
关于如何有效激励 员工页

专题一、为什么士气低落？

- ? 工作无精打采
- ? 经常迟到或早退
- ? 有时大发牢骚和抱怨
- ? 不主动更快更好的完成任务
- ? 经常拖延、推迟工作



士气低落的原因



- ❖ 需求长期得不到满足
- ❖ 控制过严
- ❖ 目标问题
- ❖ 老挨批
- ❖ 不公平

激励的误区

I. 激励=奖励

发发奖金

送个红包

买件礼品



奖励只是激励的一方面，但不是全部

激励的误区

II. 员工不就是要钱吗？

III. 员工说这困难、那困难—要钱

IV. 员工要求涨工资—要钱

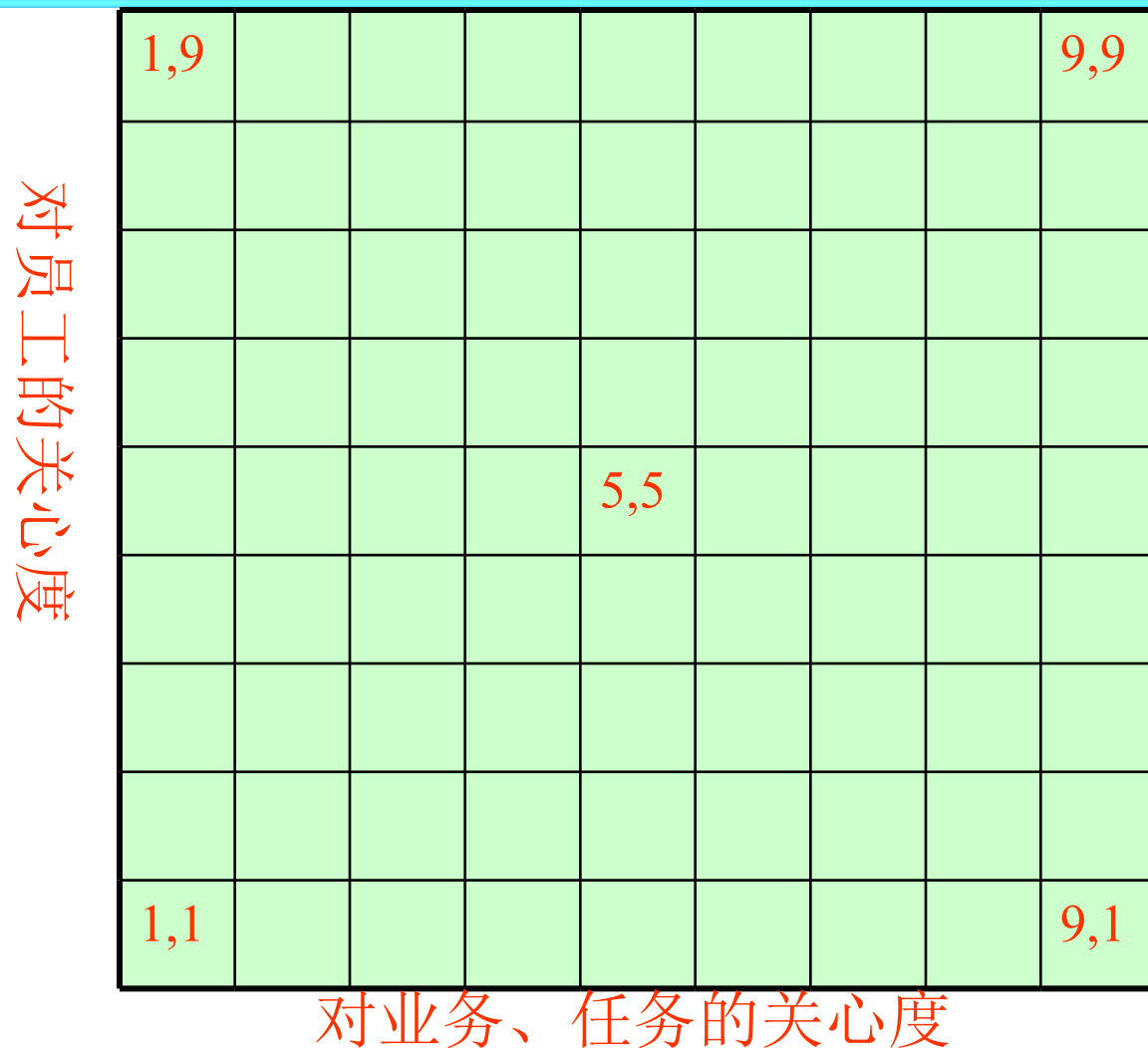
V. 员工要求晋升—还是要加薪

VI. 员工辞职时—加钱就能解决问题

VII. 员工突出点—奖金、提成

钱真的是万能的吗？

激励的误区



III. 重业不激励
任务重激励

管理方格

(1, 9) 型管理者



- ❖ 此类管理者对员工关心体贴入微，人际关系良好，组织内气氛非常良好，有点像俱乐部，不适合管理和目标的完成。

(9, 9) 型管理者



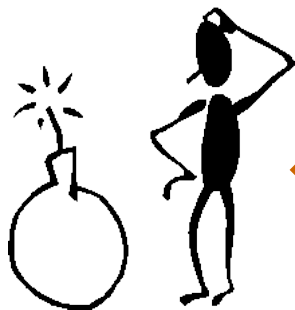
- ❖ 他们对业务和员工都极度关心和爱护，能使员工清楚的知道工作目标和利益关系，与员工建立起相互信任和尊重的人际关系，圆满高效的完成工作。

(5, 5) 型管理者



- ❖ 适度型管理者，对业务和工作都不是太过关心又都能平和二者的关心度，他们在保证完成工作的同时，也注意将士气保持在适当的水平，使二者达到必要的平衡达到较好的绩效水平，是一种比较好的管理模型。

(1, 1) 型管理者



- ❖ 这类管理者对工作和员工都不关心，对业务也不强求，只是维持组织中成员的关系，是最低级的一种管理方式。

(9, 1) 型管理者



- ❖ 可以说是权威型或重业务型，这种管理者对业务、任务高度重视和关心，对员工的关心明显不足。

激励的误区

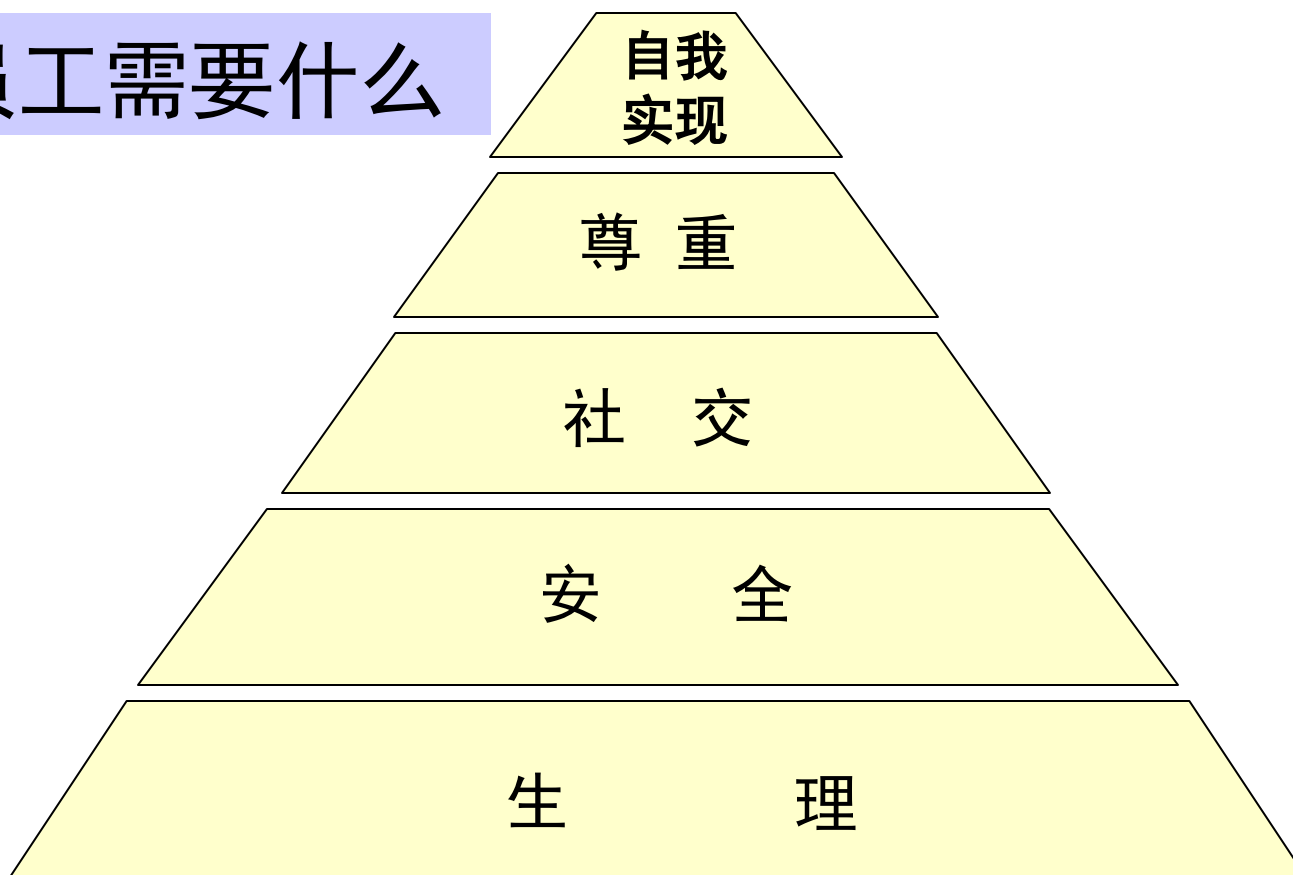
III. 重业务不重激励



- ❖ 因你是一个重业务不重激励的管理者，你可能就是（9，1）型的管理者，你应更加注重你的员工，关心你的员工，逐步从（5，5）型过渡到（9，9）型，达到管理的最高境界，这是当今人力资源管理的中心。

专题二、激励分析—需求层次理论

1、员工需要什么？



激励分析—X、Y理论



2、“胡萝卜”还是“大棒”



- ❖ X理论：—大棒：胁迫、强制严密监控
- ❖ Y理论：—胡萝卜：信任、授权和参与

激励分析—双因素理论

3、为什么满意，为什么不满意？

保健因素

■ 防止职工产生不满情绪

工资
监督
地位
安全
工作环境
政策与管理制度
人际关系

激励因素

■ 激励职工的工作热情

工作本身
赏识
提升
成长的可能性
责任
成就

激励分析—公平理论

4、为什么不公平？

$$\frac{O_P}{I_P} = \frac{O_a}{I_a} \text{ 或 } \frac{O_P}{I_P} = \frac{O_H}{I_H}$$

O_P ——对自己报酬的感觉

O_a ——对别人所获报酬的感觉

I_P ——对自己所作投入的感觉

I_a ——对别人所作投入的感觉

O_H ——对自己过去报酬的感觉

I_H ——对自己过去投入的感觉

专题三、激励方法

排行榜



- ❖ 设立全公司的业绩排行榜，每月（季）将员工的销售业绩或生产业绩进行排行同时举行打榜比赛。

激励方法2

旅游

- ❖ 让员工携带配偶或同伴出去旅游或团体旅游



激励方法3

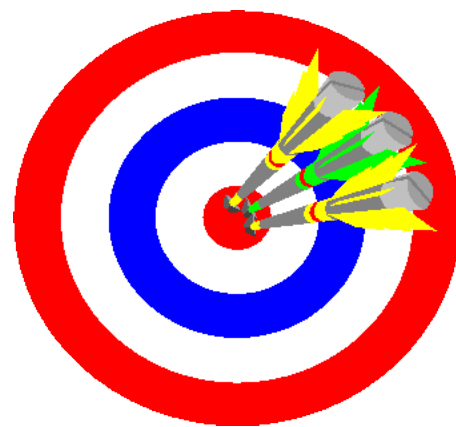
职业发展

- ❖ 让员工依据各自业务到外面参加会议、讲习班或研修班
- ❖ 让员工在职攻读更高的学位或学历如MBA
- ❖ 举办内部培训，让员工参加
- ❖ 为员工制定专项职业发展计划
- ❖ 公布明确的职业发展路径

激励方法4

晋升 / 增强责任与地位

- ❖ 升职或升级
- ❖ 让他主持一个项目
- ❖ 让他做顾问
- ❖ 给予充满荣誉的职务
- ❖ 给予特别任务



激励方法5

公司股份

- ❖ 将公司的若干股份作为奖励，给员工以期权等形式，或直接奖给员工；
- ❖ 员工持股计划
- ❖ 每名员工都有分红的权利
- ❖ 内部股



激励方法6

加薪

- ❖ 增加其基本工资标准
- ❖ 增加津贴额
- ❖ 增加其他取得更多收入的机会



激励方法7

特殊成就奖

- ❖ 表扬员工在职责外的特殊表现
- ❖ 奖励员工的重大成就
- ❖ 改善服务奖
- ❖ 明星计划
- ❖ 革新奖
- ❖ 内部发明奖



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/568111064033006063>