

人力资源管理:激励-十六妙法 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/475/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_475423.htm 为员工提供一份挑战性工作。按部就班的工作最能消磨斗志，要员工有振奋表现，必须使工作富于挑战性。经理要指导员工在工作中成长，为他们提供学习新技能的机会。确保员工得到相应的工具，以便把工作做得最好。凡投身于领导技术的公司工作，一般都令人士气高昂。拥有本行业最先进的工具，员工会引以为豪，如果他们能自豪地夸耀自己的工作，这夸耀中就蕴藏着巨大的激励作用。在项目、任务实施的过程中，经理应当为员工出色完成工作提供信息。这些信息包括公司的整体目标任务，需要专业部门完成的工作及员工个人必须着重解决的具体问题。做实际工作的员工是这项工作的专家。所以，经理必须听取员工的意见，邀请他们参与制定与工作相关的决策。坦诚交流不仅使员工感到他们是参与经营的一分子，还能让他们明了经营策略。如果这种坦诚交流和双向信息共享变成经营过程中不可缺少的一部分，激励作用更明显。建立便于各方面交流的渠道。员工可以通过这些渠道提问题，诉说关心的事，或者获得问题的答复。公司鼓励员工畅所欲言的方法很多，如员工热线、意见箱、小组讨论、经理举办答疑会等。当员工出色完成工作时，经理当面表示祝贺。这种祝贺要及时，要说得具体。如果不能亲自表示祝贺，经理应该写张便条，赞扬员工的良好表现。书面形式的祝贺能使员工看得见经理的赏识，那份“美滋滋的感受”更会持久一些。经理还应该公开表彰员工，引起更多员工的关注和赞许。开

会庆祝，鼓舞士气。庆祝会不必隆重，只要及时让团队知道他们的工作相当出色就行了。经理要经常与员工保持联系。学者格拉曼认为：“跟你闲聊，我投入的是最宝贵的资产：时间。这样，便突出了咱们关系的重要性，表明我很关心你的工作。”了解员工的实际困难与个人需求，设法满足，这会大大调动员工的积极性，如在公司内安排小孩日托、采用弹性作息制度等。以工作业绩为标准提拔员工。若凭资历提拔不能鼓励员工争创佳绩，反而会养成他们坐等观望的态度。制定一整套内部提拔员工的标准。员工在事业上有很多想做并能够做到的事，公司到底提供了多少机会实现这些目标？员工会根据公司提供的这些机会来衡量公司对他们的投入。强调公司愿意长期聘用员工。应向员工表明，工作保障问题最终取决于他们自己，但公司尽力保证长期聘用。公司洋溢着社区般的气氛。就说明公司已尽心竭力建立起一种人人为之效力的组织结构。背后捅刀子，办公室的政治纷争，士气低落，会使最有成功欲的人也变得死气沉沉。员工的薪水必须具有竞争性。即要依据员工的价值来定报酬，当员工觉得自己的劳动报酬合情合理时，就不会只盯着支票了，公司也可获益良多。所谓激励员工说白了就是尊重员工，员工最需要的就是这些。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