

八大激励模式让你的员工更具活力 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/65/2021\\_2022\\_\\_E5\\_85\\_AB\\_E5\\_A4\\_A7\\_E6\\_BF\\_80\\_E5\\_c41\\_65967.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/65/2021_2022__E5_85_AB_E5_A4_A7_E6_BF_80_E5_c41_65967.htm) 有很多管理者抱怨自己的员工没有活力，缺乏激情，甚至认为员工满足于现状，不思进取。但是，按马斯洛需求层次理论来看，人性本身具有不断追求更高层次需要的愿望。当我们认真去检视这些管理者在企业中实施的激励手段时，却发现：他们的激励手段并不全面。以下八种激励模式应该为管理者同时运用，才能达到效果，否则，只靠一两种激励模式发力，只能成就一时，不能成就永久。所谓激励，就是指激发员工在追求某种既定目标时的愿意程度。目标激励 行为学家认为：人的动机多起源于人的需求欲望，一种没有得到满足的需求是激发动机的起点，也是引起行为的关键。因为未得到满足的需求会造成个人的内心紧张，从而导致个人采取某种行为来满足需求以解除或减轻其紧张程度。目标激励就是把企业的需求转化为员工的需求。为了解除这一需求给他带来的紧张，他会更加努力地工作。在员工取得阶段性成果的时候，管理者还应当把成果反馈给员工。反馈可以使员工知道自己的努力水平是否足够，是否需要更加努力，从而有助他们在完成阶段性目标之后进一步提高他们的目标。运用目标激励必须注意三点：  
一是目标设置必须符合激励对象的需要。即要把激励对象的工作成就同其正当的获得期望挂起钩来，使激励对象表现出积极的、目的性行为。二是提出的目标一定要明确。比如：“本月销售收入要比上月有所增长”这样的目标就不如“本月销售收入要比上月增长10%”这样的目标更有激励作用

。三是设置的目标既要切实可行，又具有挑战性。目标难度太大，让人可望不可即；目标过低，影响人们的期望值，难以催人奋进。无论目标客观上是否可以达到，只要员工主观认为目标不可达到，他们努力的程度就会降低。目标设定应当像树上的苹果那样，站在地下摘不到，但只要跳起来就能摘到。正确的做法应将长远目标分解为阶段目标。

**物质激励** 所谓物质激励，就是从满足人的物质需要出发，对物质利益关系进行调节，从而激发人的向上动机并控制其行为的趋向。物质激励多以加薪、减薪、奖金、罚款等形式出现，在目前社会经济条件下，物质激励是激励不可或缺的重要手段，它对强化按劳取酬的分配原则和调动员工的劳动热情有很大的作用。

**情感激励** 情感激励既不是以物质利益为诱导，也不是以精神理想为刺激，而是指领导者与被领导者之间的以感情联系为手段的激励方式。每一个人都需要关怀与体贴，一句亲切的问候，一番安慰话语，都可成为激励人们行为的动力。运用情感激励要注意情感的两重性：积极的情感可以增强人的活力，消极的情感可以削弱人的活力。情感激励主要是培养激励对象的积极情感。其方式很多，如：沟通思想、排忧解难、慰问家访、交往娱乐、批评帮助、共同劳动、民主协商等。只要领导者真正关心体贴、尊重、爱护激励对象，通过感情交流充分体现出“人情味”，他就会把你对他的真挚情感化作自愿接受你领导的自觉行动。

**负激励** 根据美国心理学家斯金纳的激励强化理论，可以把激励行为分为正激励与负激励，也就是我们通常所说的奖惩激励。所谓正激励就是对个体的符合组织目标的期望行为进行奖励，以使这种行为更多地出现，提高个体的积极性。所谓负激励就是对个

体的违背组织目标的非期望行为进行惩罚，以使这种行为不再发生，使个体积极性朝正确的目标方向转移。在组织工作中，正激励与负激励都是必要而有效的，因为这两种方式的激励效果不仅会直接作用于个人，而且会间接地影响周围的个体与群体。通过树立正面的榜样和反面的典型，扶正祛邪，形成一种良好的风范，就会产生无形的正面行为规范，比枯燥的教条和规定更直观、更具体、更明确，能够使整个群体的行为导向更积极，更富有生气。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)