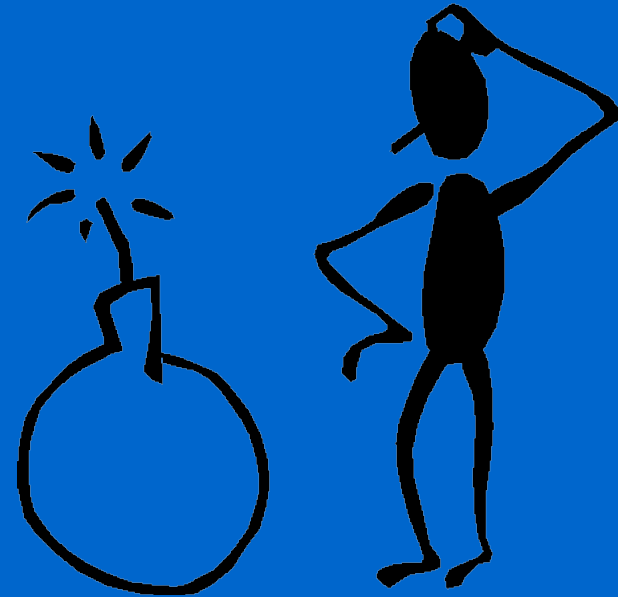


课程纲领

- 怎样激发员工的责任心与上进心?
- 怎样增进员工合作?
- 怎样塑造团队精神?
- 跨国企业的员工鼓励方案分享
- 认股权 (Stock Option)
- 业绩奖金(Performance Bonus)

某些经典的鼓励理论

- X理论：
 - 工作天生令人讨厌
 - 人本质上懒散，
 - 喜欢受到监管
 - 回避责任
 - 鼓励物就是金钱
 - 必须胁迫、贿赂到达目的



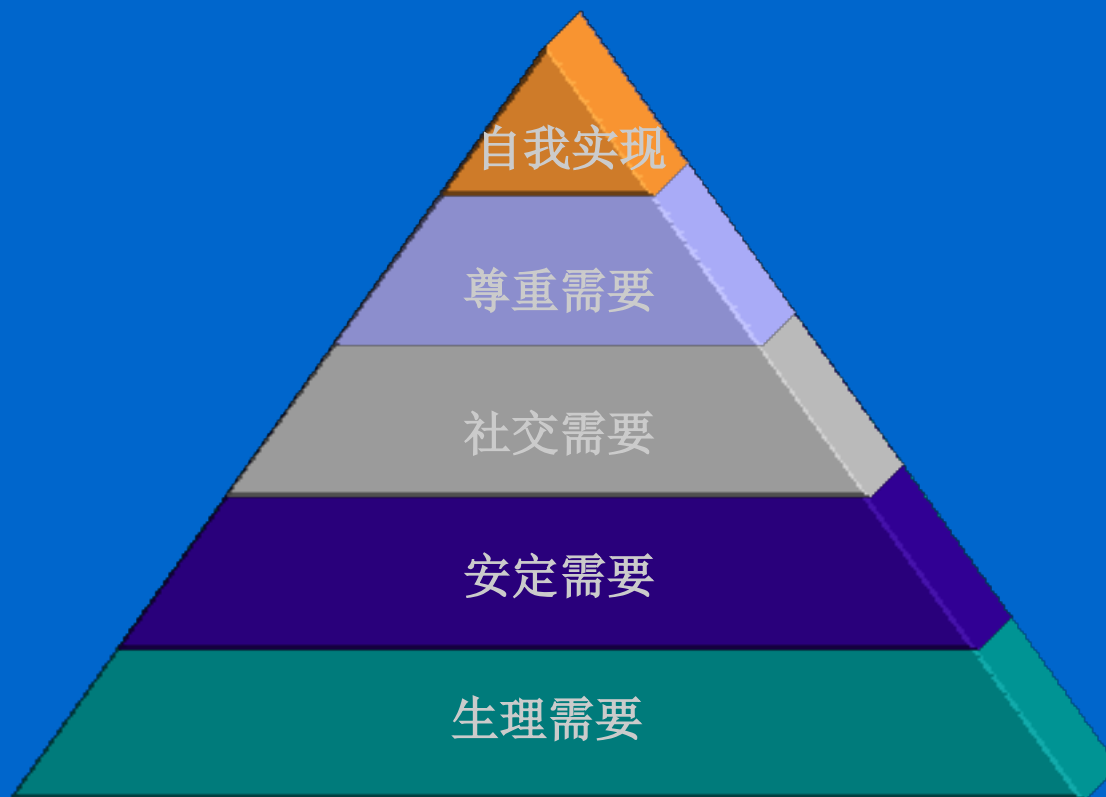
某些经典的鼓励理论

- Y理论：
 - 喜欢工作
 - 工作同娱乐一样
 - 被赏识，自我实现与金钱同等主要
 - 员工乐意承担工作义务
 - 员工有自律和责任感
 - 全部层次的员工假如有机会都会展示自己的发明力和智慧



某些经典的鼓励理论

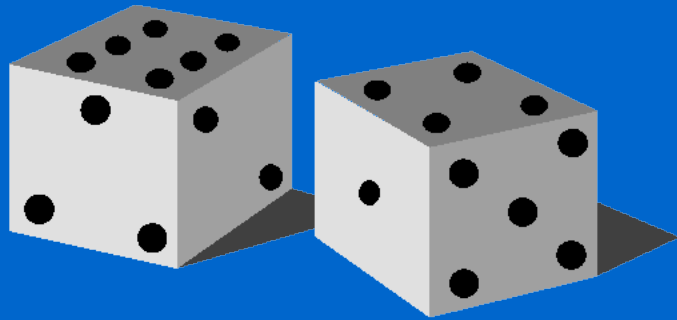
马斯洛的需要层次



维持: 少了不行,
多了, 不见得会怎
么样.

某些经典的鼓励理论

赫茨伯格的双原因理论



维持原因

- 薪酬福利
- 地位
- 管理风格
- 工作安全
- 人际关系
- 工作环境
- 企业政策

鼓励原因

- 工作内容
- 工作责任
- 业绩肯定
- 晋升机会
- 事业发展
- 工作成就

成就，权力，亲和理论

成就

亲和

权力

渴望亲密的人际关系:

爱团队的任务

不喜欢冲突

喜欢做教练, 导师

渴望友谊

注意人际关系

渴望指导和控制别人:

竞争

高形象的项目

要得到关键的信息

偏爱控制别人的技能

谋求机会, 到达原则, 并渴望超越别人:

适度冒险

个人负责

企业家作用

要绩效反馈

喜欢开发新人的技能与专门技术

练习



- 从人力资源管理的角度，从马斯洛需求理论,双原因理论,成就，权力，亲和理论中得到什么启示？
- 有无一种方法,能够最大程度的鼓励员工而没有副作用？

个人发展: 将员工自我追求发展的本能融入其中

培养主人翁式思维

- 解释企业的情况
- 阐明企业是怎样运作和取得收益的
- 帮助员工了解竞争情况
- 鼓励理智的冒险
- 鼓励创新思维

怎样鼓励员工

- 更大的自主
- 予以更多的责任
- 职位提升
- 增长在企业曝光的机会
- 额外的物质支持
- 特殊的认可措施
- 更灵活的工作安排
- 予以体现成功的机会
- 物质奖励

注意:研究员工行为后的动机
保持公平, 也要敏感
不要把它变成昂贵的投资

怎样使工作丰富化?

- 选择一种您以为至少丰富化的工作, 小组讨论, 怎样使工作丰富化?

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/925004330232011334>