

人力资源管理案例分析：激励员工的15个好方法 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/469/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c67\\_469901.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/469/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_469901.htm)

积极向上的工作环境，需要自强自立的员工。行为科学认为，激励可以激发人的动机，使其内心渴求成功，产生推动人朝着期望目标不断努力的内在动力，不过在实施激励之前，企业应该清楚，过激励应该想达到什么目标。目标明确以后，企业就可以：1.为员工提供一份挑战性的工作。按部就班的工作最能消磨斗志，公司想要员工有振奋表现，必须是工作富于挑战。接下来便是：2.确保员工得到相应的工具，以便把工作做到最好。拥有本行业最先进的工具，员工便会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、任务的实施的整个过场中，企业应当：3.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及任务，需要专门部门完成的工作及员工个人必须看重解决具体问题。做实际工作的员工是这项工作的专家，所以，企业必须：4.听取员工的意见，邀请他们参与制订与其工作相关的决策，并与之坦诚交流。如果把这种坦诚交流和双方信息共享变成经营过程中不可缺少的一部分，激励作用就更明显了。因为公司应当：5.建立便于各方面交流的问题、诉说关心的事，或者获得问题答复。有人做过一项调查，让1500名员工身处不同工作环境，以求找出有效的激励因素。研究表明，最有效的因素之一就是：6.当员工完成工作时，当面表示祝贺。这种祝贺要来得及时，也要说得具体。如果不能亲自表示祝贺，经理应该：7.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。公司的表彰能加速激发员工渴求成功的欲望，经理应该：

- 8.当众表扬员工。这就等于告诉他，他的业绩值得所有人关注和赞许。如今，许多公司视团队协作为生命，因此，表彰时不要忘了团队成员，应当：
- 9.开会庆祝，鼓舞士气。庆祝会不必太隆重，只要及时让团队知道他们的工作相当出色就行了。经理要：
- 10.经常与手下员工保持联系。学者格拉曼认为：跟你闲聊，我投入的是最宝贵的资产：时间，这表明我很关心你的工作。此外，公司文化的影响也不容易忽视，公司要是缺少积极向上的工作环境，不防把一下措施融合起来，善加利用。首先是：
- 11.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。如今，人们越来越多地谈到按工作表现管理员工，但真正做到：
- 12.以业绩为标准提拔员工仍然可称得上一项变革。凭资历提拔的司太多，这种方法不但不能鼓励员工争创佳绩，反而会养成他们坐等观望的态度。谈到工作业绩，公司应该：
- 13.制订一整套内部提拔员工的标准。员工的事业上有很多想做并能够做的事，公司到底给他们提供了多少机会实现这些目标？最终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。许多人认为，工作既是谋生的手段，也是与人交往的机会，公司如果：
- 14.洋溢社区般的气息。就说明公司已尽心竭力要建立一种人人欲为之效力的组织结构。背后捅刀子，窝里斗、士气低落会使最有成功欲的人也变得死气沉沉。当今许多文学作品贬低金钱的意义，但金钱的激励作用还是不可忽视的。要想使金钱发挥最大作用。
- 15.员工的薪水必须具有竞争性。记要依员工的实际贡献来确定其报酬。上面这些方法其实并

没有什么创新，所谓激励员工，说白了就是尊重员工，这也是当今已近精疲力竭、麻木不仁的员工所需要的。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)