

<<员工激励>>

图书基本信息

书名：<<员工激励>>

13位ISBN编号：9787801950680

10位ISBN编号：7801950682

出版时间：2004-5

出版时间：九州出版社

作者：拉里·哈默尔

页数：208

译者：谢德高

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>

<<员工激励>>

内容概要

《员工激励：引爆员工潜力的32条策略》讲述员工激励引爆员工潜力的32条策略。企业成功与失败的真正区别，经常在于是否能激发出员工的热情和聪明才智，要做什么才能帮助员工找到彼此共同的奋斗理想，以及如何在企业经历了诸多变化之后，还难维持这个共同的理想和目标。

<<员工激励>>

书籍目录

以价值观凝聚人心倡导主人翁精神劝说也是一种激励方式学会尊重员工运用沟通消除员工疑虑鼓励员工勇挑重担保持工作热情的秘诀不可忽视金钱的激励作用掌控知识型员工重视行为榜样的激励作用引入竞争机制协调团队内在的潜能帮助员工树立自信心采用目标激励的手段为员工描绘未来之路关爱比细微处做起让员工乐于工作的诀窍福利是激励员工的重要措施没有压力就没有动力赞美是最强有力的肯定方式鼓励员工参与公司管理让员工放手去做批评的艺术多赞美少批评让员工感觉到自己很重要以宽容的心对待下属客观公正地评估绩效鼓励员工勇于创新晋升是最有准备的激励手段精神激励的效果领导要扮演精神领袖的角色把握好激励的时机

<<员工激励>>

章节摘录

一般来说，人们不仅接受责任，甚至会主动承担责任。

做出良好决策的能力并非主管独有的专利，大多数人也具备这种能力。

x理论和Y理论对激励有什么意义呢？

麦戈雷格认为，Y理论假设比x理论更有效。

因此，他建议让员工参与决策制定、提供有责任感和挑战性的工作，以及建立良好的群体关系，可使员工的工作激励效果达到最优。

遗憾地是，没有证据证实这些假设是有效的，也没有证据表明采用Y理论假设以及相应改变人的行为可以更有效地激励员工。

尽管x理论或Y理论提出的假设在特定的场合都可能会适用。

另一位有名的行为学家弗雷德里克·赫茨伯格针对动机对于员工的影响，做了一些开发性的研究，并提出了激励——保健理论。

他认为满意的反面并不是不满意，而传统的看法则认为是不满意，消除了工作中导致不满意的因素不一定能产生工作满意，根据赫茨伯格的理论，导致工作满意的因素和导致工作不满意的因素是不同和相互独立的。

因此管理者如果消除那些导致工作不满意的因素可能只会带来融洽和睦，而不一定会产生激励作用，即与其说是激励，不如说是安抚。

因此。

<<员工激励>>

编辑推荐

《员工激励：引爆员工潜力的32条策略》是管理者自助书系列，造就卓越的管理者。一个经理人能够激励他人，便是很大的成绩，是使一个单位有活力有生气，激励就是一切。管理工作第一不变的真理，就是发挥人的力量，减少人性的弱点，如果说我取得成功有什么秘诀的话，那就是真诚地欣赏他人，唤起他人的渴望。

<<员工激励>>

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>