

图书基本信息

书名：<<激励员工-将员工的潜能发挥到极致-优秀经理人管理手册>>

13位ISBN编号：9787807206590

10位ISBN编号：7807206594

出版时间：2007-4

出版时间：吉林出版集团有限责任公司

作者：西维尔斯泰恩

页数：149

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-将员工的潜能发 >

### 内容概要

《哈珀·柯林斯优秀经理人管理手册》系列丛书对初出茅庐和久经沙场的职业经理人来说，都是必不可少的人生和职场指南，为他们在个人生活和职业生涯中取得更大的成就提供了必备的信息。本套丛书将世界上最具影响力的商业奇才。

如彼得·德鲁克、杰克·韦尔奇、吉姆·柯林斯的经典理论和至2006年通用电气、微软、IBM、安然、普华永道、惠普等世界著名企业鲜活的管理案例收入其中。

在今天压力日增的职场中，如何激励员工坚持不懈地付出努力，对企业来说是一个成败攸关的大事。

《激励员工》——每个职业经理人必备的管理手册，它会告诉你如何激发出员工的潜能。

作者简介

作者：(美)西维尔斯泰恩 译者：尚涤非 杨延伟

书籍目录

前言1. 懂得激励 岗位激励 激励责任在管理者2. 基本技能 : 做个激励型管理者 信任别人 沟通 激励个人 激励团队3. 基本技能 : 动力衰退怎么办 通过聘用环节解决动力衰退问题 什么因素使员工动力衰退 困难局面4. 基本技能 : 奖励奋进员工 认可VS奖励 奖励制的障碍 设立制度 利用非物质奖励 利用物质奖励5. 基本技能 : 激励型领导人 变革期领导 困难期领导 其他挑战回顾推荐书目

章节摘录

书摘积极主动的员工对公司有很高的忠诚度，具有奉献精神，可以说是公司的形象大使。实际上，人们普遍接受这样一种说法，如果工作动力高，员工流动率就低，公司的销售额和利润额就会超过竞争对手。

因为，员工工作动力越高，企业生产率就越高。

那么，激励员工，也就是承认，公司能不能走向成功，关键在于员工。

这就是要建立一种企业文化，那就是，人人都想在公司中表现优异，人人都以为公司工作为荣。

激励员工并不是给员工不该得到的好处，也不是给员工优厚的福利奖励，绝对不是为了让他们加班加点，或者为了让他们接受恶劣工作条件而提供这些优厚待遇。

尽管保持员工高昂的工作动力很重要，但是对管理者来说，更大的挑战是找到激励其他员工的方式。

激励方式因人而异，对有些员工有影响的方式对其他员工不一定合适。

但不管怎样，肯定有些激励因素会对所有员工都产生良性影响。

本书会对一些激励因素加以分析，同时会对以下几方面加以探讨：一个激励性管理者应具备哪些素质；怎样避免员工工作动力消退；为什么说激励性管理是不可或缺的。

如果想知道如何激励员工，那就该了解一些激励心理学的基础知识。

现代激励思想的基础是亚伯拉罕·马斯洛在1943年提出的需求层次理论，时至今日，心理学家、企业管理者、市场营销者以及其他相关人士仍以此为依据来思考激励因素。

马斯洛认为，人的基本生理需求得到满足以后，就会追求更高的社会需求和精神需求。

马斯洛把食物、睡眠、性这些最基本需求之上的高级需求分为四个等级。

整个需求等级呈现为金字塔形状，底部是基本需求，塔顶是自我实现需求。

在工作中应用马斯洛需求层次理论，可以让我们深入了解哪些因素可以激励员工发挥工作动力。

全体员工会表现出对工作保障的基本关心(“安全需求”层次)。

当工作保障需求得到满足，员工就会希望其工作能力和工作成就能得到认可及奖励(“尊重需求”层次)。

当安全和尊重需求得到满足后，员工就开始寻求工作成就感(“自我实现”需求)，包括工作本身带来的愉悦，认为工作对社会具有意义的信心，以及认为工作反映了个人价值和目标的感受。

想让员工全力以赴、干劲十足，就要做到：保证让员工对工作满怀信心；让员工知道管理者欣赏其所做的工作，特别是那些非同凡响的；给员工提供学习成长的机会，提供有意义(包括社会或个人意义)的项目，提供使员工接近需求目标的项目。

P4-9

编辑推荐

通过阅读本书，你可以学习到： 激励员工走向成功 通过培训提高员工绩效 将削弱员工动力的因素降至最少 建立公平而恒定的奖励机制 把负面因素转化为积极、具有推动力的机遇

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>