

<<激励员工有绝招>>

图书基本信息

书名：<<激励员工有绝招>>

13位ISBN编号：9787801793997

10位ISBN编号：7801793994

出版时间：2005-5-1

出版时间：中国致公出版社

作者：申望,徐成德

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>

<<激励员工有绝招>>

内容概要

激励员工有绝招，ISBN：9787801793997，作者：徐成德，申望编著

<<激励员工有绝招>>

书籍目录

第一章员工激励能做什么/1 一、没有激励就没有一切/2 二、管理就是不断激励员工的过程/5 三、有激励才能产生凝聚力/7 四、激励加速员工的社会化/9 五、激励是一种良好的教育方法/10 六、有激励才有积极性和力量/10 七、激励是企业活力的源泉/12 第二章员工激励并不神秘/15 一、激励到底是什么/16 二、员工的工作动机是激励的前提/19 三、员工的背景是激励的条件/28 四、员工的人格特质是激励的依据/31 五、员工的能力是激励的基础/35 第三章激励员工必须遵守的原则/43 一、实事求是的原则/44 二、公平公正的原则/47 三、组织目标与个人目标一致的原则/53 四、利益均沾的原则/55 五、及时适度的原则/59 六、讲究效应的原则/65 七、推功揽过的原则/70 八、身教重于言教的原则/73 九、肯定重于否定的原则/75 十、竞争与协同相结合的原则/76 十一、物质与精神相结合的原则/80 十二、变领导为引导的原则/84 十三、规范与教育相结合的原则/86 十四、能级适应的原则/89 第四章薪酬激励的绝招/93 一、有需要才有激励/94 二、被忽视的薪酬/101 三、绝不仅仅是份薪水/103 四、金钱的戏剧化作用/105 五、到底什么是薪酬/107 六、制定薪酬有学问/108 七、搞好薪酬管理才能激励员工/111 八、技能工资激励的方法/121 九、薪酬激励要防止“肥胖症”/124 第五章用奖励激励员工的绝招/127 一、奖励员工的原则/128 二、奖励员工的形式/132 三、奖金激励的体系/135 四、奖金是手段，激励才是目的/138 五、建立个人奖励计划/139 六、建立团队奖励计划/144 七、惩罚员工的原则/146 八、奖罚绝对要分明/149 第六章员工精神激励的绝招/151 一、失什么不能失人心/152 二、设一个够得到的目标/155 三、让员工都有成就感/164 四、掌握一点激励理论/169 五、让能干的人得到晋升/174 六、选对人才也是一种激励/176 七、不要死抱权力不放/180 八、真正把员工的疾苦放在心上/188 九、信任是最好的激励/195 十、激励是双面的/197 第七章员工持股和股票期权激励/199 一、利益是永恒的激励/200 二、员工持股激励的时机已到/202 三、员工持股激励的原则/214 四、员工持股激励的方式/216 五、员工持股激励的实践与操作/218 六、员工持股激励的误区/231 七、股票期权激励的兴起/235 八、股票期权激励的冷思考/243 九、股票期权激励操作实践/249 第八章员工激励的11个误区/255 一、以钱为本式的激励/256 二、重才轻德式的激励/258 三、墨守成规式的激励/260 四、大锅饭式的激励/261 五、马太效应式的激励/262 六、以职行赏式的激励/264 七、不授权式的激励/266 八、用人不信任式的激励/267 九、过高期望式的激励/269 十、恶性竞争式的激励/271 十一、关心隐私式的激励/273 第九章妨碍员工激励的10大因素/275 一、管理者高高在上/276 二、对员工认知的偏见/277 三、员工从事的工作重复乏味/283 四、工作仅对员工个人有益/285 五、以一事成败论英雄/286 六、沟通渠道不畅/287 七、强迫员工做某事/291 八、惩罚用的过多/292 九、“弟兄们，给我冲”/293 十、性别单一化/294 第十章激励员工要讲究艺术/297 一、赞扬的艺术/298 二、幽默的艺术/303 三、倾听的艺术/305 四、安慰的艺术/311 五、批评的艺术/313 六、做女性员工工作的艺术/318 七、处理牢骚的艺术/323 八、善待员工的艺术/325 九、著名企业激励员工的方法/332 十、千奇百怪的激励技巧/334 第十一章人际关系与员工激励/337 一、员工激励离不开和谐的氛围/338 二、掌握人际关系的规律/342 三、测评你目前的人际关系/345 四、影响人际交往的因素/347 五、企业人际关系冲突漫谈/350 六、人际关系与绩效/354 七、学会感情投资/356 第十二章激励员工的主人翁精神/365 一、小实验，大文章/366 二、何为主人翁/368 三、提防形式主义/370 四、人人都是企业主人/373 五、激发员工的自豪感/376 六、鼓励冒尖人才/380 七、建立温暖的大家庭/382

<<激励员工有绝招>>

章节摘录

书摘(1)满足员工的基本需要基本需要包括衣、食、住、行等方面的需要。

按照马斯洛需要层次论,人的生理需要得不到满足,其他需要根本没有必要满足。

黑龙江某动力厂建厂后年年亏损,经过整顿,1982年开始扭亏为盈,以后连续三年实现利润每年增长12倍。

利润增长了,厂里有了一笔厂长基金。

这笔钱往哪里用?厂长想,把厂区装饰得美一点,定受职工欢迎,就派人到植物园去买花草。

想不到,花没种下,职工就纷纷指责。

厂长仔细一想,原来职工宿舍十分拥挤,群众迫切需要盖房,职工食宿方面的基本需要满足了,才谈得上美的精神需要。

于是,立即改弦易辙,把厂长基金全部用在修建宿舍和改造食堂上。

群众看见厂里这样做非常高兴,生产干劲更高了。

(2)注意员工的情感需要人的基本需要得到满足以后,其他需要开始上升。

对于年轻人,其感情需要与其他需要相比,显得尤为迫切,下面就是一个生动的例子,我们认为对于现在一些企业的管理者有很强的启发作用和借鉴效果。

某地机械厂在对全厂员工需要进行调查时,发现有位女职工在"当前你最迫切需要解决的问题是什么"一栏中,填了"建立一个大家庭",这张表格被细心的党委书记看见了,一查,得知这位女员工已经30多岁了连个对象都还没有。

类似的情况,厂里还有没有?有多少?他想了很多:群众把党比作母亲,可我这个党委书记对这样一些关系群众切身利益的事,过去为什么没有想到?如果这个女青年是我的女儿,到了30多岁还找不到对象,我会不觉察、会不着急吗?后来,他在全厂范围内作了调查,发现有类似情况的员工竟有20多个。他把问题提到党委会上,号召全厂的党、政、工、团干部共同来关心这件事,大家都来做红娘,帮助自己身边的大龄女青年。

几个月后,在组织的关怀下,这些姑娘的终身大事一个一个地解决了。

P24 吻合被奖励者的爱好 企业的领导者在激励员工时,要运用适当的奖励方法,方法要符合被奖励者的个人爱好。

它可以是针对私人方面或公务方面的,也可以是正式的或非正式的,可以是公开的或私下的,也可以是一份礼物的形式或一项活动的形式,反正越是能令员工心动越好,越能达到激励员工的效果越好。

绩效管理顾问艾伦建议管理者设计一份问卷,让员工圈选他们喜欢的奖品或奖励方式,而且管理者和下属们每个人都应填一份问卷。

由于每个员工的喜好不一样,最好先综合参考这些问卷的答案,然后才能做出最恰当的决定。

准确性规则 在奖励过程中,人们最担心的是奖励的准确性。

准确性是实现更高标准的公平的必然要求。

奖励失准,不但对受奖者缺少激励作用,更失去了对多数人的说服力。

准确性是指被奖励的员工与其所做的事情必须要有依据,并与所受的奖励相符合,奖励某一员工,就是要因为该员工做的比他人要突出些;奖励某员工所做的工作,是因为该工作相对于其他工作存在难度或更具有代表性。

否则就会降低奖励应有的激励作用。

正如明代吕种所说"赏及淫人,则害者不以赏为荣;罚及善人,则恶者不以罚为辱。

是故君子不轻施恩,施恩则劝;不轻动罚,动罚则惩。

"P128

<<激励员工有绝招>>

编辑推荐

没有一套适合任何时代、任何组织、任何个人的普遍行之有效的激励方法，激励的要诀在于因人而异，因事而。

一把钥匙只能开一把锁，管理者所要做的是，根据不同的情况，灵活地采用不同的激励招术。本书教你激励员工的绝招，让你成为一位成功的管理者。

<<激励员工有绝招>>

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>