第一图书网, tushu007.com

<<最有效的激励艺术>>

图书基本信息

书名：<<最有效的激励艺术>>

13位ISBN编号：9787550202801

10位ISBN编号：755020280X

出版时间：2011-8

出版时间：京华

作者：曾仕强//刘君政

页数：171

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

<<最有效的激励艺术>>

前言

人，最要紧的，是自我激励。
因为求人不如求己，自己激励自己，不但最方便，而且最为有效。
给自己一些掌声，不受时空的限制，不受任何人的约束，也不致引起其他人的眼红或不悦，岂非方便？
自己激励自己，不会产生不公平的愤怒，不必苦苦期待而导致失望。
自己觉得满意就好，不满意时还可以随时增强，当然有效。
但是，人是群居的动物，必须和他人互动，才能获得满足。
我们对他人的反应往往十分重视，因此对他人的激励也很在意。
没有激励，期待激励；有了激励，引发不平。
对自己来说，为什么给的这么少？
同样的贡献，似乎别人获得的激励比较多。
就算按照规定，也觉得这么多年没有调整，很不公平。
如果隔年就调整，更令人产生强烈的不平之鸣，怀疑是不是因人设事，图利特定的人士。
即使当时很高兴，不久也会变质。
对他人而言，眼睛看着有人受奖，耳边响起给别人的掌声，除非得奖者平时对自己特别好，或者得奖后可能和自己分享，否则难免有一些酸酸的滋味。
不一定是见不得人家好，至少会想自己为什么不是如此风光？
激励者和被激励者的心情，更是每一次都不相同。
对于熟悉的被激励者，激励者的表情，好像增强许多激励的分量；对于不熟悉的人，难免流于官样文章，形式上做做，精神的能量并没有灌入。
对着摄影的镜头，却无视于被激励者的模样，常常令人情何以堪！
初次接受激励，当然十分兴奋；次数多了，也就没有什么特别的感觉。
和什么样的人同时接受激励，常常影响受激励者的心情：认为高攀时，固然与有荣焉；认为被贬低时，当然心生不屑——和这些人同台简直是丢脸。
这么复杂的变化，使得激励活像一把双面刀：用得好很可能产生良好的效果；若是用得不好，也很可能伤害自己，弄得吃力不讨好，甚至引发相反的效果。
不激励不行，激励得不合理也不行。
偏偏合理不合理又十分难讲，因为公说公有理，婆说婆有理。
听来听去，很难决定究竟谁比较合理。
应该激励的，才可以给予激励；不应该激励的，当然不可以给予激励。
这种话谁都会讲，但是怎么听都听不清楚，非经一番历练，亲身有所体会不可，否则实在难以理解。
何况立场不一样，就有不相同的主张，难以抉择。
好听的话，听多了就不爱听。
这还没有关系，一旦听到不好听的话，就会恼羞成怒，造成很大的伤害。
这一本书，从激励的两难说起，让我们体会“激励不一定好，不激励也不好”的两难状态，提高警觉，才能保持激励应有的态度，也就是多方面兼顾，以求合理。
唯有合理的激励，才值得做，也才有良好的效果。
欢迎各界先进朋友，不吝赐教，幸甚！
曾仕强刘君政　谨识于兴国管理学院

内容概要

我们之所以主张公正未必公平，乃是基于最有效的激励精神，在于“有本事就来拿”。拿得到的人当然很高兴，拿不到的人也不应该怪别人，最好反求
诸己，再充实自己，以便下一次顺利拿得到。
美国人偏重个人主义，采取个别激励方式；日本人重视集体主义，激励团体而不针对个人。
那么，中国人呢？
中国人喜欢把事情合起来想，而不分开来看。
既不是个人主义也不是集体主义，而是两者兼顾并重：个人依赖集体，集体重视个人，可以说在团体中体现个人。

激励的目的，不在改变员工的个性，而在促使员工自我调适，产生合理的行为。
员工自我调适的方向，如果朝向企业的目标，所产生的行为即属合理；若是朝向自己的个人目标，与企业的目标不相符合，甚至于互相矛盾或冲突，那就是不合理的偏差行为。

激励可公开进行或暗中交易，两者都以正当而合理为适宜。
凡是大家看法相当一致，不易引起众人反感的，可公开激励，目的在获得大家的良好反应，以扩大影响；若是见仁见智互异，而又非奖赏不可的，便暗中进行，以减少误解或不满。

作者简介

曾仕强教授，中国式管理之父，当今中国极具影响力的管理大师与培训大师。
研究中国管理哲学近三十年，首倡中国式管理，名动政、商、学界，享誉海内外。

英国莱斯特大学管理哲学博士，美国杜鲁门州立大学行政管理硕士。
曾任大学校长、教授多年，并长期担任企业经营顾问、高级培训师。
现任时代光华公司特聘高级培训师。
被誉为中国式管理大师、最受企业界欢迎的十大名嘴之一。

重要著作有：《中国式团队》、《圆通的人际关系》、《在中国如何当领导》、《管理的真相》、《从管人到安人》、《中道管理》等。

刘君政教授，美国杜鲁门州立大学教育行政硕士，美国东北密苏里州立大学行政管理硕士，中国台湾师范大学教育学士。
历任大学教授、胡雪岩教育基金会理事。

第一图书网, tushu007.com

<<最有效的激励艺术>>

书籍目录

序
前言
第一章　激励的两难
　到底是激励还是不激励
　激励并非易事
　站在不激励的立场来激励
第二章　中国人的激励特性
　有本事就来拿
　拿不到怪自己
　合理的不公平
第三章　中美日的激励文化
　美国人激励个人
　日本人激励团体
　中国人合起来想
第四章　本事是激励的基础
　本事乘以激励等于良好绩效
　有本事未激励不能人尽其才
　反求诸己就是使自己有本事
第五章　本事的内涵
　合理的态度与自主的觉醒
　人际的技巧与专业的技能
　自我的定位与合作的心理
第六章　激励的两大因素
　认清激励的两大因素
　外在的维持因素主要在保健
　维持因素与内在的激励因素要互补
第七章　激励的维持因素
　安人是激励的维持因素
　四种常见的员工形态
　适当调派工作或劝导另谋高就
第八章　激励的激励因素
　安人之外需要增强物
　合理有利的人事政策
　事前事后圆满的沟通
第九章　激励的经
　不任意开例，不造成运动
　不大张旗鼓，不偷偷摸摸
　不偏离目标，不忽略沟通
第十章　激励的权
　依需要和层级而变
　顺时间因场合而变
　看反应视情势而变
第十一章　激励的艺术
　明暗公私要分开
　顺逆刚柔要合适

第一图书网, tushu007.com

动静大小要并用
第十二章　被激励者的修养
明白自作自受的道理
做到合理不公平就好
最好存有感谢的心情
结束语

章节摘录

版权页：插图：第三，游离型。
认为工作环境相当良好，不过工作则不能胜任。
遇到有更合适的工作机会，就可能离职他去，所以称为游离型。
第四，滚石型。
工作不胜任愉快，对工作环境也有诸多不满。
在这种情况下，实在很难安心工作，以致骑马找马，一有机会便准备跳槽。
对于稳定型的员工，我们应该设法加以合理的激励，使其在安定中不断求取进步，与组织同步成长。
稳定型的员工，如果安于现状，就会付出多于输入，终久掏空自己，成为呆人。
许多组织中的功臣，不出多年，就变成人力资源的重大包袱，便是身安心乐而不知求取上进所造成的恶果。
必须终身学习，活到老学到老，才能随着组织的成长而不断上进，使自己保持合用的才能，不致成为去之不仁、留之无益的过气老臣。
把稳定与不稳定合起来想，构成动态中的稳定状态，对组织和个人都最为有利。
身安心乐之际，仍然应该保持高度的忧患意识。
换句话说，能够居安思危，才能不断吸收新知识，加强自己的实力。
不论内外环境怎样变动，都能够有把握地随遇而安。
矛盾型的员工，觉得工作相当理想，舍掉十分可惜。
但是，在工作环境方面则有许多不安。
例如，照明不佳、通风不良、交通不便、噪音太大、空间太小以及用餐不方便、安全不放心等，使员工觉得内心非常矛盾：“走，可惜；留，难过。
”这时候我们应该把员工的不安区分成为个人的或集体的两大类：个人的个别解决，集体的则由企业统一予以改善。
否则置之不理，小小的不安可能累积成大大的不安；而个人的不安，也可能汇集成大众的不安。
消减工作环境方面的不安，可以按“马上能做的，立刻解决；过一段时间能改善的，宣布时间表；暂时不可能的，诚恳说明困难所在”的原则，逐一改善或说明。
只要员工觉得合理，自然会消减不安的感觉，改变形态，从矛盾型转为稳定型，因而安心工作（如图7-4）。

<<最有效的激励艺术>>

编辑推荐

《最有效的激励艺术》：激励的本质是公正未必公平——有本事就来拿，拿不到怪自己，曾仕强教授教你明暗公私的激励密码。

第一图书网, tushu007.com

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