

<<激活你的团队>>

图书基本信息

书名：<<激活你的团队>>

13位ISBN编号：9787504735140

10位ISBN编号：7504735140

出版时间：2010-9

出版时间：中国财富出版社

作者：李金玉

页数：300

字数：247000

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>

## <<激活你的团队>>

### 前言

员工激励是企业的永恒话题，更是企业长盛不衰的法宝。

在企业管理中，谁都希望自己的下属能够积极、主动、自觉地工作，并能达到期望的目标。

现实却往往事与愿违，员工士气低落、人心涣散、抱怨连连、流动频繁，最终导致员工、团队、企业的绩效均呈下降态势。

这样的局面是怎样造成的？

应如何挽救呢？

一些管理者花了很大的力气，想了很多方法，收效却不大。

不得不说，这些管理者还没有清醒地认识到他们错在哪里，还不清楚如何有效地激励员工。

必须承认，员工激励是管理者最难拿捏的工作。

但是，如果我们能够充分理解激励的含义，了解激励的因素，掌握并有意识地应用正确的激励方法，局面将大不一样。

要想有效地激励员工，首先要充分理解激励的含义。

在这里，我们所说的激励就是为了达到企业目标，通过满足员工的生理、愿望、兴趣、情感等需要，有效地启迪员工的心灵，达到挖掘员工潜力的管理手段。

换句话说，激励就是为了让某人更好地去做好某事，而这件事肯定与企业的目标相关联。

在企业管理中，你可以买到一个人的时间；可以雇一个人到固定的岗位工作；还可以买到按时或按日计算的技术操作。

但你买不到热情，买不到创造性，更买不到全身心的投入，你不得不设法争取这些。

成功企业都是靠人奋斗出来的，员工的素质和活力是企业前进的根本推动力！

成功的企业家在经营实践中认识到：只有将企业的目标与员工的个人目标较好地结合起来，激发出员工的工作热情和内在潜力，使之奉献出自己的智慧、才能、勤劳与责任心，从而去努力、创造、革新，企业才能生存、发展、辉煌。

因此，激励对于管理者来说是不可或缺的一门学问。

激励员工是管理者的职责之一。

例如，刘邦打仗不如韩信，策略不如张良，武功不如萧何，他之所以能够得到天下，是因为激励工作做得好。

在实际工作中，有许多管理者解决工作进度、质量、成本、技术等问题尚可，但是对看不见摸不着的员工激励，却常常束手无策。

激励的技巧像一团云雾，很难掌握。

同一个人，以同样的语速，对不同的人说同样的话，产生的影响可能是不同的。

本书中，我们从14个方面对激励的技巧进行了全面的剖析，并且针对不同的人和企业设计了个性化的激励方案。

希望能通过这些激励的技巧给企业的管理者一些启示。

## <<激活你的团队>>

### 内容概要

在管理中，我们常会遇到类似的窘况：新进的员工，刚开始对待工作激情很高，希望承担更多的责任，对待工作有更多的想法，可没过多长时间身上的激情荡然无存；还有一些员工，很忠诚，尽管工作单调或没有挑战性，但是他们都会日复一日地重复着原来的工作，在他们身上极度缺乏创新、尝试新想法和学习新知识的愿望。

上述情况，就是管理者的激励方式存在问题。

只激发不鼓励、只鼓励不激发都不能让员工长时间地保持激情。

本书从14个方面对激励的技巧进行了全面地剖析，并且针对不同的人和企业设计了个性化的激励方案，希望能通过这些激励的技巧给企业的管理者一些启示。

## <<激活你的团队>>

### 作者简介

李金玉老师，现为企业体验式团队精神培训师，有多年的管理咨询、人力资源开发及培训授课经验，是国内最早专注于企业团队精神训练领域的专业培训师。  
李金玉老师将现代人力资源开发理念同企业教练技术、团队精神、领导力训练等精华课程的核心技术融为一体，使体验式培训深

## &lt;&lt;激活你的团队&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 激励机制：激活团队的基本法则 开宗明义成功源于科学的激励机制 技巧1 有效的激励机制是企业发展的保障 技巧2 建立多跑道、多层次的激励机制 技巧3 因人设岗：让员工充分发展自己的兴趣和爱好 技巧4 跨越绩效激励机制的鸿沟 技巧5 机制一定要精确、公平

第二章 目标激励：让员工看到希望 开宗明义设置目标，让员工自己跑起来 技巧1 目标分解到个人：明确的责任也是激励的手段 技巧2 将目标化为书面的“魔咒” 技巧3 适度目标：让激励轻而易举 技巧4 目标可视化，天天看“梦想板” 技巧5 把公司目标和员工的个人目标结合起来

第三章 需求激励：给员工不断前进的理由 开宗明义 锁定员工的“内在需求”，才能激发员工工作的“动力” 技巧1 “提高员工曝光度”是简单易行的好方法 技巧2 满足三大需求，打造更人性化的激励机制 技巧3 对员工心理的满足更为重要 技巧4 针对员工的协作需求动机，与其建立绩效合作伙伴关系 技巧5 对员工满意需求及时进行反馈，持续强化正向行为动机 技巧6 了解个别员工需求，实施个性化激励 技巧7 充分考虑需求的变化，适时变换

第四章 物质激励：神奇的“一滴蜜” 开宗明义没有金钱是万万不能的 技巧1 “人为财死，鸟为食亡”：为员工设计一套完整的、系统的薪酬和激励体系 技巧2 薪水使员工分享企业成长果实 技巧3 给员工以满意的薪水 技巧4 股权激励计划：给人才一副“金手铐” 技巧5 团队奖励：激发团队中每个人的激情 技巧6 随时随地奖励：该出手时就出手 技巧7 奖励推陈出新，让员工不断感到满足 技巧8 运用合理的不公平让员工有压力

第五章 晋升激励：为员工提供更宽广的舞台 开宗明义给员工搭起“天梯” 技巧1 为员工创造畅通的晋升渠道 技巧2 晋升对公司认同者：企业与员工双赢的选择 技巧3 内部提升，给员工更宽广的舞台 技巧4 优秀的员工无不是与公司风雨同舟者 技巧5 以老板的标准要求自己者获得晋升 技巧6 把事情做在前面者获得晋升 技巧7 别捧杀“好士兵”

第六章 授权激励：给员工高飞的机会 开宗明义会授权的人才会掌权 技巧1 授权，信任是前提 技巧2 真正地授权，大胆让下属去做 技巧3 大权独揽、小权分散 技巧4 给员工更多的自主权 技巧5 有效授权与合理控制相结合 技巧6 在授予权力的同时，也明确其责任 技巧7 授权要人尽其用

第七章 培训激励：让你的员工更优秀 开宗明义培训激励比高额的薪水更具吸引力 技巧1 内部培训，让普通员工变得更优秀 技巧2 外部培训，最大限度地激发员工的活力 技巧3 鼓励员工自我培训 技巧4 建立学习型企业文化

第八章 竞争激励：有本事你就拿出来 开宗明义让员工感到自身正处于竞争中 技巧1 实行任期考评制，有能力就上台，没能力就下来 技巧2 设置竞争对手，让员工之间主动展开竞争 技巧3 利用同级的压力，激发员工工作热情 技巧4 引入外来竞争激励：适时为公司添加新鲜血液 技巧5 “数字上墙”：数据更具可比性和说服力

第九章 榜样激励：员工进步的标杆 开宗明义榜样的力量是无穷的 技巧1 “鲇鱼效应”：用优秀员工激发其他员工的热情和活力 技巧2 明星员工演绎“多米诺骨牌” 技巧3 以身边的人和事作为榜样 技巧4 用榜样事迹激发员工的工作热情 技巧5 请榜样人物做报告

第十章 沟通激励：激励员工的无形纽带 开宗明义积极沟通，事半功倍 技巧1 理解、认同、适应对方的语言方式和行为习惯 技巧2 准确掌握员工的语言与行为方式 技巧3 学会在沟通中倾听 技巧4 非正式沟通：化解员工的抱怨情绪

第十一章 情感激励：感人心者莫过于情 开宗明义真情，最有杀伤力的武器 技巧1 传递积极的期望，帮助员工成长 技巧2 增加员工工作的价值和积极性 技巧3 礼轻情义重：给员工特别的关心 技巧4 给员工需要的“精神激励” 技巧5 做个善解人意的管理者 技巧6 给人尊严远胜过给人金钱 技巧7 掌握安慰人的“心技”，在恰当的时候给予力量 技巧8 多维度积分法：一种新型的员工激励方法

第十二章 赞美激励：最有效的良药 开宗明义赞美是激励的“驱动器” 技巧1 千万不要吝惜你的赞扬，应随时随地赞美下属 技巧2 “你扫的地真干净” 技巧3 抓住关键事件进行表扬和称赞 技巧4 在公众场所表扬业绩佳者 技巧5 如实，恰如其分地赞美

第十三章 危机激励：置之死地而后生 开宗明义危机激励，同样能起到较好的激励效果 技巧1 让员工树立危机意识：今天不努力工作，明天努力找工作 技巧2 “不进则退，退则一败涂地” 技巧3 压力也是一种激励的好方法 技巧4 末位淘汰，让不合格员工“卷铺盖”走人 技巧5 “人造危机”产生智慧，知足者不能常乐

第十四章 个体激励：什么能够“激活”你 开宗明义激励也需随机应变 技巧1 不同类型员工的激励策略 技巧2 不同性格员工的激励策略 技巧3 不同层级员工的激励策略 技巧4 对“80后”员工的激励策略

第十五章 学以致用：把激励运用于你的管理中 开宗明义学是过程，用是结果 练习1 麦当劳全明星赛的激励组合策略 练习2 “三光标准”对企业员工激励的启示 练习3 巴斯夫公司激励员工的五项原则 练习4 宏利服装公

<<激活你的团队>>

司的激励背后 练习5 摩托罗拉内部激励的启示 练习6 特定个体的激励策略

## &lt;&lt;激活你的团队&gt;&gt;

## 章节摘录

从专业管理咨询的角度来看，影响薪酬管理的因素主要有3个方面：内部因素、外部环境因素、个人因素。

内部因素包括企业战略规划、企业财务状况、企业文化等；外部环境因素包括国家政策及法规、就业情况、行业竞争状况等；个人因素包括职位、绩效表现、资历等。

正是这三项因素决定了薪酬管理的主要原则——“三个公平”。

很好地处理这“三个公平”也是提升薪酬激励效果的有效途径。

“内部公平”即保持薪酬管理的内部一致性，使员工感到相对于其他员工的公平性。

“外部公平”是指薪酬水平的外部竞争力，使员工感到相对于其他企业从事相同或相似工作的人员的公平性。

“自我公平”是指薪酬要具有激励性，员工的努力要获得承认，要反映出努力程度或绩效不同而带来的薪酬的不同。

岗位管理体系与薪酬体系打通是解决薪酬内部公平性的要点；外部薪酬调查是保证薪酬外部公平性的要点；而自我公平性则一般要通过绩效管理体系来解决。

一般说来，激励管理困境的根本原因在于没有处理好两个公平性，即内部公平和自我公平。

针对这个典型问题，我们提出如下建议。

(1) 用科学适用的方法确定岗位对于企业的贡献和价值，这是薪酬方案设计的科学依据。

可以根据企业实际，灵活选用排序法、分类套级法、元素比较法、因素评分法等科学评价方法，确定岗位贡献和岗位价值。

## <<激活你的团队>>

### 编辑推荐

《激活你的团队》：管理者在平常的工作过程中，总是有意无意地打击了员工的工作热情，因此，激励对于管理者来说也是必不可少的一门学问。

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>