

人力资源经验分享：管理者的激励五个技巧 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/465/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_465044.htm

启发而不惩罚 在做某件事之前，要打好基础，以征得他人的意见或同意。在施以激励之前，必须先对人员进行启发、教育，使他们明白要求和规则，这样在采用激励方法时，他们才不至于感到突然，尤其是对于处罚不会感到冤枉。所以，最好的管理方法是启发，而不是惩罚。

公平相待 宝元通公司是解放前的一家百货公司。该公司完全由考核结果来决定提升与奖励。考核的内容包括意志、才能、工作、行动四个方面，考核每半年评比一次。经过这样的考核，职工就有可能由每月0.5元的工资一步步往上爬，一直爬到宝元通“九等三十六级”的顶峰。主任级以上职员就是通过这样的考核逐步提升起来的。这一做法的结果是，凡是能力较强而又积极工作的人，在宝元通必有出头之日；凡是考核成绩不好的人，绝无侥幸提升的可能，表现极差者甚至有被辞退或者开除的危险。充分利用激励制度就能极大地调动企业职工的积极性，保证企业各项工作的顺利进行。要保证激励制度的顺利执行，就应当像宝元通一样，不惟亲、不惟上、不惟己，只惟实，公平相待。注重现实表现

西洛斯·梅考克是美国国际农机公司的创始人。有一次，一个老工人违反了工作制度，酗酒闹事。按照公司管理制度的有关条款，他应受到开除的处分。决定一发布，那位老工人立刻火冒三丈，他委屈地说：“当年公司债务累累时，我与你患难与共。3个月不拿工资也毫无怨言，而今犯了这点错就开除老子，真是一点情分也不讲。”梅考克平

静地对他说：“你知不知道这是公司，是有规矩的地方，这不是你我两个人的私事，我只能按规定办事。”在实施激励方法时，应该像梅考克一样，注重激励对象的现实表现，当奖则奖，该罚就罚。

适时激励 美国一家名为福克斯波罗的公司，专门生产精密仪器设备等高技术产品。在创业初期，一次在技术改造上碰到了一个大难题。一天晚上，正当公司总裁为此冥思苦想时，一位科学家闯进办公室阐述他的解决办法。总裁听罢，觉得很有道理，便想立即给予他嘉奖。他在抽屉中翻找了好一阵，最后拿出一只香蕉给这位科学家。他说，这是他当时所能找到的惟一奖品了，科学家为此十分感动。因为这表示他所取得的成果得到了领导人的认可。从此以后，该公司对攻克重大技术难题的技术人员，总是授予一只金制香蕉形别针。

行为和肯定性激励的适时性表现为它的及时性，在没有别的东西做奖品的情况下，用一只香蕉作为奖品，这样做至少有两个好处：一是当事人的行为受到肯定后，有利于他继续重复所希望出现的行为；二是使其他人看到，只要按制度要求去做，就可以立刻受奖。这说明制度和领导是可信赖的，因而大家就会争相努力，以获得肯定性的奖赏。

适度激励 有人对能通宵达旦玩游戏者不可理解，但当自己去玩时，也往往废寝忘食，原因何在？游戏机上电脑程序是按照由简到繁、由易到难的原则编制的，那种操作者稍有努力就进，不努力就退的若得若失的情况，对操作者最有吸引力。游戏机的事例说明了激励标准适度性问题。保持了这个度，就能使激励对象乐此不疲，反之，如果激励对象的行为太容易达到被奖励和被处罚的界限，那么，这套激励方法就会使激励对象失去兴趣，达不到激励的目的。

频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com