

《激励不用钱》

书籍信息

版次：1

页数：255

字数：225000

印刷时间：2009年01月01日

开本：16开

纸张：胶版纸

包装：平装

是否套装：否

国际标准书号ISBN：9787802550803

编辑推荐

管理要懂心理学，激励员工要懂得利用微妙的心理因素，本书帮你彻底消除激励成本与激励效果之间的矛盾。

本书从管理者对员工进行激励的方面出发，从不同的角度阐释了非物质激励的方法，结合大量发生在知名企业里的真实案例，既有完善员工激励制度的方法指导，又有激励员工的技巧展现，相信不同层级的管理者都能从中受到启发。

我们面临的难题是如何调动3个截然不同的群体的积极性：经理班子成员、中层管理人员以及流水线上的雇员。我们对每个群体有不同的期望，他们也各自需要不同的激励方式

。——前联想集团董事长 柳传志

我们不能因为恐惧的消失而坐等工人自发产生激励因素，我们必须创造一种积极的激励因素来取代它。这是管理人员面临的一个中心任务，一个*困难的任务，一个*紧迫的任务。

——（美）彼得·德鲁克《管理的实践》

经理人要承担激励员工的责任，这是所有教科书都谈到的，其实经理人的核心能力是领导力，领导力的核心就是懂得如何激励你的员工。

——中国人民大学教授 彭剑锋

内容简介

心理学强调，人的需求是多层次的，物质的需求属于*层次的需求，所以简单的金钱激励一定是最愚蠢、效果最差的激励方式——也许有些人拿高薪就有干劲，但他们*不是企业的中坚力量！

本书提倡非金钱的激励方式，从不同的角度阐释了非物质激励的方法，结合大量发生在知名企业里的真实案例，既有完善员工激励制度的方法指导，又有激励员工的技巧展现，相信不同层级的管理者都能从中受到启发。

目录

激励，企业发展的助推器

员工需要激励

效率源于激励

激励员工好处多

激励不等于金钱

激励不等于“普度众生”

尊重激励，激励员工的基础

何谓尊重激励

尊重是激励的根基

用建议取代命令

将尊重进行到底

尊重激励案例集锦

松下字精神

戴尔：人人都是老板

万科：人才是第一位的

情感激励，从心开始

情感温柔似水，但却无坚不摧

真情最能打动员工心

抓住机会联络感情

关心员工从点滴做起

把关爱延伸到员工的家庭

把员工后院家的“火”扑灭

情感激励案例集锦

真情，最有杀伤力的武器

礼轻分量重

暖人心的手套

三洋公司的三大政策

员工利益高于一切

真心实意的关爱员工

与员工一起过节

沟通激励，激励员工无形的纽带

沟通不可或缺

沟通是一种无“薪”的激励

沟通是合作的基础

沟通可以化解员工的抱怨情绪

沟通始于微笑

学会沟通中的倾听

闲谈也能解决问题

不必面面俱“道”

沟通激励案例集锦

通用汽车的沟通改革

非正式沟通生奇效

善当劳的沟通管理

非正式讨论会的威力

赞美激励，最有效的良药

良言一句三冬暖

赞美是激励的“驱动器”

赞美让人产生动力

慷慨地赞美你的员工

赞美也有讲究
赞美激励案例集锦
赞美出的鸭腿
你做得真棒
你扫得真干净
每天赞美一个人

参与激励，让员工深入其中

参与激励，重在参与
让员工都具有主人翁精神
每个员工都是决策者
参与激励案例集锦
一日厂长制
本田的参与激励
福特公司的全员参与制度
让员工产生认同感
让员工亲身体会

榜样激励，员工进步的标杆

榜样的力量无穷大
如何培养榜样员工
榜样激励注意事项
榜样激励案例集锦
挺身而出的女老板
麦当劳的全明星大赛
为榜样人物订做特别的服装
榜样人物佩戴特殊的标志
龙虎榜的威力
小纸片的力量

竞争激励，让强者更强

让员工有竞争意识
适当地放入“鲶鱼”
让员工主动展开竞争
竞争激励案例集锦
设置竞争对手
无言的激励
ABCD四级报告制度
我们的排名如何

培训激励，让员工的路越走越宽

培训就是帮助员工成长
培训，让员工飞得更高
用培训激发员工积极性
培训激励案例集锦
用学习激发员工干劲

麦当劳的汉堡包大学
伊莱克斯的培训
晋升激励，为员工提供宽广的舞台
通过晋升激励员工
给员工搭上“天梯”
晋升激励的具体步骤
晋升激励案例集锦
麦当劳的快速晋升制度
危机激励，让员工绷紧每一根弦
让员工有居安思危的意识
有时就得没事找事
危机激励，置之死地而后生
危机激励案例集锦
日立公司的危机感管理法
肯德基的“神秘顾客”
把危机告知全体员工
居安思危的通用
魅力激励，你的光芒无处不在
用人格魅力征服你的员工
以身作则是高贵的领导品质
打铁还需自身硬
魅力激励案例集锦
玛斯先生的绝招
为客户洗金牙的本田
玫琳·凯的魅力管理
信任激励，充分激发员工责任感
用信任激发员工热情
信任能激励你的员工
充分相信你的员工
建立良好的互信关系
信任激励案例集锦
我们信任我们的员工
反差强烈的银行女职员
松下幸之助的信任激励
授权激励，激发员工责任心
切莫学习诸葛亮
放手让下属去做
授权不等于弃权
运用授权激励员工
授权激励的七个方法
授权激励案例集锦
我们能做到

神奇的“按钮”
思科的授权之道
三部曲公司的授权激励
宽容激励，用宽广的胸怀激发无限的斗志
宽容是管理者的大智慧
少一些批评，多一些宽容
糊涂一次又何妨
宽容也是激励
宽容不等于纵容
宽容激励案例集锦
认错的总经理
与离职者握手话别
宽容的餐具制造厂老板
日本电机公司的宽容激励
惩罚激励，罚出百倍干劲
没有规矩不成方圆
变惩罚为激励的艺术
惩罚激励案例集锦
制度面前人人平等
即时激励：永不过时的激励法则
随时随地的激励
及时肯定员工的业绩
即时激励案例集锦
及时的香蕉
目标激励，让员工看到希望
目标的神奇效用
用目标激励员工
设定有挑战性的目标
目标激励案例集锦
索尼公司的目标激励
荣誉激励，用信念支撑员工
用好荣誉这个催化剂
荣誉激励法实操
荣誉激励案例集锦
“歌王”的改变
奥康的荣誉激励
玛丽·凯的荣誉激励
海尔的荣誉激励
参考书目

激励，企业发展的助推器

员工需要激励

在这个世界上，每个人都迫切地希望得到别人的认可。职场上，员工更是想得到上司的认可。按马洛斯人类需求模型，人在工作生活中是喜欢和期待被认可、被鼓励、被表扬、被激励的。要理解为什么优秀企业在培养几万甚至十几万员工的奉献精神和创新精神方面那么有成效，我们就不得不考虑一下这些企业，看看这些企业是怎样处理下述根植于人的本性中的矛盾的：所有人都往往以自我为中心，普遍喜欢被表扬，喜欢认为自己是胜利者，但事实上人的天赋相差无几——没有谁有他或她自己认为的那么优秀。而且，每天使我们认识到这个事实并没有什么坏处。对于员工来说，外部环境的刺激对他们非常重要，他们对报酬和惩罚非常敏感，同时，他们自身也受内在力量的驱动，自我激励

。在很多企业中。技术往往被视为第一要素，老板总是强调引进最先进的技术设备，却忽视人的因素，忽视建立良好的人文环境、培养能够有效支配资源的高管人员的重要性。特别是在众多中小企业，一方面招不到人才，另一方面雇佣职业化的管理人员后会发生经理人员的“背叛”，高科技人员在不同的中小企业中跳来跳去，不能长久地为某一公司效力，有些公司内部人员流动率每年高达50%，企业因此面临着崩溃的危险。之所以如此，是因为在这类公司中没有和不能建立良好的激励机制，他们忽视了对员工的激励，忽视了员工的心理要求。

.....

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www.tushupdf.com](http://www.tushupdf.com)