

<<比高薪更有效>>

图书基本信息

书名：<<比高薪更有效>>

13位ISBN编号：9787501770328

10位ISBN编号：7501770328

出版时间：2006-1

出版时间：第1版 (2006年1月1日)

作者：郭晓丽

页数：234

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<比高薪更有效>>

内容概要

金钱的作用并不万能，仅仅给员工高工资是远远不够的。

因为忽视员工金钱之外的需要仍然会导致企业效率低下。

那么怎样才能保持员工的积极性和高效率的生产能力呢？

本书告诉你，金钱不一定是最好的激励工具。

单靠金钱这一项诱因并不足以能完全激发员工的工作动机，金钱仍然需要和其他引起动机的事物整合一并使用，也就是说必须要给员工其想要的东西（诸如有意义的工作、关怀尊重、愉快的工作环境等）才能达到最好的激励效果。

市场竞争的激烈迫使企业调整其经营活动以提高竞争力。

调整工作的成功与否很大程度上取决于公司员工的支持。

这样，对于那些不得不对其经营活动进行调整的公司来说，取得本公司员工的满意是值得认真考虑的关键问题。

金钱的作用并不万能，仅仅给员工高工资是远远不够的。

因为忽视员工金钱之外的需要仍然会导致企业效率低下。

那么怎样才能保持员工的积极性和高效率的生产能力呢？

金钱不一定是最好的激励工具。

单靠金钱这一项诱因并不足以能完全激发员工的工作动机，金钱仍然需要和其他引起动机的事物整合一并使用，也就是说必须要给员工其想要的东西（诸如有意义的工作、关怀尊重、愉快的工作环境等）才能达到最好的激励效果。

<<比高薪更有效>>

书籍目录

- 一、仅有高薪是远远不够的1 为什么，他们不是离开就是沉沦？
- 2 高薪的背后有什么二、仅靠金钱不能与员工结盟1 愿者同谋2 在共同愿景下并肩作战3 建立“心灵契约”4 发工资的同时还要注意什么？
- 5 让员工与公司共成长三、对员工关怀胜过发奖金1 EAP：一场关于“心理调适”的运动2 让员工不良情绪安全释放四 比薪酬福利更重要的1 给员工最大的支持与关注2、规划员工的职业生涯3、学习比薪水更重要4 搭建员工发展的舞台五、公司不仅提供给员工薪水1、定时的圆桌会议2、为员工建设“意见绿色通道”3、让员工当家4、晋升是员工最看重的六、让员工吹着口哨工作也是报酬的一部分1、沟通不佳是员工跳槽的主要原因？
- 2、好工作才是最好的待遇3、什么样的氛围决定什么样的绩效4、营造良性竞争环境七、发钱的依据比发钱的多少更重要1、惩罚，比加薪更有效2、考核，不能仅仅作为薪酬的依据3、王永庆：“不要问我，去问制度”

章节摘录

3 建立“心灵契约” 员工加入一个公司，都要和公司签订一份合同，表示自己愿意在公司从事相关工作并和公司共同成长的意向。

但是这仅仅是一份书面契约，严格说只是约束了双方的劳资关系。

要想真正得到员工的全身心投入，企业还需要做进一步的工作，即与员工达成心理契约，这个契约需要让员工明白企业的目标和自己的目标，双方达成一致员工才会卖力工作，同时降低员工流动带来的不确定性。

美国现代管理大师彼得·德鲁克曾说：“对于企业来讲，靠什么来凝聚成员的精神呢？答案可能有多种，但其中最重要的是企业员工对企业使命的共享程度。

”其实这个共享的程度就是员工与组织的心理契约。

要建立企业与员工的心理契约，企业的内部培训和内部沟通就非常重要。

许多国际知名企业，比如通用电气、宝洁等，在新员工进入公司后，他们都会有很长的时间在接受公司的培训，并且在一段时间后还会不断地强化公司的理念。

这样的培训是让员工随时清楚地知道自己目前所处的位置，并且随时检查自己是否与企业的目标一致。

许多企业的失败都源于最高管理层缺乏鲜明的目标和清晰的远景规划。

作为管理者，需要具备前瞻性和战略性的眼光，同时要将目标贯彻下去，因为员工希望工作中有明确的方向感。

企业建立了与员工的心理契约，就会大大提高团队的凝聚力和工作效率。

美国渥克信息公司最近对几千名就业者进行了一忠诚度调查，发现有70%的被调查者对当前所服务的公司满意。

然而，只有30%的被调查者对公司忠诚。

这一调查让大家了解了美国公司员工在不同公司之间跳来跳去的原因。

从另一个角度来看，调查结果告诉企业，应当从哪些角度入手来提高员工的忠诚度——其中许多措施都花费很少，同时又为公司创造了利润增加的空间。

总的来说，要想提高员工的忠诚度，仅仅靠提高他们的“满意度”是不够的。

P45-46

<<比高薪更有效>>

编辑推荐

微软中国公司的前任总裁高群耀说：“涨薪也许会让你高兴15分钟，但人作为社会的人，会有很多需求，比如自信心、成就感、被大家认可的感觉等。

业绩好的时候希望得到赞美，希望领导知道；心烦意乱的时候，希望找人倾诉。

如果满足了他们，内在的需要，激发出其内在的热情，则会生产长期的激励效果。

” 很多人认为，只要自己开出高薪，就能够找到最好的人才，让优秀人才为自己鞠躬尽瘁。

但最后，他们都会发现，仅有高薪是远远不够的，优秀的人才需要的是比高薪更重要的东西。

为此，他们宁愿放弃高薪；或者，单纯的高薪也只能留住优秀的人，而无法留住“才”与“心”。

<<比高薪更有效>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>