

<<有效激励的力量>>

图书基本信息

书名：<<有效激励的力量>>

13位ISBN编号：9787504741950

10位ISBN编号：7504741957

出版时间：2012-5

出版时间：黄利君 中国财富出版社 (2012-05出版)

作者：黄利君

页数：172

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>

## <<有效激励的力量>>

### 前言

一条腿的叫花鸡与管理的穿透力 作为企业的经营者、管理者，我们无时不在思考着这样一个问题：“我们应该如何有效提升领导力，实现管理目标？”在十年前，或者仅仅五年前，在我们一手缔造的企业中，只需要一纸“红头文件”就可以实现我们的管理目标。

现在，我们的企业规模扩大了，与世界接轨了，新一代的“70后”、“80后”甚至“90后”的人才陆续加入企业，很多企业甚至在重要岗位引进了世界顶级人才，我们的管理方式也无法再通过“红头文件”的形式延续，我们必须强调对员工自身能力深层次地挖掘，倡导尊重个性、因材施教的开放型管理模式。

于是，一些管理学专家提出了“管理的穿透力”与“领导力的核心”等新的命题。

讲到“穿透力”这个词，我想用这样一个故事来加以说明。

民国时期，一大户人家的主人喜欢吃烧鸡，尤其喜欢吃叫花鸡，于是请了当时在江南最有名的大厨

可是，不管这位大厨怎么声名远播，这家主人却从来没有赞扬过大厨的手艺。

因为，厨子端上来的叫花鸡只有一条腿，那另一条腿去哪里了呢？他感到很奇怪，但又不好直接问。

终于有一天，厨子又端上来一条腿的叫花鸡，他实在忍不住了，于是问道：“为什么你每次做的叫花鸡都只有一条腿？”这位富有声望的大厨回答说：“鸡本来就只有一条腿嘛！”

” “胡扯，你还指鹿为马，鸡明明是两条腿！”

” 这家主人很恼火。

大厨不再辩解，他推开窗户，指着院子里正缩起一条腿，只用一条腿伫立着“打盹”的鸡说：“你看，鸡真的只有一条腿嘛！”

” 这家主人不服气，于是两手用力鼓掌，拍了数下，鸡被掌声惊醒，扑打着双腿跑了起来，他说：“你看这鸡是不是两条腿！”

” 大厨听了，不慌不忙地说：“对嘛！”

假如您在吃美味的叫花鸡时，也能鼓掌称赞一下，就会有两只腿了。

” 这家主人方才恍然大悟。

故事讲到这里，我想读者朋友应该理解这个“穿透力”了。

实际上，我们很多企业的经营者、职业经理人以及中高层管理者都缺乏一些“吃到两条腿的叫花鸡”的技能，我们也称这种技能叫“管理的穿透力”，这也是领导力的核心，是激励的力量。

## <<有效激励的力量>>

### 内容概要

在《有效激励的力量：不加薪也能激励员工》一书中，你会更深刻、更系统地认识到激励在管理中的重要作用，并学习到激励的种种可行方法及其实际运用。相信本书能使你对员工的激励更富有实用性和艺术性，从而让你在管理工作中得心应手，并且收获丰硕的成果。

<<有效激励的力量>>

作者简介

黄利君，世成文化广告传播有限公司董事长，世成企业管理咨询有限公司董事长，百姓开心成长教育有限公司董事长，2010年中国品牌讲师，2009年世界百强培训师，2009年企业教育百强培训师，中国培训师大联盟高级理事，青联创业协会培训顾问，华夏智库金牌培训师，NAC神经链调整术实战专家，销售36大法创始人，催眠销售实战专家，团队激励实战专家，感恩教育专家，医药行业资深培训师。

## &lt;&lt;有效激励的力量&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 有效激励，激励人心比加薪更重要激励之源：人类的八种欲望为什么你的激励却成为失败的代名词是什么阻碍了我们的有效激励实行自我激励的艺术提升领导力的核心：有效激励的力量带着员工做游戏：动机练习案例：华为的激励困局第二章 尊重激励，让员工的腰杆子直起来尊重激励，让员工说出心里话汇集众人的力量帮助员工实现他们的愿望并给予员工选择的权利实行走动管理，随时听取意见发挥众人的智慧带着员工做游戏：风中劲草案例：通用电气如何集思广益第三章 目标激励，帮员工找到工作的真谛目标激励，造势更要借势站在员工的前面，树立共同愿景将你的目标告诉大家调整航向，让目标更贴近时为员工量身定做一个规划图带着员工做游戏：团队的使命和愿景案例：联想的人才激励第四章 培训激励，点燃员工的内心培养激励，在员工的心里点盏灯三种基本培训打造学习型团队培训要以公司的能力素质模型为基础将培训与业绩拧成一股绳带着员工做游戏：心灵之旅案例：微软，在实践中学习第五章 授权激励，让员工自动自发的秘密授权激励的来源要敢于让员工为你做主掌握授权的艺术不仅仅要授权，还要监督与指导带着员工做游戏：建塔案例：松下电器的职业培训模型第六章 竞合激励，激活员工的法宝“鲶鱼效应”与激励给员工施压：“末尾淘汰制”的用法夹带着“三明治”批评员工给员工明升暗降的职位，让他慌一慌让员工爬一爬“台阶”带着员工做游戏：进化论案例：迪士尼的员工培训第七章 薪酬激励。直接拉动力工积极性的弦薪酬：最直接的激励艺术薪酬的设计技术设计薪酬的注意事项设置合理的奖励标准奖励“走钢丝的人”让员工持有公司的股份长期潜在收益激励法带着员工做游戏：强调积极案例：IBM的薪酬激励第八章 激励的艺术：领导者智慧与能力的延伸在企业内部建立起激励的制度你必须为员工找到一个榜样诚信，更有魄力对着员工的“屁股”踢一脚制造柔性气氛，将企业打造成员工的家带着员工做游戏：我们的观察力如何案例：贝尔的激励方法

## &lt;&lt;有效激励的力量&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：首先，很多领导者会产生这样的误解，他们崇尚某一种管理理论，并仅遵从这一种理论去发展他的激励力。

他们认为，在管理学的范畴下，所有的事情都遵从某种理论，也因此，他们排斥其他的理论与方法。然而，事实上，不论是小众的管理学还是哲学，不论是哪个管理学家的理论都无法全面解释人类的行为与动机的复杂性。

也就是说，没有谁的理论可以让我们这些管理者完全地遵循，每一种理论都存在着独特的优势与劣势。

在本书中，我们讲到了八种激励员工的方法，这八种方法来源于实践和不同管理学家的理论。

需要强调的是，我们不能对其中任何一个理论和方法偏听和偏信，而是要针对我们在管理的过程中面对的不同的人、不同的问题，采用对应的方法与策略，这才是有效激励的正道，这也是为什么我们的激励没有产生相应效果的主要原因。

例如，企业的部门管理者一般都依赖薪酬来激励员工。

但是，如果他们不消除部门内部员工中的另一些影响激励效果的负面因素，薪酬激励就不会有效。

相反，倘若部门内部存在这种情况，管理者所采取的薪酬激励措施常常会遭到员工的嘲讽、藐视。

事实上，每家企业、每个部门都存在类似影响激励成功的负面因素，而且，这些负面的因素并不是非常严重的错误，它们是一家企业、一个部门正常运营的一个部分。

当然，这些负面因素的存在并非有意为之。

我们在很多员工的离职调查中发现，很多员工这样说，“如果公司不是存在这样的问题，这里会是一个非常好的工作场所”。

那么，究竟是哪些负面因素导致企业的经营者无法实行有效的激励呢？

许多企业从成立之初就制定了很多规章和制度，而在这个制度下，有着强烈个人欲望的员工觉得这些反复无常且不必要的制定约束、阻碍了他们欲望的表达。

被释放和被压抑的恐惧与愤怒在企业中蔓延，员工正越来越多地通过消极的行为来给他们的消极情绪提供发泄的出路。

这也是很多企业的员工为什么总是在批评管理层每天朝九晚五，却工作效率极低，甚在几年前，有一本超级畅销书《不抱怨的世界》迅速在经营管理界引发了一场“不抱怨运动”，其中就论述了关于“抱怨”的问题。

在一个组织中，“抱怨”就像瘟疫一样，它可以迅速蔓延到整个组织中，并且可以交叉感染，形成更多的消极与抱怨情绪，这些抱怨会给员工的士气带来极大的损害。

正如一位评论家所言：“十个可怕想法与十个可怕感受，能够以指数的方式繁殖；最终结果不是二十个害怕，而是一千个或一万个担忧。”

由此可见，我们不能低估企业中存在的这些负面因素。

因为没有哪种激励方法能成功地建立在这些负面因素上，更确切地说，在你实行激励时，不消除这些负面因素，接下来的努力都是徒劳。

与此同时，在你消除存在于企业内部员工中的消极因素的过程中，应向所有员工传递出积极的信息，这就是激励的源泉。

是什么阻碍了我们的有效激励这些在企业内部根深蒂固的负面因素以各种形式存在着，通过对数百家企业的调查研究，总结出以下几个最主要的因素，正是这些因素阻碍了我们的有效激励。

一、存在于企业内部的小圈子、小政治几乎每个企业内部都有很多小圈子，在中国本土企业，尤其是国企、家族企业中尤为严重。

这些小圈子经年累月地企业中逐渐形成一种“小政治”，在企业内部甚至形成一种非正式的规则与秩序，也就是现在比较热门的“潜规则”。

在这些潜规则下，各种利益的争夺给大多数员工传递出一种“站队”的信息。

如果企业中的员工想保住职位、在组织中领先并获得梦寐以求的资源，就必须遵守这些潜规则。

在许多企业中，玩弄权术的人似乎比优秀工人晋升得快，而且，招人喜欢似乎比努力工作更为重要。

## <<有效激励的力量>>

然而，那些拥有真才实学的人才往往都是不擅长玩弄政治的。

二、员工对企业的经营目标不清晰，看不到未来很多企业的经营者常常传递出一些让人糊涂的混乱信息，让员工无所适从、无章可循，而管理层自己却浑然不知。

比如，我们常常在很多企业的员工大会上看到横幅上写着“生产效率最大化”“质量第一”“全力关注你的客户”等。

一段时间后，员工们觉得既然所有的事情都是重点，那就没有一件事情是重点。

员工们还认为，管理层也不清楚自己真正想要什么。

另外，许多组织让员工做一件事情，然后却对另外的事情给予奖励。

当目标、期望不明确时，员工们感到紧张，有时做起事来也没个定数。

他们把大量的精力花在错误的任务上，得到错误的结果，并在此过程中变得极为气馁。

在这样的环境中，很少有员工敢于冒险或者创新，因为走错一步就会踩响地雷。

目标不明确，可通过有意识地努力减少混乱信息(特别是那些关于组织目标和工作重点的混乱信息)来加以解决。

管理层应当定期检查所有目标的内部一致性，还应当围绕着对组织期望与工作重点如何理解等问题，定期询问员工。

大部分管理人员会发现，真正被理解的东西是那么少，此时，他们会非常震惊的。

对目标的理解，不应该想当然。

## <<有效激励的力量>>

### 媒体关注与评论

每一个组织都需要三个方面的绩效：直接的成果、价值的实现和未来的人力发展。

缺少任何一方面的绩效，组织注定非垮不可。

因此，每一位管理者都必须在这三个方面均有贡献。

在三方面的绩效中，对“未来的人力发展”的贡献就是来自激励工作。

——彼得·德鲁克科学的激励制度包含有一种竞争精神，它的运行能够创造出一种良性的竞争环境，进而形成良性的竞争机制。

在具有竞争性的环境中，组织成员就会受到环境的压力，这种压力将转变为员工努力工作的动力。

——麦格雷戈

## <<有效激励的力量>>

### 编辑推荐

《有效激励的力量:不加薪也能激励员工》编辑推荐：十个可怕想法与十个可怕纲手，能够以指数的方式繁殖，最终结果不是二十个害怕，而是一千或一万担忧，消除负面因素，传递积极信息，有效激励的力量，为企业打开成功之门。

<<有效激励的力量>>

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>