第一图书网, tushu007.com

<<零成本员工激励>>

图书基本信息

书名：<<零成本员工激励>>

13位ISBN编号：9787546368511

10位ISBN编号：7546368510

出版时间：2011-12

出版时间：吉林出版集团有限责任公司

作者：洪生，周光阳 著

页数：184

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

前言

员工激励永远是企业人力资源管理绕不开的话题。
员工激励是一门大学问，《太公兵法》上说：“ 夫用兵之要，在崇礼而重禄。
礼崇则智士至，禄重则义士轻死……故，礼者士之所归，赏者士之所死。
礼赏不倦。
则士争死。
”激励方式方法得当，非常有助于提高员工的工作积极性和对企业的忠诚度，留住核心员工；激励方式方法不当，员工工作兴致不高，对企业的忠诚度也低，人才很可能因此而流失。
提起员工激励，总有不少管理者，特别是中基层管理者，经常会有这样的抱怨：“ 我既没有给他们提职晋升的权，也没有给他们加薪发赏的钱，你让我怎么激励?难道让我光耍嘴皮子吗? ”这些人把员工激励简单地和发钱、晋升画等号。
问题是，这样的员工激励方法一定能够收到好的激励效果吗?未必。
在现实工作中，持有这种想法的人很多。
有一次。
我在一家大型国企做管理培训，我问在座的管理者们有什么好办法激励员工。
大家的答案不一而足：“ 每个月涨工资，年底多发奖金 ”，“ 职务晋升，比如让他们当班组长 ”，“ 为业绩特别好的员工配车子、分房子 ”…… 听完大家的回答，我说：“ 的确，大家说的这些方法很多企业都在用，也发挥了不小的作用。
但是，这些方法并不能代表一个企业的员工激励管理水平。
为什么这么说呢?因为这些方法本质上都一样——需要花钱。
花钱激励员工的方法谁都会。
花钱激励员工是企业制度上的问题，这不是我们这些管理者能够决定的，而是由老板，由董事会决定的。
” 那么，在不产生成本的前提下，也就是说我们没有权力给员工发奖金、升职位、配汽车、分房子……我们是不是就没有办法进行员工激励了呢?我的回答是，可以零成本激励员工! 在现代企业管理中，激励手法不能过于单一，一切向“ 钱 ”看齐的方式已经很难激发员工的积极性了。
最高效的员工激励，应该能够让员工享受工作，营造一种与上司、同事相处的良好氛围。
在具体的操作中，我们要多与员工进行有效的沟通；要从正面看待员工，多给他们公平合理的激励，满足人们普遍喜欢被赞赏的心理需求；要针对不同员工、不同情况给予不同的激励，以使其振作精神，发挥潜能；要认可员工、尊重员工、关心员工、信任员工，要用美好的愿景鼓舞员工，提高员工的满意度。
这些就是零成本员工激励的内涵，我在本书中将与大家一同来分享。
中国有句老话，叫“ 士为知己者死 ”，事实证明，只要关心员工、尊重员工，就能让员工每天都能表现出高昂的斗志和良好的团队作战状态，并在工作中合力创造出最好的成绩。

内容概要

《零成本员工激励》从柔性管理和成本控制的角度出发，针对员工各种不同的需求层次，提出了零成本员工激励的概念，颠覆了“激励=花钱”这一传统思维模式。

本书秉承“激励从心开始”的理念，分上中下三篇来传授零成本激励技巧。
上篇是零成本员工激励之道，主要解读零成本员工激励的基本概念、核心理念和黄金法则。
中篇是零成本员工激励之术，主要讲述零成本员工激励的实操步骤。
下篇侧重于管理者零成本激励实战技能的提升，附加了一些简单实用的实战策略和辅助工具。

通过阅读本书，只要管理者付出真心与爱心，就可以在不增加经济成本的前提下，有效提升员工士气，调动员工工作主动性、积极性与创造性，很好地实现企业工作目标。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

洪 生

多所大学特聘教授，国内著名实战管理专家，顶级管理咨询顾问。
近二十年咨询顾问经历，先后任二十多个行业一百多家中外企业的咨询顾问，被誉为“中国卓越绩效第一人”，曾帮助全友家私、真功夫快餐连锁、金轮股份等六家企业，通过全面改造后一举成为国内行业第一名。

周光阳

工商管理博士、人力资源管理资深专家，美国国际训练协会注册职业培训师，常年为多所高等院校的MBA、EMBA班授课，培训客户涵盖房地产、金融、电信等多个行业的三十多家知名企业。

第一图书网, tushu007.com

<<零成本员工激励>>

书籍目录

序 言
前 言
上 篇　零成本员工激励之道
第一章　解读零成本员工激励
什么是零成本员工激励
正确理解零成本
分清两种因素
零成本激励 VS 物质激励
走出“ 以钱为本 ”的激励误区
管理者零成本激励能力自检
第二章　零成本员工激励三条金科玉律
从“ 心 ”开始
三　赢
行动+坚持
第三章　零成本员工激励四大黄金法则
要激励员工，必须先激励自己
看人之大，正面激励
说给他听，不如做给他看
引导员工自发行动
中 篇　零成本员工激励之术
第四章　零成本员工激励三部曲
第一步：选准对象
第二步：了解需求
第三步：满足需求
第五章　零成本员工激励16字诀
分类激励
公平合理
及时反馈
有效沟通
第六章　开启员工心门的六把金钥匙
第一把金钥匙：认可
第二把金钥匙：尊重
第三把金钥匙：关爱
第四把金钥匙：信任
第五把金钥匙：荣誉
第六把金钥匙：愿景
下 篇　管理者激励能力提升
第七章　零成本员工激励四大策略
用目标聚焦行动
用标杆引导行为
用竞争传递压力
用危机激发潜能
第八章　零成本员工激励实战技巧
调整员工的心理期望值
丰富工作内容

第一图书网, tushu007.com

使用“三明治”式批评法
提高员工满意度
附 录　工具表单
表1-2 管理者零成本员工激励能力自检表
表2-1 管理者零成本员工激励行动情况点检表
表4-2 员工分类手册
表4-3 员工非经济性主导需求清单
表8-1 管理者赠言

章节摘录

版权页：插图：愿景应有制度保障，员工才会信服有制度支持的愿景才是有保障的愿景，有保障的愿景才能让员工信服。
很多管理者喜欢给自己的员工“画饼”：只要你努力完成任务，我会提供你优厚的待遇、诱人的发展机会……但是事过以后，烟消云散，因为他只是停留在口头层面，没有真正落实到制度上。
因此我们说，与其穷于“画饼”，不如多去做“种梅”的工作。
如果你播散下“梅”的种子，并让员工知道，我们公司不远处有一片已经撒下希望种子的“梅林”，只要大家好好表现，并达到相应的绩效要求，将来就有希望享用它。
员工自然而然就会相信，只要辛勤耕耘，就会有收获“梅”的可能，“止渴”也将不成问题。
这些“梅的种子”，就是保障愿景的制度。
你向员工承诺了有车有房，那么你是否把它落实为真正的制度了呢？
你向员工承诺会给他提供更高的职位，那么你是否向他明确了相关的业绩标准呢？
再简单的绩效合同与制度也胜过指天发誓的口头承诺，越是长期的愿景，越需要有严谨的制度加以保障。
所以，管理者需要将那些口头的承诺以更为系统、正式的方式加以落实，如搭建员工职业发展的平台、营造公平竞争的环境等。
举例来说，如果一名员工希望若干年后成为总经理，人力资源部门就应逐步为其安排销售、财务和管理技巧等培训课程，并有意识地变换他的工作岗位，给予新的责任，有目的地培养他，这样，员工就会相信，他的愿景是真实可行的，他工作起来就会更加努力。

媒体关注与评论

洪老师是我们的企业顾问，帮助我们建立了卓越绩效模式，完成了我们企业的重大管理变革，通过系统来激励员工创造卓越绩效，超越自我。

——曼秀雷敦(中国)药业有限公司总经理黄恕只听了洪老师一天的课程，我就下定决心聘请他做我们的企业顾问，在他和他的团队的专业化指导下，我们进步神速，实现了在美国上市的梦想。

——乡村基快餐连锁董事长李红洪老师为我们建立的卓越绩效管理模式，让我们明确了企业发展目标，找到了完成目标的方法和路径。

可以说，卓越绩效管理模式适合中国的所有企业!　　——江苏金轮科创股份有限公司董事长陆挺在洪老师的团队帮助下，极草取得了跨越式的发展，业绩一年内同比增长了近10倍。

我们相信，通过我们的努力，极草一定能实现冬虫夏草有限资源高效利用的使命。

——青海春天药用资源科技利用有限公司总经理张雪峰

编辑推荐

《零成本员工激励》曼秀雷敦(中国)公司总经理黄恕乡村基快餐连锁董事长李红，江苏金轮科创公司董事长陆挺青海春天(极草)总经理张雪峰联袂推荐。
洪生，国内著名实战管理专家、培训师，年授课超过100天，学员超过10000名以解决问题为导向，帮助企业实现跨越式发展。
中国移动、联想、日立、富士康、盼盼、真功夫、恩威等名企管理咨询顾问助推全友家私成为行业第一力推“极草”品牌一年业绩暴增10倍。
乐知信达图书，出自一流师资，解决实际问题助推企业成长。
零成本员工激励之道，高绩效柔性管理之门，凝聚人心的激励艺术，易学管用的实战技巧。
拒绝空谈，与你分享具体的方法和实用的工具，讲解通俗，让你茅塞顿开，找到最适合的对策。

第一图书网, tushu007.com

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