

<<这样惩罚员工最有效>>

图书基本信息

书名：<<这样惩罚员工最有效>>

13位ISBN编号：9787802212589

10位ISBN编号：7802212588

出版时间：2007-1

出版时间：中国时代经济

作者：沈万峰

页数：181

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>

<<这样惩罚员工最有效>>

内容概要

传统上，管理中运用更多的方法是惩罚，通过惩罚来刺激员工更努力、合格地完成工作。随着社会的发展、管理的进步，特别是人本管理的兴起，惩罚的管理方法，逐渐让出了主流位置，变成了管理激励理论中相对不受重视的“负激励”。

各种管理论著对惩罚的探讨不断减少，把其当做各种正面激励的补充部分。

而管理实践者和学习者愿意更多地追捧给员工“胡萝卜”的学问，刻意冷落打“大棒”的方法。

但是，在实践中，惩罚的方法从来没有退出历史舞台，从来没有因为人本管理而在实践中被忽略。

惩罚之所以不被热捧，一方面是因为以前的管理重惩罚轻奖励；另一方面是惩罚在字面上与人性化的人本管理潮流有冲突，大家可以在实践中重视而不愿意在明面上探讨。

正是因为这样的现实，我们反而认为，在现代化管理的今天，更需要总结研究人本管理时代的惩罚方法，不能让惩罚变成“地下行为”——有惩罚行动，但不追求合理有效。

在现代企业管理工作中，奖励和惩罚都是激励员工的手段，但不少企业却片面地理解激励，以为只要奖励员工，就能充分调动员工的热情和积极性。

使员工热爱自己的企业，在工作中尽职尽责。

然而，奖励不一定能收到预期的效果，片面奖励，弊端多多。

奖励不能与员工的价值观画等号。

奖励的目的在于引起员工某种特定的行为，因此这个奖励对员工就要有足够的吸引力，也只有这样才能使奖励成为一种动力。

可是很多企业在制定企业奖励计划的时候，往往主观地判断员工的工作基准，对于员工个人价值观的区分并不是很详细，因此奖励计划往往也就形成了以点带面——一个标准适应所有的员工的情况。

企业对员工的奖励之所以不能引起员工的兴趣，就在于每个人的价值观并不是相同的。

奖励某一部门或某一个人，对其他部门或其他人可能就是一种惩罚。

某公司由于业绩比较好，总经理决定给营销部发奖金。

这件事情被生产部门的员工得知了，他们想：好，一切都是营销部门的功劳。

我们加班加点的生产而得不到奖励，那么我们何必还那么卖力呢？

于是在第二个月，公司的产品的次品率、报废率、返工率都大幅上升，成本增高，效益肯定也就大幅下降下降了。

这难道是企业进行奖励的目的？

奖励——竞争——矛盾。

使团队的关系复杂。

利益是驱动人们采取某些行为方式的一种力量，因此利益的分配、再分配等会使团队中的关系变得复杂。

一个销售部门经理为了使部门内有一种竞争环境，决定在部门内实行竞争管理模式，每个月对销售量最高的那个销售人员进行额外的奖励。

但当销售量最高销售人员有困难向团队内的其他人进行求助的时候。

很多人会以种种理由躲避。

客户打电话找受到奖励的人员，可能就不会转告到他，由此而引发的公司客户流失。

会使企业形象受损。

或者偷取其他人员的客户资料。

甚至在客户面前诋毁自己公司的销售人员。

因而奖励造成了竞争，竞争最后又演变成了一种矛盾。

奖励会鼓励、强化过去成功的模式，而丧失创新。

得到奖励的往往是成功的。

而成功的经验却会鼓励、强化过去成功的模式而丧失创新。

大棒加胡萝卜政策，用棒子来惩罚错误的行为，而用胡萝卜奖励正确的行为。

<<这样惩罚员工最有效>>

如同棒子惩罚原则只会激励人们去做一件事——躲避棒子一样，奖励会让人们变得经验主义，形成一种思维的惯性，从而丧失创新的动力。

奖励会让人不择手段。

人性本恶，利益会让人不择手段。

奖励是激励的一种。

但奖励未必是最好的激励。

从另一个角度来说，惩罚才是最好的激励手段，必要的惩罚能起到奖励所不能起到的激励作用。

惩罚的形式很多，小到批评、警告，大到判刑甚至剥夺生命。

本书主要论述的是违反企业规章制度的科学惩罚，比如批评、警告、严重警告、记过、记大过、降级、撤职、留用察看、开除等。

至于触犯法律的，则由司法机关依法处理，就不是本书讨论的话题了。

<<这样惩罚员工最有效>>

书籍目录

前言 惩罚，比奖励对人的“刺激”更大1.惩罚是触动心灵的艺术 带着期望去惩罚 点员工“死穴”，触动员工心灵 让罚款变为捐款，是将惩罚艺术化2.惩罚，是为了更好而不是避免最差 惩罚创新者，就是自毁长城“改进单”，员工更乐于接受的惩罚3.讲不讲决定了惩罚有没有效果 你要玩我的游戏，就要跟着我的游戏规则 惩罚犯错员工，提高团队士气4.让被批评者有压力，更要有动力 动力是“压”出来的 压力“压”出“排号接单”的新举措 由惩罚到压力再到动力5.防微杜渐，惩罚需要从细节开始 游戏结束了，你可以回去了 防微杜渐最好的药方：无惩罚报告 严重过失却未受到惩罚的清洁工 防微杜渐的关键：把好“入口关” 防微杜渐必须遵循的原则：惩教结合 防微杜渐，你该淘汰谁？6.尊重是惩罚必须保持的态度 能力缺陷，不等于人格有问题 员工罚跪。就是现代管理理念？“禁闭”犯错员工，哪讲员工尊严 揭短，就是对员工的不尊重7.合法的惩罚才不会留下后遗症 罚员工无偿加班就是违法 女士上班就一定要抹口红吗？电话录音监控，侵犯员工隐私 违法惩罚员工致人死亡，老板难辞其咎8.没有规矩不成方圆，规章制度是惩罚的依据 让员工警惕悬在头上的达摩克利斯之剑 制度是一切惩罚的依据 规章制度是条“高压线” 不按制度办事，就准备接受惩罚 以身作则，执行惩罚从领导开始 惩罚不痛不痒，斑马线成了“生死线” 惩罚也要体现公平公正原则9.惩罚与面子是一个必须衡量的话题 “我不要脸”，哪里还有面子 把面子装进箱子里 下属是上司的朋友。

惩罚时也有个面子问题 把责备下属作为自己压力的出口，实际上是扫了自己的面子10.惩罚人性化.才能效果最大化 刚性制度“逼”走人才 企业“军令状”：指标未完成，以跑代惩罚 处分，但不一定惩罚 无形皮鞭更甚于有形棍棒 不惩罚比惩罚还难受11.把握度，批评过火只能激起更大的反感 批评者的可亲形象不再 你的选择：美女或虎 过度惩罚酿恶果 惩罚非人性，员工“毁”老板 老板警惕：批评过火引发血案12.估量好对方的心态才能达到批评的结果 惩罚偶尔犯错误的员工 和风细雨，不一定就不能解决问题 世界杯时网开一面 批评，要看人下菜 降职惩罚，可用选择法13.有时候奖励也是一种惩罚 渔夫对蛇的奖励 奖励不当，等于惩罚自己 企业专家制度怎么了？奖励房子的惩罚14.惩罚的时间拖得越久效果越差 惩罚员工，当机立断 顾客投诉有理，收银员防损员上门道歉 美女不应该履行的惩罚承诺15.不做好沟通，再好的惩罚也难有好结果 修女为什么不穿鞋子 车间主任的心锁打开以后 心灵沟通，叛逆者“归顺” 松下先生敲弯了火钳 禁烟，禁烟，难于上青天？16.惩罚，不等于就可以漠不关心 表面的微笑，不会掩盖惩罚的实质 一个被毁了的生骨骨干 鞭打快牛，就是鞭打自己 卫生纸风波和出国培训17.错误的惩罚，只能两败俱伤 惩罚自己，还有比伏剑而死更难的吗？不能“一竹竿打倒一船人” 薪酬改革制度是激励员工还是人才流失？薪水较高，就要辞退？用行政和经济手段惩罚员工是老板的无能附录I 公司奖惩制度附录 公司纪律处分制度附录 员工处罚记录表附录 违纪处分通知书 后记

<<这样惩罚员工最有效>>

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>