

管理的穿透力：神奇的有效激励（二）PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_\\_E7\\_AE\\_A1\\_E7\\_90\\_86\\_E7\\_9A\\_84\\_E7\\_c37\\_54642.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E7_AE_A1_E7_90_86_E7_9A_84_E7_c37_54642.htm)

根据马斯诺的人的需求层次分析，员工的需求是多种多样的，所以激励的途径也应该是多种多样的。物质激励只是其中的一种途径，而更高层次上的需求如尊重需求、自我实现需求等，在人的激励中尤其是对知识分子的激励中尤为重要。在实际工作中，我们可以根据激励的性质不同，把激励大致分为四类，成就激励、能力激励、环境激励和物质激励。

1. 成就激励 随着社会的发展，人们生活水平的提高，越来越多的人在选择工作时已经不仅仅是为了生存。特别是对知识型员工而言，工作更多的是为了获得一种成就感。所以成就激励是员工激励中一类非常重要的内容。根据具体情况的不同，可以把成就激励分为组织激励、榜样激励、荣誉激励、绩效激励、目标激励和理想激励六个方面。（1）组织激励 在公司的组织制度上为员工参与管理提供方便，进一步激励员工工作的主动性。为每个岗位制定详细的岗位职责和权利，让员工参与制定工作目标的决策，让员工对自己的工作过程享有较大的决策权。

（2）榜样激励 促进群体的每位成员的学习积极性，把优秀员工树立为榜样，让员工向他们学习。虽然这个办法有些陈旧，但实用性很强。一个坏员工可以让大家学坏，一位优秀的榜样也可以改善群体的工作风气。（3）荣誉激励 为工作成绩突出的员工颁发荣誉称号，强调公司对其工作的认可，让员工知道自己是出类拔萃的，更能激发他们工作的热情。

（4）绩效激励 让员工知道自己的绩效考评结果，有利于员

工清醒的认识自己。如果员工清楚公司对他工作的评价，就会对他产生激励作用。（5）目标激励 为工作能力较强的员工设定一个较高的目标，并向他们提出工作挑战——这种做法可以激发员工的斗志，激励他们更出色地完成工作。同时，这种工作目标挑战如果能适当结合物质激励，效果会更好。（6）理想激励 管理者应当了解员工的理想，并努力将公司的目标与员工的理想结合起来，实现公司和员工的共同发展。每位员工都有自己的理想，如果他发现自己的工作是在为自己的理想而奋斗，就会焕发出无限的热情。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)