

<<有效激励员工的N个方法>>

图书基本信息

书名：<<有效激励员工的N个方法>>

13位ISBN编号：9787506487238

10位ISBN编号：7506487233

出版时间：2012-7

出版时间：中国纺织出版社

作者：文新

页数：276

字数：231000

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>

<<有效激励员工的N个方法>>

前言

作为企业的管理人员，我们要做的就是管理我们的员工，但是一味严加管理能达到驱策员工的目的吗？

当然不能，如果想很好地驱策员工，我们就要用更多的办法，而好办法之一，就是激励。

激励是什么呢？

激励是一种让人向上的动力。

车可以行驶，靠的是引擎；飞机可以飞翔，靠的是引擎；而激励对于员工，就像是引擎一样，给员工以动力。

这种动力并非斥责员工就能获得，而是通过激励来实现的。

因为激励代表别人对自己的信任，代表着别人对自己的肯定，代表着别人对自己的重视。

楚汉争霸时，投靠了刘邦的陈平，对西楚霸王项羽的评价是：项羽表面上很爱他的士兵，他的士兵生病他也会因此落泪，但当他要奖赏他的将士时却特别吝啬，手里拿着发给下属的“印鉴”，却迟迟不肯发下去，因为“掌握”得太久，印鉴的角都被磨光了。

下属得不到应有的赏赐，就会觉得主帅不是真的爱惜下属。

当然，不激励员工，员工也会工作，但是你想过这其中的区别吗？

员工毫无动力地在工作岗位上机械地工作着，根本没有任何激情，没有任何对工作的热爱，这种工作态度就好像是缺少了润滑油的齿轮，费力地转动着，总会有一天承担不住负荷坏掉。

如果我们能激励员工，员工就会朝气蓬勃地工作，每天都会有新的想法、好的创意，每天这些员工就会为我们的企业带来新的活力。

你或许会说，就算不去激励员工，员工只要有能力，就一定能向上，因为企业是人才撑起来的，而不是激励。

企业拥有的人才才会为你工作吗？

明察秋毫而不见车薪，是不为也，非不能也。

一个视觉敏锐观察力强（“明察秋毫”）的人，却看不到眼前的一车柴薪，显然，这不是他没有能力，而是他不愿意干（观察），这是因为动机没有被激发起来。

可见，即使有能力，但没有动机的激励，也不能产生行为和绩效。

那么如何激励员工呢？

每天都去说一些重复的鼓励的话，或许员工在开始的时候还会有一些被激励的感觉，但是时间长了呢？

久而久之他们就会对这种方式厌倦了。

激励的方法是多种多样的，学会这些方法，就好像是学会了制造高级引擎，这些“高级引擎”会让员工勇往直前。

物质激励很重要，但是物质却不能激励所有的人，有些人才是你用金钱收买不到的，他们需要你的信任、你的重视、你的提拔，还有你给他们提供的机会，这些激励方法，都需要管理者学会运用。

本书旨在告诉你，激励的重要性和如何去激励。

在看完本书之后，你对激励的看法和重视会有新的高度，你对激励员工方法的运用也会更加纯熟，而这些，将伴随企业走向新的明天！

<<有效激励员工的N个方法>>

内容概要

激励是一种让人向上的动力。

车可以行驶，靠的是引擎；飞机可以飞翔，靠的是引擎；而激励对于员工，就像是引擎一样，给员工以动力。

每个人从内心都喜欢被人激励，因为激励代表别人对自己的信任，代表着别人对自己的肯定，代表着别人对自己的重视。

本书旨在告诉你，激励的重要性和如何去激励，将理论融入到案例中，在看完本书之后，你对激励的看法和重视会有新的高度，你对激励员工方法的运用也会更加纯熟，而这些，将伴随你的企业走向新的明天！

<<有效激励员工的N个方法>>

书籍目录

方法一 物质激励

要赢得人才，就要提供更有吸引力的薪酬
项目失败的时候更要奖励表现出色的员工
员工无不渴望更高的收入

设立优秀团队奖，提高团队精神

用心研究，建立有效而完善的奖金制度

鼓励多劳多得，拉开员工的收入差距

重奖出类拔萃的优秀人才

论功行赏——奖金要发得“耐人寻味”

构建合理薪酬结构，赢得最佳激励效果

巧设福利，促成“人心齐”的经营局面

方法二 目标激励

有了共同目标，员工就能步调一致

目标落实到个人，明确的责任更利于激励

定目标时把握“稍努力可实现”原则

确立企业合理目标，让员工充满希望

制订目标要结合实际，做到具体而清晰

制订能够体现员工意愿的企业共同目标

注重目标可操作性，规划出实施步骤

方法三 期望激励

用期望激发员工的内心热情

成就感让员工实现自我期望激励

和每位员工签订“期望协议”

运用期望激励，不可忽视员工满意度

方法四 信任激励

信任员工是很好的“非金钱激励”

事事都过问，其实没必要

表现信任，能调动员工的工作积极性

允许员工犯一些小错误

“用人不疑”是驾驭人心的基本方法

对业务骨干要信任有加，放手使用

要信任下属，也要增加其自信

时时处处表达对员工的信任

方法五 参与激励

培养自由、开放的氛围，让全员参与管理

尽量实施最广泛的全员参与管理

创造宽松环境，让员工愿意为公司提建议

多交流，“闷葫芦”也可变“喇叭”

不拒“逆耳之言”，乐于倾听员工的反面意见

让执行人员成为“局内人”，参与制订战略计划

确保员工的积极性不受伤害

“主人翁”形成有条件——参与度越高，员工越有责任心

方法六 赞美激励

真诚赞美暖人心——赞美激励最让人心动

巧送“高帽子”，如愿塑造人

<<有效激励员工的N个方法>>

表扬和称赞关键事件

善于发现“美”——以欣赏的态度寻找下属的闪光点

赞美的话说到点上，必然产生激励效果

记得要这样赞美职场女性

避免“厚此薄彼”——当众赞美下属要注意方式

用具体文字赞美优秀员工

方法七 榜样激励

作为员工的模仿对象，领导要有领导的样子

请榜样人物作详细报告

领导自己不“低效”，才可要求下属“高效”

模范员工作用大，树立榜样人物

以身作则，用自己的干劲激起员工的干劲

管理者乐于做些员工的工作，可以激励每一个员工

方法八 事业激励

给员工“安心丸”，使员工相信企业光明的前途

庆功会上，给员工特殊的荣誉

给员工成长空间，让员工看到自身良好的发展机会

完善员工福利，减少员工烦忧

做到“人尽其才”，让员工干他想干、能干的工作

用心发现员工的兴趣，是有效激励的前提之一

心多大，提供的舞台就多大——激起有“成就欲”者的斗志

让员工与企业共生双赢——多给员工建功立业的机会

方法九 竞争激励

倡导“劳动竞赛”，让员工之间主动展开竞争

用“末位淘汰制”绷紧员工弦

业绩论英雄——数据更具可比性和说服力

能者上，庸者下——有能力就上台，没能力就下来

激起员工“逞能”的欲望

建立良好的游戏规则

适时招募新员工，能给企业引入外来竞争激励

方法十 授权激励

下放权力将收获更多——授权是一种高明的激励术

授权不是让管理者成为甩手掌柜

用人之长，大胆授权

授权从来就与责任并存

抓大放小——授权时需要遵循的原则

实现真正授权：相信员工能做好，让他们自由发挥

赋予“被器重”的感觉——给下属的地位也可虚实结合

方法十一 挫折激励

学会“三明治”式的批评

帮助因挫折而犯错误的员工

给“眼高手低者”以正告——打消员工的过分自信

乐于排除员工的心理压力

让员工走出情绪低谷，从挫折中奋起

方法十二 危机激励

杜绝安逸，给员工制造有挑战性的环境

给予有过错的员工“浪子回头”的机会

<<有效激励员工的N个方法>>

消除员工惰性，适时制造危机

适当制造“人造危机”，知足者不能常乐

淘汰不思进取者，激发员工斗志

给员工“良性压力”，逼其进步

方法十三 负面激励

适当运用“负激励”帮助落后员工

适时惩戒违规者，表明用人原则

“以罚代教”，要把握时机、注意方式

照顾对方自尊心，批评员工“讲策略”

激将员工，令其鼓起斗志

打一巴掌给个甜枣——惩罚与“温柔”相结合更具激励效果

敢于在合理的规则下进行惩罚

方法十四 培训激励

内部培训让普通员工变得更精明强干

外部培训让员工活力最大限度地被激发

学有所用，鼓励员工自我培训

培训未动，准备先行

营造学习氛围，建立学习型企业文化

确保培训成果尽快为公司发展服务

方法十五 晋升激励

晋升可造之材——用升迁来奖励最优秀的员工

“赛马不相马”，有为就有“位”

提供持续晋升机会，激励年轻员工

要让员工扎根企业，有效的晋升制度不可或缺

方法十六 创新激励

鼓励员工出创意，让创新思维日益活跃

鼓励员工冒险，让员工热爱改变

只有宽容失败，创新者才能接近成功

创新激励不是口号，需要有制度作保证

方法十七 荣誉激励

满足员工自尊需要，对其贡献公开表示承认

善用头衔和名号，让员工顶着“光环”往前走

赋予“被认同感”，让员工感觉自己很重要

试着以员工的名字命名企业成果

方法十八 股权激励

股票期权，让员工与企业成为“利益共同体”

股权激励，成败在于细节

方法十九 感情激励

“经营”员工心灵，“套牢”员工热情

礼轻情义重：给员工特别的关心

关怀员工，选择最佳时机“攻心”

掌握安慰人的，在恰当的时候给予力量

点点滴滴见真情——用感情激励应注意一些小事

将关爱之情延伸到员工家中

比起金钱，员工有时更看重尊严

暖意盎然，把公司营造成温暖的大家庭

方法二十 文化激励

<<有效激励员工的N个方法>>

企业文化能对员工产生持久的激励
企业文化是员工的一种“隐性待遇”
唤醒忠诚，“柔性管理”更有效

<<有效激励员工的N个方法>>

章节摘录

<<有效激励员工的N个方法>>

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>