的滋味。

不一定是见不得人家好，至少会想自己为什么不是如此风光？

激励者和被激励者的心情，更是每一次都不相同。

对于熟悉的被激励者，激励者的表情，好像增强许多激励的分量；对于不熟悉的人，难免流于官样文章，形式上做做，精神的能量并没有灌入。

对着摄影的镜头，却无视于被激励者的模样，常常令人情何以堪！

初次接受激励，当然十分兴奋；次数多了，也就没有什么特别的感觉。

和什么样的人同时接受激励，常常影响受激励者的心情：认为高攀时，固然与有荣焉；认为被贬低时，当然心生不屑——和这些人同台简直是丢脸。

这么复杂的变化，使得激励活像一把双面刀：用得好很可能产生良好的效果；若是用得不好，也很可能伤害自己，弄得吃力不讨好，甚至引发相反的效果。

不激励不行，激励得不合理也不行。

偏偏合理不合理又十分难讲，因为公说公有理，婆说婆有理。

听来听去，很难决定究竟谁比较合理。

应该激励的，才可以给予激励；不应该激励的，当然不可以给予激励。

这种话谁都会讲，但是怎么听都听不清楚，非经一番历练，亲身有所体会不可，否则实在难以理解。

何况立场不一样，就有不相同的主张，难以抉择。

好听的话，听多了就不爱听。

这还没有关系，一旦听到不好听的话，就会恼羞成怒，造成很大的伤害。

这一本书，从激励的两难说起，让我们体会“激励不一定好，不激励也不好”的两难状态，提高警觉，才能保持激励应有的态度，也就是多方面兼顾，以求合理。

唯有合理的激励，才值得做，也才有良好的效果。

欢迎各界先进朋友，不吝赐教，幸甚！

曾仕强刘君政 谨识于兴国管理学院

<<最有效的激励艺术>>

内容概要

我们之所以主张公正未必公平，乃是基于最有效的激励精神，在于“有本事就来拿”。
拿得到的人当然很高兴，拿不到的人也不应该怪别人，最好反求

诸己，再充实自己，以便下一次顺利拿得到。

美国人偏重个人主义，采取个别激励方式；日本人重视集体主义，激励团体而不针对个人。

那么，中国人呢？

中国人喜欢把事情合起来想，而不分开来看。

既不是个人主义也不是集体主义，而是两者兼顾并重：个人依赖集体，集体重视个人，可以说在团体中体现个人。

激励的目的，不在改变员工的个性，而在促使员工自我调适，产生合理的行为。

员工自我调适的方向，如果朝向企业的目标，所产生的行为即属合理；若是朝向自己的个人目标，与企业的目标不相符合，甚至于互相矛盾或冲突，那就是不合理的偏差行为。

激励可公开进行或暗中交易，两者都以正当而合理为适宜。

凡是大家看法相当一致，不易引起众人反感的，可公开激励，目的在获得大家的良好反应，以扩大影响；若是见仁见智互异，而又非奖赏不可的，便暗中进行，以减少误解或不满。

<<最有效的激励艺术>>

作者简介

曾仕强教授，中国式管理之父，当今中国极具影响力的管理大师与培训大师。研究中国管理哲学近三十年，首倡中国式管理，名动政、商、学界，享誉海内外。

英国莱斯特大学管理哲学博士，美国杜鲁门州立大学行政管理硕士。曾任大学校长、教授多年，并长期担任企业经营顾问、高级培训师。现任时代光华公司特聘高级培训师。被誉为中国式管理大师、最受企业界欢迎的十大名嘴之一。

重要著作有：《中国式团队》、《圆通的人际关系》、《在中国如何当领导》、《管理的真相》、《从管人到安人》、《中道管理》等。

刘君政教授，美国杜鲁门州立大学教育行政硕士，美国东北密苏里州立大学行政管理硕士，中国台湾师范大学教育学士。历任大学教授、胡雪岩教育基金会理事。

<<最有效的激励艺术>>

书籍目录

- 序
- 前言
- 第一章 激励的两难
 - 到底是激励还是不激励
 - 激励并非易事
 - 站在不激励的立场来激励
- 第二章 中国人的激励特性
 - 有本事就来拿
 - 拿不到怪自己
 - 合理的不公平
- 第三章 中美日的激励文化
 - 美国人激励个人
 - 日本人激励团体
 - 中国人合起来想
- 第四章 本事是激励的基础
 - 本事乘以激励等于良好绩效
 - 有本事未激励不能人尽其才
 - 反求诸己就是使自己有本事
- 第五章 本事的内涵
 - 合理的态度与自主的觉醒
 - 人际的技巧与专业的技能
 - 自我的定位与合作的心理
- 第六章 激励的两大因素
 - 认清激励的两大因素
 - 外在的维持因素主要在保健
 - 维持因素与内在的激励因素要互补
- 第七章 激励的维持因素
 - 安人是激励的维持因素
 - 四种常见的员工形态
 - 适当调派工作或劝导另谋高就
- 第八章 激励的激励因素
 - 安人之外需要增强物
 - 合理有利的人事政策
 - 事前事后圆满的沟通
- 第九章 激励的经
 - 不任意开例，不造成运动
 - 不大张旗鼓，不偷偷摸摸
 - 不偏离目标，不忽略沟通
- 第十章 激励的权
 - 依需要和层级而变
 - 顺时间因场合而变
 - 看反应视情势而变
- 第十一章 激励的艺术
 - 明暗公私要分开
 - 顺逆刚柔要合适

<<最有效的激励艺术>>

动静大小要并用

第十二章 被激励者的修养

明白自作自受的道理

做到合理不公平就好

最好存有感谢的心情

结束语

<<最有效的激励艺术>>

章节摘录

版权页：插图：第三，游离型。

认为工作环境相当良好，不过工作则不能胜任。

遇到有更合适的工作机会，就可能离职他去，所以称为游离型。

第四，滚石型。

工作不胜任愉快，对工作环境也有诸多不满。

在这种情况下，实在很难安心工作，以致骑马找马，一有机会便准备跳槽。

对于稳定型的员工，我们应该设法加以合理的激励，使其在安定中不断求取进步，与组织同步成长。

稳定型的员工，如果安于现状，就会付出多于输入，终久掏空自己，成为呆人。

许多组织中的功臣，不出多年，就变成人力资源的重大包袱，便是身安心乐而不知求取上进所造成的恶果。

必须终身学习，活到老学到老，才能随着组织的成长而不断上进，使自己保持合用的才能，不致成为去之不仁、留之无益的过气老臣。

把稳定与不稳定合起来想，构成动态中的稳定状态，对组织和个人都最为有利。

身安心乐之际，仍然应该保持高度的忧患意识。

换句话说，能够居安思危，才能不断吸收新知识，加强自己的实力。

不论内外环境怎样变动，都能够有把握地随遇而安。

矛盾型的员工，觉得工作相当理想，舍掉十分可惜。

但是，在工作环境方面则有许多不安。

例如，照明不佳、通风不良、交通不便、噪音太大、空间太小以及用餐不方便、安全不放心等，使员工觉得内心非常矛盾：“走，可惜；留，难过。”

这时候我们应该把员工的不安区分成为个人的或集体的两大类：个人的个别解决，集体的则由企业统一予以改善。

否则置之不理，小小的不安可能累积成大大的不安；而个人的不安，也可能汇集成大众的不安。

消减工作环境方面的不安，可以按“马上能做的，立刻解决；过一段时间能改善的，宣布时间表；暂时不可能的，诚恳说明困难所在”的原则，逐一改善或说明。

只要员工觉得合理，自然会消减不安的感觉，改变形态，从矛盾型转为稳定型，因而安心工作（如图7-4）。

<<最有效的激励艺术>>

编辑推荐

《最有效的激励艺术》：激励的本质是公正未必公平——有本事就来拿，拿不到怪自己，曾仕强教授教你明暗公私的激励密码。

<<最有效的激励艺术>>

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>