

职场减压：求求你 表扬我 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022__E8_81_8C_E5_9C_BA_E5_87_8F_E5_c123_394234.htm 减压舱 获取表扬

是人的天赋。从呱呱坠地那一刻起，我们就渴望这一辈子能够不断得到表扬，在家里我们希望得到父母的表扬，在学校我们渴望得到老师的表扬，在单位我们期望获得领导的表扬，在朋友中我们盼望得到异性的表扬……表扬是激励我们每一个人积极进取的催化剂，表扬是我们每一个人赖以生存的精神食粮。很难想象，如果这个世界没有表扬，活着还有什么意义？然而，现实中至少超过一半的人是生活在极度缺乏表扬和激励的环境中，这绝非危言耸听。在最近我们开展的某市最佳人才保留模式调研中，逾百家企业的数千名员工接受了我们的问卷调查，我们得到一个令人震惊的数据：五成以上的企业主管不表扬下属，让员工颇多怨言。这是导致企业员工流失严重的关键因素之一，仅次于薪酬的公平性。为什么我们的主管不表扬员工？我们问主管，主管们很诧异，表扬就真的那么重要吗？我们问员工，员工们很委屈，表扬一下就那么难吗？这两种截然不同的思维，将中国式企业管理的劣根性暴露无遗。马斯洛关于人的五个需求层次理论清楚地告诉我们，一个人在满足了温饱、安全和情感等低层次的生理需求后便会追求获得尊重和自我实现的更高精神需求，而获取表扬正是人们追求高层次需求的最大激励。马克吐温曾经说过：“一句表扬能使我生活两个月。”表扬的催化力量是无穷的，为什么？因为每个人都希望被人看重，被人承认，被人欣赏，被人羡慕，总而言之，每个人都想成为一

个人物。我们随便检查一个企业的规章制度，就很容易发现，惩罚性的制度远远多于奖励性的制度。这就必然导致管理者从惩罚的角度行使管理职责，先惩恶，再扬善，或者只惩恶不扬善；而员工的认识恰恰相反，他们更多是考虑我如何得到表扬，而不是如何得到惩罚。这种认识上的错位，导致企业管理者会习惯性认为，这是你应该做的，没什么好表扬的；而员工却很疑惑，我做得非常好，为什么得不到表扬。于是，“表扬真的那么重要吗？”和“表扬一下就那么难吗？”的思想冲突就越积越深，员工的高流失率就不可避免。有一部电影《求求你，表扬我》，说的就是一个普通人，做了好事却一直得不到表扬，最后报复社会的故事。我想这决不是一个虚拟的故事，在现实生活中，一个企业或组织，如果不能及时和有效地对好的事物进行表扬和激励，当“求求你，表扬我”成为员工的一种心理企求和精神负担，实际上就是在培育一种怨恨乃至敌视的情绪，如果这种情绪不断蔓延而被引爆，那么这个企业或组织就离失败不远了。表扬你的员工吧，千万别吝啬你的大拇指。留住人才可能需要很多很多其他的付出，但也许一次真心的表扬、一次诚恳的鼓励，一次由衷的赞美，结果就大不一样！（记者 曾强）

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com