

人力资源管理:HR实战管理的八项激励 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/473/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c67\\_473777.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/473/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_473777.htm)

激励就是创设满足(员工)各种需要的条件，激发(员工)的动机使之产生实现组织目标的特定行为的过程。对人的激励是管理的关键，以下提供人力资源管理的八项激励描述。

- 1、情感激励 管理者与员工不再是单纯的命令发布者和命令实施者。管理者和员工有了除工作命令意外的其他沟通，这种沟通主要情感上的沟通，比如管理者会了解员工对工作的一些真实想法，或员工在生活上和个人发展上的一些其他需求。在这个阶段员工还没有就工作中的问题与管理者进行决策沟通，但它为决策沟通打下了基础。良好的合作精神就是情感激励的目的。
- 2、有效激励 就是激发人的内在潜力，使人感到“劳有所得、功有所获”，从而增加自觉努力工作的责任感。因此，能否建立、健全激励机制，能否有效地激励每一个员工，将直接关系到企业的发展。人力资源管理者采取的有效激励途径有：
- 3、目标激励 提供切实可行的奋斗目标，可以起到鼓舞和激励的作用，所谓目标激励，就是把大、中、小和远、中、近的目标结合起来，使人在工作中每时每刻都把自己的行动与这些目标联系起来。目标激励包括设置目标、实施目标和检查目标。
- 4、奖励激励 这是常见的一种方法。奖励要物质与精神相结合。方式要不断创新，新颖刺激和变化刺激的作用是比较大的，重复多次的刺激，作用就会减退，刺激也会减少。
- 5、支持激励 提案制度支持激励就是作为一个人力资源管理者，要善于支持员工的创造性建议，把员工蕴藏的聪明才

智挖掘出来。支持激励包括：尊重下级的人格、尊严首创精神，爱护下级的积极性和创造性；信任下级，放手让下级排忧解难，增加下级的安全感和信任感；当工作遇到差错时，承担自己应该承担的责任，创造一定的条件，使下级能胜任工作。

5、关怀激励 了解是关怀的前提。作为一个管理者，对下属员工要做到“八个了解”，即了解员工的姓名、籍贯、出身、家庭、经历、特长、个性、表现；“八个有数”，即对员工的工作情况、身体状况、学习情况、经济状况、家庭成员、住房状况、兴趣爱好和社会交往有数。

6、榜样激励 通过具有典型性的人物和事例，营造典型示范效应，让员工明白提倡或反对什么思想、作风和行为，鼓励员工学先进、帮后进。要善于及时发现典型、总结典型、运用典型。

7、团队激励 通过给予团队荣誉，培养集体意识，从而产生自豪感和荣誉感，形成一种自觉维护团队荣誉的力量。形成互利共生，互惠成长，想办法给人利益点、安全感以获取人缘。各种管理和激励制度，要有利于团队意识的形成，从而形成个性与共性的“三马车”（企业、部门和个人）合力作用。

8、数据激励 用数据显示成绩和贡献，能更有可比性和说服力地激励员工的进取心。对能够定量显示的各种指标，都要尽可能地进行定量考核，并定期公布考核结果，这样可使员工明确差距，迎头赶上。

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](http://www.100test.com)