

<<总经理激励员工的100种手段>>

图书基本信息

书名：<<总经理激励员工的100种手段>>

13位ISBN编号：9787563929979

10位ISBN编号：7563929975

出版时间：2012-4

出版时间：北京工业大学出版社

作者：汪建民

页数：264

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>

## <<总经理激励员工的100种手段>>

### 前言

许多企业的总经理都会有这样一个苦恼：为什么自己的员工不上进？

为什么做事总是那么懒散？

即便不能发挥自己100%的实力，为什么连一半都不能做到？

甚至有些员工还偷奸耍滑、中饱私囊，不能为企业的发展做出属于自己的一份贡献！

太多的为什么令企业总经理们疲惫不堪！

对于领导企业的总经理来说，判断其能否成功的重要一点，就是看他能否带出一支无坚不摧、所向披靡的团队。

而如何才能带出这样一支团队，世界上成功的企业家在经营实践中不断地摸索并意识到了一点，那就是：激励。

也就是说，企业总经理要学会激励员工，以此来激发出他们的工作热情和内在潜力，使之自发地奉献出自己的智慧，努力去创造和革新。

只有这样，企业才能在激烈的竞争中脱颖而出，继而发展壮大。

每个员工的心中都有一根精神火柴，他们都在等待有人去发现它、点燃它。

要知道，人的潜力是无限的，如果不能激发出员工的潜力，那么企业的辉煌也就无从谈起，而高明的总经理能够找到其中最容易被点燃的一部分。

“总经理的要义就是发动其他人去工作。

”这是某位成功企业领导人说过的一句话。

没错，每一位高明的总经理都应该明白，发挥员工潜力的真谛不是令其屈从于自己的权威之下，而是使其主动、热情地投入到自己的事业中去；不是靠一味地加薪、不顾员工的所需来犒赏，而是靠不花钱的关心、赞美、尊重来激励员工不断奋发向上……要使一个企业运转起来，发动“人”就是一切！

没有管不好的员工，只有不会管的总经理；没有带不好的团队，只有不高效的激励手段。

美国学者杰克·弗朗西斯说得好：“你可以买到一个人的时间，可以安排一个人到固定的工作岗位，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，更买不到员工的全身心投入，而你不得不设法去争取这些。

”企业总经理如果激励有术，就可以全面激发员工的工作热情，凝聚团队的力量，实现企业、个人的飞速增长，即便是企业遭遇瓶颈也能缔造奇迹！

因此，要想彻底调动员工的积极性，就要从根本上加以改变，掌握一定的技巧，从而激活每一位员工。

全书语言简练、通俗易懂，令读者能够轻松地理解和掌握。

因此，无论你是一位刚刚升职的新经理人，还是阅历丰富的企业领导人，熟读本书并掌握其中的方法，必将受益良多。

## <<总经理激励员工的100种手段>>

### 内容概要

企业总经理如果激励有术，就可以全面激发员工的工作热情，凝聚团队的力量，实现企业、个人的飞速增长，即便是企业遭遇瓶颈也能缔造奇迹！

因此，要想彻底调动员工的积极性，就要从根本上加以改变，掌握一定的技巧，从而激活每一位员工。

汪建民编著的《总经理激励员工的100种手段》语言简练、通俗易懂，令读者能够轻松地理解和掌握。

因此，无论你是一位刚刚升职的新经理人，还是阅历丰富的企业领导人，熟读《总经理激励员工的100种手段》并掌握其中的方法，必将受益良多。

## <<总经理激励员工的100种手段>>

### 书籍目录

#### 第一章 榜样激励法：“火车跑得快，全靠车头带”

“领头羊”错了就要坦然承认

说出的话就一定要做到

多向下属虚心讨教

以身作则，榜样为先

竭尽所能做好每件事

在关键时刻挺身而出

领导者不能光说不做

运用自己的激情去打员工

高调做事，低调做人

#### 第二章 目标激励法：看到希望，才会尽力奔跑

让员工觉得有光明的前途

远大的远景不是遥不可及的

明确企业的发展目标

协助员工设定未来的目标

塑造共同的发展目标

让员工感到自己有“地位”

千万别忽视了年轻员工

激发员工的欲求

#### 第三章 授权激励法：公司里的“管家婆”不能要

用人不疑，在信任中授权

授权同时，也要赋予责任

根据员工的长处充分授权

选择合适的人充分授权

对有才华的人委以重任

对优秀的下属授点特权

培养副手，成为接班人

让员工尽情发挥自己的才能

#### 第四章 参与激励法：培养员工的主人翁精神

重视员工建议，鼓励畅所欲言

多听他人的建议，避免独断专行

帮助员工了解自己的企业

让员工参与制定公司的规章制度

让员工参与到管理中来

开诚布公，员工也有知情权

#### 第五章 竞争激励法：没有压力就没有动力

让下属保持适度的紧迫感

施加压力，逼出人才

引进“鲑鱼式”的人物

给“赛马”提供一个赛场

引导员工间的良性竞争

施展压力也要适可而止

给下属设定竞争对手

唤醒员工的危机意识

#### 第六章 情感激励法：用温暖感动员工

## <<总经理激励员工的100种手段>>

用“宽容”去感动下属  
依靠亲和力来赢得信赖  
给予落后的员工一些帮助  
让员工感到家一般的温暖  
让员工都感到是“自己人”  
不放过任何一个关心员工的机会  
肯与下属同舟共济  
千秋大业只需一壶茶  
从细节中体现对员工的爱

### 第七章 赞美激励法：让聚光灯适时地照到下属的身上

对下属进行适当的公开表扬  
运用推功揽过来激励下属  
给予落后的员工一点掌声  
挖掘员工身上的闪光点  
不妨给员工戴戴“高帽子”  
新员工的信心来自于你的表扬  
从细小处赞美你的员工  
赞美员工时一定要真诚  
对员工的褒奖一定要及时

### 第八章 沟通激励法：“气”顺了，经营才会顺

面对员工的抱怨要耐心倾听  
与不善交谈的员工谈心沟通  
创造平等和谐的沟通氛围  
获得人心才能有效沟通  
动之以情才能好沟通  
真正的沟通要面对面  
利用微笑来激励下属  
让员工听“懂”你的话  
倾听使沟通效果会更好

### 第九章 尊重激励法：给人尊严胜过给人金钱

尊重员工要从“小”做起  
将尊重员工落到实处  
尊重员工就要尊重他们的隐私  
尊重员工兴趣  
要懂得理解和尊重下属  
叫出下属的姓名会令下属感到受尊重  
不要用命令的口气去对待下属  
批评时也要给员工留点面子

### 第十章 公平激励法：通过考核提高员工的工作效率

绩效考核一定要公平公正  
考核一定要做到实事求是  
跨越误区，做好考核工作  
制定标准一定要合情合理  
根据效率、效果来进行考核  
要科学准确地考察下属

### 第十一章 “诱惑”激励法：薪酬+奖金是最直接的激励法

适当采取人性化的薪酬制度

## <<总经理激励员工的100种手段>>

打破薪酬与职位的对应关系  
把员工的利益放在第一位  
用优质工资促进员工素质的提升  
让员工的努力及时得到回报  
员工持股，共同分享利润  
成功运用重赏这一激励法  
适当地给下属们塞个红包  
发奖金时可加些“调味剂”

### 第十二章 “负面”激励法：罚有章法，软硬兼施

批评之后要及时安抚下属  
恩威并用才能事半功倍  
奖罚分明才能有效激励  
对以身试法之人严惩不贷  
惩罚员工要“理”中有“情”

### 第十三章 “差异”激励法：不同的人采用不同的激励手段

对有理想的人给予学习的机会  
对性格不同的人采取不同的策略  
对大器晚成之人细心栽培  
对“刺头儿”人物正面引导  
对死板的员工用心揣摩  
对“老黄牛”式的员工用心对待

## &lt;&lt;总经理激励员工的100种手段&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：“领头羊”错了就要坦然承认总经理是人，不是神，也有会犯错误的时候。

犯错误并不丢人，关键是勇于承认错误并加以改正。

如果总经理能勇于承认自己的错误，那将会在员工中起到意想不到的效果。

说起来，美国的戴尔电脑公司的迈克尔·戴尔不仅让对手咬牙切齿，竟也让下属“痛苦不堪”。

戴尔公司在2001年曾搞过一次调查。

调查显示，有高达半数的下属表示一有机会就将跳槽，因为，下属认为戴尔不近人情，对他没有强烈的忠诚感。

不过，大部分下属还是留了下来，一年又一年地咬着牙推动着公司快速成长。

公司取得的成就与其内在的矛盾并存，令人不得不思索——迈克尔·戴尔除了以“直销”赢得盛名之外，他还有什么过人之处？

其实，戴尔并没有什么高招，只是他能够坦然承认自己的错误并加以改进罢了。

戴尔在2001年就曾对手下20名高级经理认错：承认自己过于腼腆，有时显得冷淡、难于接近，承诺将和他们建立更直接的联系。

下属对“极度内向”的戴尔公开反省非常震惊——如果戴尔都可以改变自己，其他人有什么理由不效仿呢？

有人说：“腼腆是错吗？”

”戴尔的回答是：“如果下属说是，那就是。”

”“认错要认下属眼中的错，不是认自己脑中的错。”

”总经理也是凡人，不可能不犯错。

我们不怕犯错、不怕认错，怕的是认错不当而错上加错。

如果你错了，就要迅速而坦诚地承认。

当然，认错要选择合适的时机、对象和方式，不是怎么方便怎么来。

一般来说越快认错越好。

戴尔知道调查结果后一周之内当众认错。

至于对象，原则是伤害了什么人就向什么人认错。

认错要用最真诚的方式，而不是用你喜欢的方式。

纽约《太阳时报》主笔丹诺先生在读稿时，常常喜欢把自己认为重要的几段用红笔勾出，以提醒排校人员“切勿将它遗漏”。

但是，有一天，一位年轻校对员偶然读到一段文字，也是被人用红笔勾出的，大意是：“本报读者雷维特先生送给我们一个很大的苹果，在那通红美丽的皮上有一排白色的字，仔细一看，原来是我们主笔的名字。”

这真是一个人工栽培的奇迹！

试想，一个完整无缺的苹果上，怎样会有这样整齐光泽的字迹呢？

我们在惊奇之余，多方猜测，始终不明白这个奇迹是怎样出现在苹果上的。

”那个年轻的校对员是一个知识丰富的人，他读了这段文字不禁感到好笑。

因为他知道这些苹果皮上的字迹，是趁苹果还呈青色时，用纸剪成字形贴在上面，等苹果长成熟的时候，将纸揭去，这根本就是小朋友的恶作剧而已。

于是，这位年轻的校对员心想，这段文字如果登了出来，必将被人讥笑，认为他们的主笔竟会如此愚蠢，连这样一点小“魔术”也会“多方猜测，始终不明就里……”因此，他便大胆地将这段文字删掉了。

第二天一早，主笔丹诺先生看了报纸后，立刻气呼呼地走来，向他问道：“昨天原稿中有一篇我用红笔勾出的关于‘奇异苹果’的文字，为何没有登出来？”

”那位校对员诚恳地把他的理由说明后，丹诺先生立刻十分诚挚地说：“原来如此！”

是我错了，我向你道歉，你做得十分正确，以后只要有确切的理由，即使我已用红笔勾出，你仍不妨自行取舍。

## <<总经理激励员工的100种手段>>

”戴尔和丹诺坦然承认错误的经验值得借鉴。

很多时候，坦然承认错误不仅能产生惊人的效果，而且在任何情况下，都比为自己争辩有用得多。

由此看来，对待错误，关键在于态度，低头认错比抬头辩解要划算得多。

下属不会因为你对错误的遮掩和固执而仰视你，同样也不会因为你的坦然认错而小看你。

相反，勇于认错会让下属看到你的坦诚和改正错误的勇气，从而更加佩服你。

说出的话就一定要做到作为总经理，“信守承诺”这一品德是必备的。

俗话说“一言既出，驷马难追”，必须言必信，行必果。

一个企业的总经理，是否守信不仅关系到个人的品质和威望，也关系到企业的形象与兴衰。

东汉末年，天下大乱，豪杰并起，逐鹿中原。

袁术是世家子弟，仗着祖辈的余荫，坐镇一方，也想趁机有所为。

孙策在孙坚死后，继续追随袁术。

袁术为了激励孙策为自己卖命，曾许诺说只要他攻下九江，就让他任九江太守，但孙策攻克九江后，袁术却任陈纪为九江太守。

孙策的感受可想而知。

过了一段时间，袁术为了让孙策去攻打庐江，又许诺说：“本来是要你担任九江太守的，可我却错用了陈纪，我知道对不住你，一定会对你有所补偿。

现在你去攻打庐江，胜利后就任命你为庐江太守。

”孙策心中升起一线希望，受命而去。

孙策骁勇善战，得胜而回。

不料，袁术却不提加封之事，把庐江太守的位子给了老部下刘勋，根本不拿孙策当回事。

孙策彻底对袁术失望了。

后来，孙策借袁术征讨江东之机，要求派兵。

袁术信以为真，认为孙策仍会死心塌地地为他卖命。

孙策有了兵马，又碰上了周瑜，势力越来越大，最终占据了江东。

袁术因为不守信用失去了孙策，手下又无其他能人，最终穷途末路、吐血而死。



## <<总经理激励员工的100种手段>>

### 媒体关注与评论

如果一个人因犯错而被摒弃于升迁道路之外，他以后可能再也提不起劲，也无法再对公司做出任何贡献。

——盛田昭夫 我不威胁员工，也不雇佣会威胁员工的主管，而是采用激励的方法，就像教练，不断给球员精神鼓励，让他们感到兴奋。

——麦思尼利 毫无疑问，一个领导者拥有激励人的能力是很重要的，但一个好的领导者不但要具有洞察力，而且要具有良好的沟通能力。

——比尔·盖茨 你可以买到一个人的时间，可以雇一个人到固定的工作岗位去工作，可以买到按小时或按日计算的技术操作；但你买不到热情，买不到创造性，更买不到员工全身心的投入，而你不得不设法去争取这些买不到的东西。

——杰克·弗朗西斯

## <<总经理激励员工的100种手段>>

### 编辑推荐

《总经理激励员工的100中手段》编辑推荐：企业要发展，前景在哪里？  
企业的资源是否被有效地利用？  
员工要进步，潜能在哪里？  
如何能有效地激励你的员工？  
员工是企业最宝贵的资源，让企业在竞争中立于不败之地，如何更有效地挖掘员工的潜力？  
最有效的激励员工的法则就在汪建民编著的《总经理激励员工的100种手段》中！

<<总经理激励员工的100种手段>>

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>