

<<这样激励最有效>>

图书基本信息

书名：<<这样激励最有效>>

13位ISBN编号：9787301179314

10位ISBN编号：7301179316

出版时间：2011-1

出版单位：北京大学出版社

作者：胡八一

页数：229

字数：213000

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>

<<这样激励最有效>>

内容概要

很多企业的管理者认为，只要给员工加工资，他们就会努力工作，其实这是大错特错！

加工资、升职、培训、旅游、口头表扬……不同员工希望得到的者怀一样，给错了，有时不但不能达到激励的效果，还可能适得其反。

聪明的管理者和人力资源从业者，会根据每个部门甚至每个员工的具体情况，给出最适合的激励方法。

著名管理咨询专家胡八一结合多年的理论研究成果和实战经验，从权力、目标、参与、培训、晋升、情感，荣誉、榜样、挫折和竞争个个方面详细阐述，把员工激励这样一个系统工程掰开揉碎，让管腕最短时间内对症下药，掌握激励员工的精随，是企业管理者和人力资源从业者必备的工具书。

<<这样激励最有效>>

作者简介

胡八一博士

柏明顿管理咨询集团董事长、首席顾问

国内著名管理咨询专家、管理咨询“落地派”创始人命中国股权激励第一人

曾在松下电器、杜邦(中国)等公司任高级管理职务

北京大学、清华大学、中山大学、浙江大学等多所知名大学特聘导师

主要荣誉

2007年中国行业发展杰出英才

2007年中国人力资源行业十大风云人物

2008年全国十大金牌培训师

主要著作

《家族企业人力资源管理实务》

《组织架构与部门职设计》

《8+1绩效量化技术》

《三三制薪酬设计案例精选》

《人力资源规划实务》

《纵横人心——中国企业十大管人难题》

柏明顿9D股权激励丛书

<<这样激励最有效>>

书籍目录

再版序

前言

引言

第一章 权力激励

权力激励是领导者智慧和能力的扩展和延伸

权力的激励来源

1.人性的假设前提

2.权力激励的矛盾所在

3.权力激励的效果

如何构建权力体系

1.组织人事权

2.财务经济权

3.业务开展权

权力体系的运用技巧

1.职权时限

2.敢于授权

3.用好部分或临时授权

4.恰当使用授权变更

5.掌握授权的艺术

6.进行适时监督

7.做好出现错误的思想准备

第二章 目标激励

目标激励是组织目标实现的保障

目标激励的六大步骤

1.树立组织的共同愿景

2.用共同的目标指引员工勇往直前

3.让员工的良好发展机会清晰可见

4.制定组织与个人目标

5.制定重点改善目标

6.规划员工职业生涯

第三章 参与激励

参与激励是调动员工积极性的法宝

进行参与激励的六大内容

1.开展合理化建议活动

2.共同制定目标

3.分别承担改善责任

4.采用民主决策制

5.注重过程参与，而不是结论执行

6.在员工充分参与中实现信息共享

第四章 培训激励

培训激励比高额的薪水更具吸引力

培训激励主要包括哪些方面

1.组织内部培训

2.参加外部培训

3.鼓励员工自我培训

<<这样激励最有效>>

- 4.参观外部优秀企业
- 5.给学员颁发培训证书并在企业内公布
- 6.把听课者拍摄进去
- 7.培训要以公司的能力素质模型为基础
- 8.对培训有效性进行评估
- 9.让培训成为激励员工的攻心战
- 10.将培训与考核/晋升相关联

第五章 晋升激励

晋升激励是提升士气和绩效的有效途径

晋升激励的过程

- 1.规范晋升途径
- 2.建立晋升的阶梯
- 3.制定晋升标准
- 4.掌握晋升体系的应用技巧

第六章 情感激励

情感激励是物质激励的最好补充

情感激励的具体措施

- 1.成立员工互助基金委员会
- 2.举办生日/婚礼庆祝会
- 3.记录员工的愿望，并帮助他们实现
- 4.给员工写个人评语
- 5.给员工的父母写信/寄礼物
- 6.关心员工本人，而不只是工作
- 7.管理者应从日常工作做起
- 8.对员工满意度给予足够的重视
- 9.给予员工生活上最需要的帮助

第七章 荣誉激励

荣誉激励是一种终极的激励手段

如何进行荣誉激励

- 1.满足员工的自尊需要
- 2.对员工的贡献公开表示承认
- 3.不要吝啬头衔和名号

荣誉激励的具体措施

- 1.开展优秀员工的评比活动
- 2.给予员工非业绩性竞争荣誉
- 3.颁发内部证书或聘书
- 4.借助荣誉墙和企业年鉴来激励员工
- 5.以员工的名字命名某项事物
- 6.进行奖励旅游
- 7.对后进员工进行荣誉激励

第八章 榜样激励

榜样激励是员工行动的参照系

如何进行榜样激励

- 1.明确领导者是员工最易效仿的榜样
- 2.为员工树立效仿的行为标准
- 3.树立可达成的榜样
- 4.关注进步者

<<这样激励最有效>>

- 5.请榜样人物做报告
- 6.宣传榜样事迹或个人
- 7.讨论榜样事迹或个人

第九章 挫折激励

挫折激励同样能起到正面激励的效果

挫折激励的主要方式

- 1.“ 三明治 ” 式的批评
- 2.必要的斥责与处分
- 3.可控前提的岗位轮换
- 4.给员工明升暗降的闲职
- 5.打消员工的过分自信

第十章 竞争激励

竞争激励是医治懒、散的法宝

竞争激励的主要方法

- 1.运用“ 鲶鱼效应 ” 激活员工队伍
- 2.灵活运用“ 末位淘汰制 ”
- 3.在企业内部为员工营造利于竞争的环境
- 4.干部岗位实行竞聘制
- 5.利用危机感实施竞争激励
- 6.运用“ 台阶论 ” 最大限度激发员工进取心
- 7.抓住机会激起员工的好胜心
- 8.让员工的工作量饱满
- 9.让员工工作丰富化

参考答案

附录 工具表单

参考文献

<<这样激励最有效>>

章节摘录

版权页：为什么有些经理不愿意授权呢？

究其原因有多种，但其中最主要的恐怕就是不放心。

不能完全信任下属，所以不敢授权，或就算授了权也还是不放心。

如老子所言，领导者如果对下属不够信任，那么他也不会被下属所信任。

当一件事在没有领导多余的指示下完成时，人们就会说：“看，这是我们自己干的！”

授权以后不信任下属的突出表现，是授权以后再横加干涉，这让下属觉得无所适从，只好静坐观望；领导反过来又认为下属无主动性，要推一推才动一动，因而愈加有干涉的理由，这又让下属越发感到寸步难行，由此形成恶性循环。

企业领导者如果能够认识到，授权以后的充分信任不仅对下属有好处，对领导者自身也是利多弊少，那么就会积极主动地去充分放权。

授权以后的充分信任等于给了下属一个平台、一种机会，给了其受尊重的感觉和一个广阔的施展抱负的空间。

授权以后的充分信任对于领导者自身也有莫大的好处：把事情简单化，有充裕的时间去思考重大决策问题。

其实，领导者完全可以放心授权——毕竟员工懂得比你多。

据调查显示：经理们越来越发现，一般员工其实比他们想象的懂得更多，他们可能真正了解关系公司成败的根本问题所在，如图1-1所示。

由此可见，管理者要充分了解下属，信任下属，下放权力。

信任，是人的一种精神需求，是对人才的极大褒奖和安慰。

它可以给人以信心，给人以力量，使人无所顾忌地发挥自己的才能。

用人，信任人，就可以使被用之人与用人者把心思和力量共聚于一个焦点，共同创造伟业。

对员工表示信任的几种方式如下：在公开场合将最困难、最光荣的重要工作交给某个员工，并授予他相应的权力，使他觉得这是上级对他的最大信任。

授权后，在听到别人对该员工的不公正议论时，当即态度鲜明地予以驳斥，并且一如既往地使用该员工。

不以一时的胜败论英雄。

授权后，如员工在工作中屡遭挫折，工作进展不大时，决不能因此而抹杀他过去的功绩，怀疑他的能力，草率地中途换人，而是应该及时向员工提供必要的支持和帮助，消除他心中的阴影和疑虑，尽快恢复他战胜困难的信心和勇气。

在员工面前充分发扬民主，体现管理者对员工的最大信任。

授权前，应先听听员工的意见和看法。

当员工自己的看法和上级不一致时，应及时鼓励员工提出不同意见；当员工大胆发表了不同意见，而这些意见确实比管理者原来的想法高明时，应当予以肯定；如果员工的看法毫无可取之处，也不要生硬地完全否定，而应该首先肯定它在某些方面的参考价值，然后再详细解释自己的看法。

有意“免检”员工所做的某项工作，甚至故意忽略员工在工作中偶尔出现的小过失，只要员工本人能知错改错，不再重犯，就不予细究。

最大限度地让员工参与计划制订、执行、检查、总结等管理过程，来表示对他们的最大信任。

给予员工适度的自由，让他们根据自己的兴趣、爱好、特长和追求，去努力实现个人的“小目标”。

有时候，员工个人目标的实现，更有助于组织大目标的实现。

相信员工的自我约束能力，适度放松，也是对员工的充分信任。

案例深圳某科技公司周总，就是一位能信任部属而充分授权的领导者。

有一次，该公司原派驻东北大区的区域经理因出国而辞职后，通过综合评估，周总任命了一位资历不深但颇具潜力的下属接任。

<<这样激励最有效>>

<<这样激励最有效>>

编辑推荐

《这样激励最有效》：十大方法引爆员工潜能为企业找到效率倍增的绝佳路径著名管理咨询专家、管理咨询“落地派”创始人胡八一帮助企业破解激励难题

<<这样激励最有效>>

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>