

<<激励要讲方法>>

图书基本信息

书名：<<激励要讲方法>>

13位ISBN编号：9787530844472

10位ISBN编号：7530844474

出版时间：2008-1

出版时间：天津科技

作者：郭瑞增

页数：272

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>

<<激励要讲方法>>

内容概要

员工是企业的第一生产力。
点燃员工的热情，激发团队潜能，让员工尽心竭力地工作才是企业立于不败之地的内驱力。
所以，我们不仅需要了解更多的激励法，而且需要学会运用多种激励法来激励不同需求的员工，这样才能实现企业的目标。
在本书中，介绍了多种激励方式，多家知名企业的激励方法。
相信，更多的选择，更实用的方法会带给你更多意外的惊喜。

<<激励要讲方法>>

书籍目录

第一章 尊重激励法——尊重是激励员工的基础1.尊重员工，向松下学习2.尊重和理解是激励员工的前提3.运用“心”的钥匙：充分理解、尊重员工4.成功企业的尊重激励法 保住员工面子——通用变批评为赞扬 尊重员工的贡献——摩托罗拉为员工喝彩 要尊重员工——IBM的首要原则 尊重员工——美国惠普之道 尊重员工——日本松下精神 关心、尊重员工的感受 马狮董事长的风雨无阻 员工倦怠现象——组织对员工的尊重问题 为员工着想，从生活的各个方面 非人性化管理——看看反面教材 以尊重求人才——美国“时装大王”

第二章 赞美激励法——赞美是员工动力的助推器1.玫琳·凯的赞美之道2.士为“赞美”者用：真诚的赞美是最好的激励3.抓住每一个赞美员工的机会4.成功企业的赞美激励法 及时奖励员工——惠普的及时激励法 意外奖励——西南航空激励之道 为员工响铃 为员工准备午餐 赞美多么重要 你做得真棒 刻下优秀员工的名字 士为知己者死——员工以死相报 说出你对员工的赞美 赞美激励员工的30个句子

第三章 沟通激励法——沟通是企业前进的润滑剂1.麦当劳的沟通之道2.沟通是一种无声的激励3.如何做好与员工的沟通4.成功企业的沟通激励法 通用总裁杰克·韦尔奇沟通激励之道 及时的沟通方式 沃尔玛式欢呼 拜访你的员工——维京货运公司的拜访激励法 与员工共进早餐——菲尼克斯纺织公司的早餐激励法 美国铸管公司的内部沟通 行政人员的亲历亲为 让员工了解你 “一对一”会议——英国的查尔顿培训发展公司 宴会沟通

第四章 情感激励法——情感关怀是永恒的激励良方1.以人为本，真诚关心下属2.给员工午餐般的关爱3.情感激励——用关怀直接打动员工的心4.成功企业的情感激励法 特殊钢分公司炼钢厂的情感激励——倾情关爱凝聚人心 解读三叶的关怀员工之道——给员工一个温馨的港湾 通用电气首席执行官的关怀员工哲学 三种不同的管理者的对比 惠普公司——握手话别，陪送“嫁妆” 麦肯锡公司——建立“毕业生网络” Bain公司——真心牵挂，人走心连 Cisco公司——提供紧急医疗救助 惠普——加班可以打的回家 摩托罗拉——提供带薪休假 爱立信——提供健身费 上海贝尔——满足员工最迫切的需要 星巴克——福利惠及员工家人 ARL公司——在员工办公室安装去纤颤器 Valassis公司——母婴福利全面周到 ASP公司——开办免费瑜伽班 纽约韦格曼超市的收银员感谢日 美国依视路公司的夜班车 美国柏强钢铁服务中心的关怀员工之道

第五章 宽容激励法——宽容是激励员工的催化剂1.通用电气的宽容激励之道2.宽容是金，更是一种无声的激励3.有一颗宽容的心4.成功企业的宽容激励法 惠普——与“跳槽”员工握手话别 松下幸之助的宽容之道 吴炯声——应怀感恩之心做企业 有理更需宽容 领导的宽容，员工的努力 趋势科技的宽容失败、热爱失败、鼓励失败 变惩罚为激励 接受犯错最多的应聘者 富有人情味的处罚单 将功抵过.宽容激励

第六章 目标激励法——目标是员工前进的动力源泉1.说出你的最高期望：鼓励员工做到最好2.有目标才会有动力3.如何制定目标以及发挥其应有的激励作用4.目标管理和健全目标的责任制5.成功企业的目标激励法 本田冲击国际市场 松下的目标激励 有明确的目标 福特汽车公司的全员按钮 小海马的悲哀 哲学家和船夫的故事 确立目标是领导者的重要工作 目标的伟大决定了过程的艰辛与伟大 马狮公司的目标管理

第七章 危机激励法——危机是重新点燃员工激情的火把1.狮子和羚羊的故事——生存的危机意识2.企业家王永庆的压力与激励管理法3.永保危机意识4.成功企业的危机激励法 三星在压力中求生存，在危机中求发展 日本日立公司的危机压力激励 肯德基的“特别顾客” 日本经济的跃起——压力激励的巨大作用 “末位淘汰制”——压力人才激励法 海伦·凯勒的生存压力改变她的一生 压力激励拜仁将士前进

第八章 环境激励法——环境是员工动力的有效保证1.两种环境，给员工最好的激励2.鱼之四种生存环境与员工激励3.为员工营造良好的工作环境4.成功企业的环境激励法 惠普——好的工作环境是留住人才的关键 两种环境激励 为员工创造一个言论环境

第九章 兴趣激励法——兴趣是启动员工工作活力的按钮1.让员工做自己最擅长的事2.激励——揭开员工“兴趣”之谜3.“激励员工”——让“兴趣”带路4.如何进行兴趣管理5.兴趣激励的具体操作 具体操作 鼓励“非法行动”6.成功企业的兴趣激励法 苹果——让员工做最感兴趣的事 浙江天马——培养员工素质，增强企业发展后劲 注重员工兴趣的激发和培养——海尔的兴趣激励法 以活动促进兴趣，以兴趣带动工作 通用的“漏洞”激励法 为员工提供兴趣资金——缅因州的汤姆斯公司的兴趣激励法

第十章 魅力激励法——领导魅力是员工行动的“指挥官”1.比尔·盖茨——以狂热感染员工2.魅力，首先要有激情3.领导以身作则4.成功企业的榜样激励法 玫琳·凯的领导风范 本田宗一郎的特殊魅力领导 狱官以死来守则 塑造自己才能造就

<<激励要讲方法>>

人才 玛斯先生的榜样力量 通用电气韦尔奇的做法 注意细节，从老板做起——山木教育集团的领导激励法 自律才是领导的风范 亚科卡的表率作用 领导的无形影响 海尔、联想的领导魅力第十一张榜样激励法——榜样的力量是无穷的1.给员工树立一个好榜样2.榜样的激励作用3.如何培养榜样员工4.成功企业的榜样激励法 唯优秀是举——IBM的榜样激励法 榜样的影响力第十二张竞争激励法——竞争是激发员工活力的捷径1.有竞争才会有发展——唤醒员工的竞争意识2.从外界引入竞争，就能保持组织的持久活力3.激发员工的竞争意识4.成功企业的竞争激励法 松下内部的竞争 美国西南航空的内部排名 以竞争上岗提升企业活力 清除企业内部的无用因子 物竞天择适者生存 人才需要的环境——竞争环境第十三章 授权激励法——授权是激发员工责任心的法宝1.学会授权，以权统人2.有效授权，“让人做事”3.这样授权会更好4.小心授权的误区5.成功企业的授权激励法 IBM的会员资格激励 大众的时间有价证券 通用电气在尊重和信任基础上长寿 放权一身轻 放弃意味着得到更多 授权给最合适的人选 不是“制管”而是“授权” 放小权，留大权 量其能，授其权 南航的独特授权 授权要适宜第十四章 培训激励法——培训是激励员工进步的阶梯1.麦当劳的员工培训2.培训——企业永远不变的旋律3.培训让员工展翅高飞4.成功企业的培训激励法 培训成为一种信仰——摩托罗拉的培训激励法 不仅用你，而且培养你——惠普的培养员工之道 “魔鬼训练营”——IBM特殊培训方式 把好的机会给有能力的员工——LG的培训激励法 多样化的培训——麦当劳的培训激励法 海尔培训员工 英特尔——“一带一”方法 通用电气——培养全球化的职业经理人 松下“教育训练中心”第十五章 绩效激励法——绩效是让员工腾飞的“翅膀”1.绩效考评——让责任和薪酬来激励员工2.走出绩效管理的怪圈3.绩效考评激励需要技巧4.成功企业的绩效激励法 通用的绩效制度 爱立信（中国）——奖金与目标接轨 松下实绩主义招聘制 朗讯的考评激励 摩托罗拉的薪酬与绩效管理 雅芳如何考核“考核者” IBM的绩效管理 微软如何进行人员管理 TOM的绩效管理 飞轮——李践和他的绩效管理 飞轮 海尔集团的绩效管理 联想集团的绩效管理 许继集团的绩效管理 金地集团的绩效管理 方正集团的绩效管理 中国外运集团的绩效管理 科龙集团的绩效管理 广东省高速公路发展股份有限公司的“一岗一表”能力绩效管理 博能顾问公司的绩效管理 上海汽车工业（集团）公司的精益管理评价体系第十六章 团队激励法——团队激励是企业大厦的精神支柱1.从安然“大厦”的倒塌看团队精神2.建设精英团队3.打造团队精神4.激励团队的十大法则5.成功企业的团队激励法 TCL的团队意识 海尔建设互动的学习型团队 鬣狗与斑马的战争 协作才能构建完美团队 团队工作让员工充满激情 联想的“虎狼之师” 团队的胜利第十七章 文化激励法——企业文化是激励员工的核心1.通用电气的“情感管理”——通用企业文化激励2.企业文化的激励作用3.打造强势企业文化激励员工4.成功企业的企业文化激励法 华为的“床垫文化” 解读奥克斯的企业文化：以人为本诚信立业 IBM的蓝色文化 惠普企业文化激励——惠普的“以人为本”：尊重和信任 GOOGLE的企业文化体系 麦当劳的晋升激励法 内部创业激励法 归属感激励法 福利激励法 “后院”激励法

<<激励要讲方法>>

章节摘录

第一章 尊重激励法——尊重是激励员工的基础 1 尊重员工，向松下学习 作为一名企业的领导者。

如何才能赢得员工的心？

怎样对待员工才能让员工更加努力地工作，为企业、公司赴汤蹈火也在所不辞呢？

日本著名企业家松下幸之助的故事相信对我们一定有所启发。

有一次，松下幸之助与员工在松下电器公司的餐厅里就餐。

一行人都点了牛排。

当他们都吃完主餐之后，松下便让助理去请烹调牛排的主厨过未。

助理注意到松下幸之助几乎没动放在他面前的牛排。

他猜想松下肯定是嫌牛排做得不好，想到过一会儿可能会有尴尬的场面。

主厨很快来了，他的表情很紧张，因为他知道自己面前的是松下的总裁松下幸之助先生。

当厨师怀着忐忑不安的心情，准备挨批评时，松下说：“你做的牛排很好吃。

我今天只吃了一点，因为我今天胃口不是很好。

不找你说清楚我怕你会错以为自己做的牛排不好呢。

” 厨师和其他员工都困惑得面面相觑，大家过了好一会儿才明白这是怎么一回事儿。

“我想当面跟他解释清楚，主要是我担心他看到我吃了一点的牛排被送回厨房，心里会很难过。

”可以想象，如果你是主厨，听到松下先生这么说。

你会有什么感受？

是不是会感到备受尊重？

其他的员工听到松下先生这么说，对松下先生更为佩服，也会更愿意、更加努力地为松下集团工作。

还有一次，松下对一名管理人员说：“我个人要做很多决定，并要批准他人的很多决定。

实际上只有40%的决策是我真正认同的，余下的60%是我有所保留的，或我觉得过得去的。

” 管理人员很不解，他觉得只要是松下不同意的事，完全可以否决。

“你不可以对任何事都说‘不’，对于那些你认为过得去的计划，你大可在实际过程中指导他们，使他们重新回到你所预期的轨迹。

我想一个领导人有时应该接受他不喜欢的事，因为任何人都不喜欢被否定。

” 关注员工的感受，真诚地，发自内心地尊重员工，这也是松下幸之助的领导风格。

.....

<<激励要讲方法>>

编辑推荐

在现代企业管理中，提高员工的士气，激发员工的战斗力，激励是最好的催化剂。许多国内外的著名企业能够在市场化的大风大浪中永驻潮头，一个极为重要的因素就是懂得激励员工！

在竞争越来越激烈的现代社会，激励已经逐渐成为管理者的首要职能，也是调动员工积极性的最佳方式。

企业的管理者必须要懂得如何激励员工，如何去发掘员工的潜能和热情，以适当的激励方式来调动员工的积极性，实现企业的管理，维持企业的向心力和凝聚力，实现企业的最终目标。

在本书中，介绍了多种激励方式，多家知名企业的激励方法。相信，更多的选择，更实用的方法会带给你更多意外的惊喜。

<<激励要讲方法>>

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>