

<<1001种提高员工积极性的方 >

图书基本信息

书名：<<1001种提高员工积极性的方法>>

13位ISBN编号：9787121161018

10位ISBN编号：712116101X

出版时间：2012-4

出版时间：电子工业出版社

作者：鲍勃·纳尔逊

页数：226

译者：卫青青

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>

<<1001种提高员工积极性的方 >

内容概要

通过对美国几百家著名公司的调查，作者发现，一些传统上认为是“非奖励”的做法，包括一对一沟通、培养员工独立自主……与认同和奖励同等重要，它们同样能激发员工的主动性、参与意识和对工作的全力投入。

《1001种提高员工积极性的方法》囊括了管理者成功改善员工业绩的金点子，从激励员工到激励团队、公司……这些经过实践检验的方法已帮助无数公司获得了骄人的业绩和极大的竞争优势，同样能为你的公司带来更高涨的士气，以及更大的生产力。

作者简介

鲍勃·纳尔逊，管理专家，纳尔逊激励公司创始人，处于领先地位的培训咨询公司——布兰查德培训发展公司副总裁。

他写了17本商业管理专著，其中《1001种奖励员工的方法》被《商业周刊》评为“最佳畅销书”，销量已逾百万册。

书籍目录

- 第一部分 激励个人
- 第二部分 激励团队
- 第三部分 激励公司

章节摘录

授权--给予员工独立工作的责任和权利，能够极大地激发员工的潜力。每个员工都希望自己被信任，希望自己是公司里有价值的职员。当员工拥有了独立自主的权利，不但上级可以专心从事其他工作，而且员工也可以做出更好的决定，工作时也会备感幸福。

克莱斯勒公司（Chrysler）的首席执行官罗伯特·伊顿被问及公司的营业额是如何增加了246%，达到37亿美元时，他回答道：“如果一定要用一个词来回答的话，那就是授权。”

授权让员工发挥个人主动性，自主地为客户提供更好的产品和服务。没有什么比授权能更快速、更全面地激发员工的能量了。聪明的生意人都知道授权意义重大--即使员工在工作中会犯一两个错误。根据盖洛普（Gallup）对1 200名美国工人的调查，66%的受访者说经理在做决定的时候听取过他们的意见，但是只有14%的受访者说领导授权让他们自己做决定。不要把授权仅仅停留在口头上，让你的员工真正拥有独立自主的权利吧！

除了亲自向员工展示个人主动性的力量，还有什么比这种方式更能激励员工？一天，一个新来的经理跑进了位于纽约市布鲁克林区的完美信使公司（Perfect Courier）的首席执行官诺姆·布罗德斯基的办公室。经理告诉布罗德斯基卫生间漫水了并询问他应该做些什么或者该给什么人打电话。布罗德斯基从橱柜里面抓起一个拖把一个桶，把公司卫生间清扫干净了。他对大吃一惊的新任经理解释道：“每次卫生间漫水，我们都这样做。下次遇到同样的情况，你知道该怎么做了吧。”

总部设在密歇根州安阿伯市的达美乐比萨公司重视员工对公司的全力支持，鼓励员工主动为公司做贡献。因此，如果一位不当班的门卫接到达美乐配送中心打来的电话，知道一家专卖店的意大利辣味香肠快用完时，他就会抓起卡车钥匙，往车里扔进一盒意大利辣味香肠，然后开上几百英里，把这珍贵的货物送到那家专卖店，使其正常营业。这在达美乐比萨公司可不算什么新鲜事。

得克萨斯州中洛锡安郡的查帕拉钢铁公司充分信任公司的员工。员工可以在自己觉得恰当的时机，自由使用公司的金钱和材料改进工作程序。两名维修工人仅仅花了60 000美元购买了工作所需的部件，就制造出了一台用于捆扎钢筋棍的机器--比原先那台机器节省了200 000美元。

为了鼓励员工在工作中发挥主动性、敢于冒险而不必担心会因此受罚，宾夕法尼亚州赫尔希市的赫尔希食品公司（Hershey Foods）董事长兼首席执行官理查德·齐默尔曼创立了一项特别奖：长脖子冒险勋章。

据齐默尔曼说：“我想要奖励那些敢于挑战制度、敢于表现企业家精神的人。那些人敢于捍卫自己的信念。”

他经常给员工颁发这项奖励，其中一次颁发给了一个清洁工人，因为他发明了一种机器，使每周的中期清洁更为省时，增加了用于生产的时间。

密苏里州罗拉市的费尔普斯县银行（Phelps County Bank）的两名员工提出了一项创设老年人银行业务的建议。该建议包括特殊核算和存款账户、社区“大使”以及更多的服务。建议受到了高层的赞赏并且很快得到了实施。

加利福尼亚州蒂梅丘拉市的穆尼金融服务公司（Muni Financial Services）的员工只要按下电话上的呼叫键，就可以随时召集一次“成功”会议。在这样的会议中，员工们要么介绍一名新客户，要么讨论公司战略或财务报告，并且所有的员工都会参加。会议的传统是让员工们分享成功的果实，并且在每次会议结束的时候欢呼“一、二、三，成功”。

<<1001种提高员工积极性的方 >

位于华盛顿的电信业巨头美国微波通讯公司（MCI）鼓励员工积极行动、获得成长，而不能总害怕犯错误。

一名执行官说：“在MCI，我们不开除犯错误的员工，而是开除那些从不犯错误的员工。”

位于加利福尼亚州纽波特比奇市的洛克威尔半导体公司（Rochwell Semiconductor）的一位区域总经理把员工的经费支配权从25美元提高到200美元后，经费开支反而降了60%。

“降低开支并不是目的，”这位总经理说，“过去我们对待员工太像对待小孩子了。”

现在200美元的限额会让他们自己对自己说：‘嘿，我手上负责的可是一大笔钱。’

这样，他们花钱的时候就觉得这钱像自己的一样。

”
.....

媒体关注与评论

任何想要鼓舞员工士气、开发员工潜能的管理者都应该阅读这本书，因为它为我们开辟了有效管理的新境界--教会我们像对待最好的客户一样对待我们的员工。

——史蒂芬·柯维，《高效能人士的七个习惯》作者

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>