

<<激励员工的20个魔法>>

图书基本信息

书名：<<激励员工的20个魔法>>

13位ISBN编号：9787545415551

10位ISBN编号：7545415558

出版时间：2012-11

出版单位：广东经济出版社有限公司

作者：张珊

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>

<<激励员工的20个魔法>>

前言

上司肯定会喜欢的一本书 20世纪90年代，日本的经济泡沫瞬间崩溃，经济陷入长期低迷的日本社会孕育出了各种新思潮，个人主义也在这一时期迅速膨胀起来：人们的自我意识与自我主张变得前所未有的强烈。

这在公司管理中造成的结果之一就是上司与部下的关系越来越难相处；另外，更严重的是，日本上司以前所惯用的，对部下毫不留情的训斥，如今已经成为企业内部矛盾的一个重要源头。

日本著名经营顾问中谷彰宏也发出深深的感叹：“人，不是想驱使就可以驱使得了的。”

” 回过头来看看我国目前的情况，身为老总的你是不是也感觉到类似的情形呢？

现在公司里的员工，大都是二十出头的年轻人，他们思维活跃，自我意识强。

在工作中受到上司的轻微批评、训斥，就会闹情绪、发脾气，甚至不听指挥、不服管教，动辄以辞职相威胁。

于是，上司们不得不变得谨小慎微、瞻前顾后，批评部下也变成他们最头痛的事。

在这种现状下，上司们对领导艺术和领导方法的渴求呼之欲出。

《上司的杀手锏》是白瀉敏朗凭借自己多年从事经营顾问工作所积累的实践经验的总结。

本书从大处着眼，小处着手，以上司与部下的职场心理学、管理学、公共关系学等多门学问为理论基础，为上司们总结出了20条“实行简单”“效果超群”“持续性强”的管理窍门。

通过这些窍门，你可以轻松鼓舞部下的士气，激发员工的创造性和潜能，打造一个团结、和谐、高效的工作团队。

更加可贵的是，作者已经用这些看似简单的管理窍门，在日本的1 000多家企业中进行过实践，都获得了前所未有的成功。

作者虽未明言，但是我们却能从本书中隐约看到我国传世经典《孙子兵法》的影子，在“师夷长技”方面，日本人又走在了我们前面，我们没有理由不去研究他们的思想、方法——只要是好的，我们就要拿来为我所用，从而把我们的企业打造得更加强大！

对于习武之人来说，重要的是要有自己的“杀手锏”，而这本《上司的杀手锏》就像是一本上司们必读的“武林秘籍”，有了它，上司就能让员工时刻保持空前高涨的士气，为企业创造魔鬼般的业绩！

张珊 2007年9月

<<激励员工的20个魔法>>

内容概要

本书作者为使管理者走出物质激励的怪圈,总结出了2个鼓舞员工士气的魔法.这些魔法简明扼要,效果非凡,数千家企业因此获得的非凡成就便是证明.这2个魔法是所以精明上司必须掌握的.只须简单加以运用,并轻松持续下去,你会惊讶地发现员工的神奇变化!

<<激励员工的20个魔法>>

作者简介

作者:(日)白瀧敏朗 译者:张珊白瀧敏朗:等松创新株式会社, 专务董事咨询本部长。

白瀧敏朗, 生于1964年。

毕业于埼玉大学经济系经营学专业。

在等松集团中为制造、建筑、服务、物流、IT行业的约300家大、中、小型企业提供专业的咨询服务。

白瀧敏朗的顾问领域主要分为进攻(提高销售额)、防守(降低成本)与提高员工活力等3大部分。

他在人事、活性化、创业、市场调查、营业、ISO、股票上市等多个领域也有顾问经历。

“咨询一定要产生效果, 给客户带来兴奋与感动”是他的座右铭。

白瀧敏朗的主要著作有: 《战胜天才的创意新法》(中经出版社) 《图解最新规格完全对照版ISO9001》(中经出版社) 《简单一招, 改变公司》(钻石出版社), 等等。

<<激励员工的20个魔法>>

书籍目录

作者自序 魔法窍门助你鼓舞员工干劲第1章 可以做你想做的工作 简单窍门1 做你想做的工作吧 简单窍门2 “想做的工作”大调查 简单窍门3 招募“想做的人” 简单窍门4 尊重个人意愿的人事调动 简单窍门5 欢笑圆桌会议第2章 认可和赞扬 简单窍门6 当众表扬员工 简单窍门7 顾客赞扬的神奇功效 简单窍门8 请优秀员工共进晚餐第3章 通过工作让员工成长 简单窍门9 请先说结论 简单窍门10 你是怎么想的 简单窍门11 能力提升表第4章 受人尊敬的上司 简单窍门12 高明的上司从来不质问员工 简单窍门13 不要成为“终结者上司” 第5章 提高公司内部活力 简单窍门14 “金牌员工”评价表 简单窍门15 真心感言 简单窍门16 员工策划的全体活动 简单窍门17 公司聚餐 简单窍门18 感谢袋 简单窍门19 集体住宿 简单窍门20 老总与员工的“谈心会” 后记 简单窍门改变世界 作者简介 执笔者简介

<<激励员工的20个魔法>>

章节摘录

只需让员工填写“能力提升表”，便可以轻松地实现目标管理。

不知不觉间，你会发现员工的自我管理能力的提高。

上司每天用“请先说结论”和“你是怎么想的”这样的“魔力咒语”训练员工，员工会在工作中不断成长。

不过这只是一个开始，接下来我要介绍一个窍门，可以让员工的能力得到进一步的提升。

即将登场的窍门，旨在提高员工的自我管理能力的。

其实它很简单，只不过是一张表格而已，我称之为“能力提升表”。

首先，有一种非常有名的MBO（Management by Objectives）方法，是指通过目标进行的管理，被称为“目标管理”。

这是被誉为经营管理学“大师中的大师”的彼得·德鲁克先生为员工进行自我管理而设计的管理方法。

现在的上市公司，无一例外地都已经引入了德鲁克的这套管理方法。

目前被炒得火热的“成果主义人事制度”，也是目标管理制度的一种表现形式，可是，现在采用这一制度的公司，却没有一家能够顺利实施。

前面我提到过的《虚妄的成果主义》（高桥伸夫著，日经BP出版社）一书中，就证明了这一点。

为什么这么说？

因为采用这种方法，最开始就应该让员工确立目标，而目标的确立方法本身就是一个难题。

目前市面上介绍“目标管理”的书很多，不过大多缺乏实战意义。

以目标设定方法来说，目前大多数公司采用如下流程：公司目标—部门目标—个人目标。

但是，采用这种流程，最后员工在设定自己的个人目标时，就会非常困难。

如果目标是具体的数值或者定量的任务，那还好说；如果是无法用数值测算的定性任务，我们就很难设定目标。

因此，我们经常能看到，在设定目标的时候，无论上司还是员工，个个都会手忙脚乱、不知所措。

于是，大家会产生敷衍的心理，“姑且先提交给人事部门再说吧”。

结果，上司和员工在无奈之下，对目标内容进行了磋商，并达成了妥协。

这样设定的目标，有什么意义呢？

我们先把目标的设定方法放在一旁，姑且假设所有公司都可以正确地设定目标，但是，他们对目标达成情况的检查，却要半年举行一次，这是绝对要不得的。

对很多事情来说，半年实在太久了。

而且，对于目标达成情况的检查时机，首先要根据目标的内容来确定。

想要达成目标 时机最重要 实际上，每个人每年都在进行着最简单的目标管理，您知道是什么吗？

大多数人每年在同一个时间都会给自己设定一个目标——那就是在大年初一的时候：“我今年一定要实现×××的目标！”

”例如，“我今年一定要戒烟！”

”“今年我要减肥！”

”但是，两三个月过后，大多数人就已经将年初设定的目标忘记八成了；到了“五一”黄金周，差不多就忘记九成了；而到了暑期，就只剩1%了；最后能把目标实现的人简直微乎其微。

我们以戒烟为例。

如果想戒烟，必须每天对自己的行为进行检查，有的人甚至需要1个小时就检查一下，以确定“这个小时，我没有吸烟”！

而有的人的目标是“今年我要通过注册会计师考试”，可是，注册会计师的考试只有每年夏天才举行一次，因此，不到考试结束，就无法检查自己的目标达成情况。

想减肥的人，如果把目标设定为“每月减掉1公斤”，则需每个月的月末对自己的减肥成果进行检查。

<<激励员工的20个魔法>>

因此，检查目标的达成情况，需要视目标的具体内容而定，有的需要短时间高频率的检查，有的则可以每月检查一次，而有的则只有到一定的时间才能看到结果。

如果不能做到具体目标具体分析，那么设立目标就会变成一种形式主义。

回到我们探讨的目标管理上，如果公司一刀切地将目标达成情况的检查时间规定为半年一次，那么公司上下可能就会变成一个“敷衍了事”的世界。

如果错过了适当的检查时机，目标就失去了意义，没有目标，员工怎么会有工作热情呢？

当公司的决策者意识到这一点后，为时已晚，再采取任何补救措施都难以起死回生了。

可是，现在有很多公司还在采用这样一套“目标管理”，他们要求员工在规定时间内向人事部门提出自己的目标。

很多员工是在极其匆忙的情况下为自己设定目标的，“糟糕！

快到向人事部提交目标的最后期限了，今年的任务是××，我权且把自己的目标设定为90%，给自己留出一定的余地……”如此匆忙设定的目标，是对公司的敷衍，也是对自己的不负责任。

假如员工没有时间进行目标管理，自然也不会提高管理能力。

因此，还是尽快对这种“目标管理”喊停吧！

话虽如此，但我们不得不承认“现代管理学之父”彼得·德鲁克倡导的目标管理的想法是非常好的，而且“PDCA”（Plan—Do—Check—Act）的管理流程也是相当完善的。

不管称它为“目标管理”，还是“PDCA”，只要它实施起来有难度，我就不会采用它。

既然不愿意采用难度高的方法，那就采用简单易行的方法，下面就向大家介绍我的简单窍门——能力提升表。

使用“能力提升表”，不需要您具备任何管理学知识，即使您不懂什么是“管理系统”，不懂什么是“PDCA”，都没有关系。

只要按照要求填写我的“能力提升表”，就可以得到惊人的效果。

不是自吹自擂，我相信我的“能力提升表”是日本最好的！

我们公司的客户全部都使用了我推荐的“能力提升表”，实际使用人数超过1万人，其中既有每天辛勤工作的工人，也有刚进公司不久的白领丽人。

事实证明，这种方法虽然简单，可是效果却相当惊人。

P80-85

<<激励员工的20个魔法>>

后记

简单窍门改变世界 这20个简单窍门，从哪个开始实施都无所谓。

如果您感觉每个窍门都不错，却又无从下手的话，我建议您先从“当众表扬员工”开始。

因为这是所有简单窍门中最简单的一个。

在全体员工面前或科室、部门内当众表扬员工，我想任何人都会感到无比满足。

没有受到表扬的员工一定会暗下决心我也要在大家面前受到表扬。

抱着这样的决心，我想任何工作都可以做得很出色。

这样一来，员工也都成了简单窍门的拥护者。

接下来再实施其他简单窍门就容易多了。

也许员工会主动催问：“总经理，还有其他简单窍门吗？”

“部长，下一个简单窍门是什么？”

“等等。”

可想而知，在这样的公司，员工会缺乏干劲吗？

用“实行简单”“效果超群”“持续性强”3个关键词改变员工、改变公司、改变世界！

实际上，我所介绍的“简单窍门”在很多公司中已经存在，只是大家并没有把它们当作窍门，而是在无意识地实施。

不能有意识地把它们“窍门化”，就容易埋没它们的作用。

以“TQC”和“QC”为例，美国人把它们“模式化”或者“概念化”了。

而实际上，“TQC”也好，“QC”也罢，都是美国人在日本企业中发现的，不过美国人把它们“模式化”了，于是日本的企业反过来还要“逆输入”这些模式。

因此在读到我所介绍的“简单窍门”时，您也许会恍然大悟：“啊！

我们公司也曾经实施过这样的做法”“您只是在我们公司做法的基础上稍微加工而已”……事实上，日本企业中存在着大量的有效资源，只是经常被埋没而已。

于是我想：日本人确实不善于把事物加以“模式化”或“概念化”，不过如果能将好方法“窍门化”，那也算是一大进步啊。

于是，我们公司为此进行了多年的尝试，最后就形成了本书介绍的20个简单窍门。

在这里，我们不能忘记“实行简单”“效果超群”“持续性强”这3个关键词。

只有符合这3个判断标准的做法，才能算得上“简单窍门”。

我经常对公司员工说：“用‘简单窍门’去改变世界吧！”

这样说绝对不是夸大其辞，如果日本人都能掌握将好方法“窍门化”的能力，那么用这些窍门一定能够占领国际市场。

而如果全世界的人都具有这种能力的话，那我们的世界就会变得更美好！

从力所能及的事做起——首先着手提高员工的热情！

阅读此书后，肯定会有人恍然大悟：“啊！

原来如此，我们公司也有类似的做法。

这也是本书的作用之一，请您再一次反思自己公司的好做法，并将其“窍门化”，然后用3个标准进行检查，如果符合3个标准，就可以作为一项“简单窍门”固定下来。

好方法“窍门化”的优点在于可以起到拨云见日的效果，让“简单窍门”清晰地浮出水面，从而可以简单地实行，并发挥其超群效果，而且还具有超强的持续性——“持续性强”是将好方法“窍门化”的最大优点。

让做了工作的人还想做，必须首先消除他们被动工作的感觉，让他们自然地感觉到“我还想做”。

要想鼓舞员工干劲、提高公司内部活力，复杂方法、高难度的技巧显然是不合时宜的。

激发员工的积极性，最重要的就是要让他们在运用窍门的时候感到简便、轻松，如果用高深的理论、复杂的方法去武装他们，反而会起到反作用，容易让他们感到疲劳，从而失去工作兴趣。

为了避免这样的情况发生，我们首先必须用“简单窍门”让员工获得小小的成功。

因为小成功可以让人建立自信、提高积极性；小成功积累多了，大成功只是时间问题，这正是从量变

<<激励员工的20个魔法>>

到质变的过程。

基于上述原因，在这里我非常自信地向您介绍这20个“简单窍门”以及这种思维方式，在此真心希望贵公司能够充满活力、员工干劲十足地从一个成功走向另一个成功！

也许，在您开始阅读这本书的瞬间，一切就已经改变了！

“不管怎样，还是先尝试一下‘简单窍门’吧！

”这句话一出口，您也好，员工也好，一定都能感觉到体内的血液已经开始升温了！

最后，对于为该书出版提供诸多帮助的中经出版株式会社的川金正法总编辑、饭沼一洋编辑表示衷心的感谢！

白瀧敏朗 2007年2月

<<激励员工的20个魔法>>

媒体关注与评论

白瀉敏朗用通俗易懂的语言向我们介绍了简单易行的管理方法。
这本书对上司来讲是一本不可多得的管理书。

——佐藤俊行 书中介绍了20个条目，只花1个小时就可以读完。

我正在尝试其中的一个窍门。

这本书已经成了我的参考书。

——大坪亮 对企业顾问而言，这是一本如何鼓舞员工士气的书。

书中介绍的“简单实行”“效果超群”“持续性强”的20个“简单窍门”都是很容易做到的，马上就可以实践。

——布施育哉 这是我第2次读这本书。

因为写的都是很简单易行的方法，所以感觉实行起来很便捷。

即便是很简单的事，如果持续下去，也会催生一个良好的工作环境。

——上林健一

<<激励员工的20个魔法>>

编辑推荐

《激励员工的20个魔法：上司的杀手锏》是白瀉敏朗凭借自己多年从事经营顾问工作所积累的实践经验的总结。

《激励员工的20个魔法：上司的杀手锏》从大处着眼，小处着手，以上司与部下的职场心理学、管理学、公共关系学等多门学问为理论基础，为上司们总结出了20条“实行简单”“效果超群”“持续性强”的管理窍门。

通过这些窍门，你可以轻松鼓舞部下的士气，激发员工的创造性和潜能，打造一个团结、和谐、高效的工作团队。

更加可贵的是，作者已经用这些看似简单的管理窍门，在日本的1000多家企业中进行过实践，都获得了前所未有的成功。

<<激励员工的20个魔法>>

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>