

<<好员工靠激励>>

图书基本信息

书名：<<好员工靠激励>>

13位ISBN编号：9787563929153

10位ISBN编号：7563929150

出版时间：2012-2

出版时间：北京工业大学

作者：符文军//白山

页数：308

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>

<<好员工靠激励>>

前言

现在很多企业的管理者越来越觉得员工不好管理，尤其是不能很好地进行有效激励。也有的企业花费大笔金钱用于员工的奖励，想以此激励员工，但结果却收效甚微。很多事实表明，对于员工的这些激励，即使是较高的物质激励所起到的效果也是有限的。随着时间的推移，激励的效果便会不断打折。

人的思想是最复杂的，一种激励措施不可能激励所有的员工。所以说现代企业的员工激励要讲究多样性、个性化，做到以人为本，这样的激励才有效果。

有些企业管理者表面上重视人才，但实质上对人才不是很重视，认为有无激励都一样。他们招聘了大批高学历、高素质人才，其目的就是炫耀企业的外在形象，扩大影响力。事实上，影响力并不一定能够提升企业实力。

员工招进来不是当花瓶的。

管理者应运用激励方法激发他们的工作能力，只有员工努力工作，企业才会越来越强大。

员工激励是一门新兴的管理学问。

我国在企业管理方面已经大量引进了西方管理中的理论和手段，并在一定程度上促进了我国企业管理的发展。

不少企业看到别的企业有激励措施，自己便依葫芦画瓢，殊不知最后也只是“只见皮毛，不得精髓”而已。

合理的借鉴是必要的，但切忌盲目照搬。

激励是企业用以吸引、保留员工的手段，它在员工的业绩提高方面有着不可替代的作用。

激励的有效性在于员工的需要，只有立足于本企业员工的需要，激励才能有效地发挥作用。

所以，激励必须以科学的调查分析为依据，立足员工的实际需要，实事求是地制定企业的激励制度。

卓越的员工是卓越品质的创造者，打造卓越员工就要靠积极的激励措施。

经济的高速发展使得资源、信息开放程度越来越高，相对地，企业对资源的独占优势也越来越弱。

现在企业讲究以人为本，要想让企业得以快速发展，走在行业的前面，最关键的就是用好人、用对人。

所以说调动员工的积极性，让员工尽心尽力为企业工作，是企业管理的重中之重，而员工激励就是为此作准备的。

鉴于此，我们编写了此书。

本书参考了一些员工激励的专业书籍，在此基础上做到通俗易懂，不求辞藻华丽，但求深刻实用。

希望本书能使读者全面、直观地了解各种员工激励的具体操作方法和步骤以及在实际操作中必须注重的细节，以此启发管理者，使员工激励变得简单且有效。

本书归纳了无数成功管理者的经验和心得，为您提供了一整套的员工激励的方案，帮您在最短的时间内学会激励员工的诀窍，在员工管理中做到游刃有余。

或许在阅读完本书之后，你已经朝着一个成功的管理者迈出了坚实的一步，而能够给您带来帮助将是我们最大的愿望。

<<好员工靠激励>>

内容概要

现在很多企业的管理者越来越觉得员工不好管理，尤其是不能很好地进行有效激励，也有的企业花费大笔金钱，用于员工的奖励，想以激励员工，但结果却收效甚微，很多事实表明，对于员工的这些激励，即使是较迥的物质激励所起到的效果也是有限的，随着时间的推移，激励的效果便会不断打折，人的思想是最复杂的，一种激励措施不可能激励所有的员工，所以说现代企业的激励方法要讲究多样性，个性化，做到以人为本，这样的激励才有效果。

<<好员工靠激励>>

书籍目录

第一章 完善企业制度，加强有效激励的学习

- 管理者应知道的员工激励理论
- 制度先行才能做到激励有效
- 重视制度才能通畅地开展激励
- 企业制度是激励根本
- 成功激励要加强制度执行力度
- 没有纪律的团队就是一盘散沙
- 有效制度才能催生出有效激励
- 激励员工的法则

第二章 领导要以身作则，发挥榜样激励作用

- 企业需要一个积极向上的榜样
- 领导要以身作则，为员工树立榜样
- 榜样的影响力比权力更加可靠
- 榜样的魅力能引导员工激情工作
- 无论遇到何事，都要保持镇静
- 助你树立榜样的良好工作习惯
- 领导要充分利用榜样的激励力量
- 领导要身体力行，起到表率作用

第三章 积极的组织文化可凝聚员工向心力

.....

第四章 树立明确目标，让员工看到光明前途

第五章 加强员工培训，实现企业和个人双赢

第六章 良好的沟通是一种潜移默化的激励

第七章 情感激励可以增强员工对企业的归属感

第八章 薪酬激励可最直接地调动员工积极性

第九章 尊重并认可员工是对员工最大的褒奖

第十章 用人不疑的授权激励之道

第十一章 领导宽容处事，不属定会尽职尽责

第十二章 引导良性竞争，方能激发员工的斗志

<<好员工靠激励>>

章节摘录

版权页：为了缩短推销人员或工厂工人同高级管理人员之间的距离，IBM采取了最通常的做法——敞开大门。

这是老沃森在20世纪20年代初采取的交流措施。

这主要是一种伸张正义的做法。

小沃森利用敞开大门措施，用以衡量IBM的健康状况。

小沃森认为，这是用其他办法无法办到的事情。

有意见的IBM员工最初可以向他们的直接主管诉说苦衷，但是如果得不到解决，他们有权直接找到小沃森。

其实，每10个这样的案件有9个本来应在下级加以解决，或者级别较低的管理人员已经为之作出了正确的决定，不过，小沃森还是认真听取员工们的意见。

由于小沃森从小就在IBM的氛围中熏陶，他对工人的问题了解得很多，而且对IBM存在的问题深有感受，以至他每次听到员工们的申诉，都能敏锐地发现“这里面的确有问题，要跟踪追逐加以解决。

”每个公司都想建立起乐于服务、全心投入工作的风气。

那么，应该注意哪些事项呢？

也许各人有各人的想法，但重点之一，则在于上司要乐于接受部属的建议。

当部属提出某些建议时，应该欣然地表示：“没想到你会想到这种事。

你很认真，真不错。

”以开明的作风接纳意见，部属才会提出建议。

当然，你要站在上司的立场，从各方面考虑建议该不该采用。

有时，虽然他们热心提供了许多建议，但实际上，有些建议并不便被立刻采用。

在这时候，也应该接受他的热诚，诚恳地告诉他：“以目前的情形，这恐怕不是适当的时机，请你再考虑一下。

”一个公司或企业有包容建议的风气是很重要的事。

如果一再地拒绝部属所提的建议，会使他们觉得上司根本不重视建议，以后不再做这种吃力不讨好的事了。

结果，只是死板地做自己分内的工作，没有进步，也没有发展可言了，这是很值得检讨的现象。

相反，上司应鼓励员工提出建议，确实做到积极地征求意见。

“提出建议，不但对公司很有帮助，且能增加工作的乐趣。

请你好好地想，有没有什么好的建议。

”这样不断提醒部属，才是真正重要的事。

因为上司能听取部属的意见，重视部属的意见，他的部属就会自动自发地去思考问题，而这也正是使人成长的要素。

试想：身为部属，如果经常觉得自己的意见受上司重视，他的心情当然高兴，而且会产生无比的信心，于是不断涌现新构想、新观念，提出新建议。

当然，他的知识也会愈来愈广，思考愈来愈精辟，逐渐成熟，变成一个睿智的经营者。

<<好员工靠激励>>

编辑推荐

《好员工靠激励》编辑推荐：激励是企业用以吸引、凝聚员工的手段，它在员工的业绩提高方面有着不可替代的作用。

卓越的员工是卓越品质的创造者，打造卓越员工就要靠积极的激励措施。

激励是企业用以吸引、凝聚员工的手段。

它在员工业绩提高方面有着不可替代的作用。

激励的有效性在于员工的需要，只有立足于本企业员工的需要，激励才能有效地发挥作用。

所以，要避免盲目激励，就必须以科学的调查分析为依据，立足员工的实际需要，实事求是地制定企业的激励制度。

《好员工靠激励》归纳了无数成功管理者的经验和心得，为您提供了一整套的激励员工方案，帮助你在最短的时间内学会激励员工的诀窍，在员工管理中做到游刃有余。

<<好员工靠激励>>

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>