

<<培养我的激励能力>>

图书基本信息

书名：<<培养我的激励能力>>

13位ISBN编号：9787313042620

10位ISBN编号：7313042620

出版时间：2005-11

出版时间：上海交通大学出版社

作者：莫热

页数：124

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>

<<培养我的激励能力>>

内容概要

本书为“我的管理课堂”系列之二。

本书首先阐述了激励与动力、需求的关系，激励的层次和因素，使读者明确激励的内涵。

然后，讲述了如何衡量员工的激励水平，如何根据人格类型进行激励等内容，重点介绍了企业各层级中影响激励的因素，以及企业、经理、员工方面分别对激励负有什么责任，从而让读者了解如何激励员工、提升员工动力。

最后，详细阐述了如何运用授权这一重要的手段来达到激励员工的目的。

本书适合各类企业管理工作者阅读。

<<培养我的激励能力>>

作者简介

Tim Ang, 1976年毕业于哈佛商学院, 获得MBA学位。
拥有35年管理咨询经验。

作为埃森哲公司在中国区的合伙人, Tim Ang参与了埃森哲(中国)公司的组建工作, 将埃森哲从1995年的30人发展到1998年超过100人的团队。

提供过咨询服务的行业包括: 制造业、零售业、保险业、政府机构、银行、海洋勘探等。

1998年至今, 担任马尼拉Aptima资源公司的首席执行官。

<<培养我的激励能力>>

书籍目录

第一部分 激励的内涵 第一单元 激励的心理基础 第一课 动力 第二课 需要 第二单元 激励的理论内涵 第一课 什么是激励 第二课 激励的层次 第三课 激励的双因素理论 第三单元 激励的实践基础 第一课 衡量员工的激励水平 第二课 激励的类型 第三课 激励的原则 第四课 根据人格类型进行激励 第五课 激励的方式 第二部分 营造激励的环境 第四单元 营造激励的环境 第一课 企业层面 第二课 经理层面 第三课 员工层面 第五单元 奖励与认同 第一课 奖励与认同的作用 第二课 怎样才是一个有效的奖励措施 第三课 认同的运用 第四课 制定奖励、认同方案的步骤 第五课 避免奖励和认同的消极作用 第三部分 激励的有效方法 第六单元 职务再设计 第一课 职务再设计及职务轮换 第二课 职务扩大化 第三课 职务丰富化 第七单元 授权 第一课 授权的益处 第二课 授权可能遇到的阻力 第三课 授权的步骤 附录一 案例分析参考 附录二 状态测试分析 附录三 21天能力提升计划

<<培养我的激励能力>>

章节摘录

什么是动力 人们总是有动力去做那些对他们有利的东西。
工作动力是推动员工努力工作、完成工作任务、作出出色业绩的力量。
因此，所有激励的措施都应该以激发员工的愿望、增强他们的工作动力为根本出发点。

动力的分类 总的来说，动力可以分为两大类。

· 内在动力 内在动力就是自我的内在驱动力，是人们在追求目标的过程中所表现出来的自身意志力。

在工作上，表现为对工作本身的喜欢、完成工作的成就感，以及接受一份更有挑战性工作的意愿，等等。

例如，马丽是一名医药销售代表，她非常喜欢自己的工作，很愿意和那些专业人士交谈，并讨论自己的产品；她喜欢按照自己的想法制定一个又一个的拜访计划。

不过她最喜欢的是和那些护理专家交谈，因为可以从专业的角度了解他们，并得到他们的信任。

马丽的工作动力来自于她对工作本身的喜爱。

当人们能够从某种行为本身获得快乐和满足时，就更愿意实施这种行为。

· 外在动力 外在动力是来源于员工自身之外的驱动力。

它并不是行为本身的因素，而是与之相联系的结果。

工作中，这些结果包括领导的赏识、晋升、奖励、工资增长、工作环境的改善，等等。

例如，刘子凡曾经是一家银行的贷款管理员，因不喜欢所谓被“压榨”的工作而跳槽。

现在，他在一个有空调的独立办公室上班，公司离他家步行只有十分钟的路程；并且他每个月可以因超额完成任务而获得数目可观的奖金。

经理对他的表现很认可，就在上个月，经理暗示他很快就会得到升迁。

在这个案例中，刘子凡是被一些外在的因素所激励。

他乐于工作并不是因为工作本身的因素，而是因为工资、福利、工作环境、上司认可等外在因素。

外在动力能够快速有效地满足员工的需求，在短期内实现良好的激励效用。

而内在动力的效果则更加持久，更加具有推动性。

<<培养我的激励能力>>

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>