

<<完美激励>>

图书基本信息

书名：<<完美激励>>

13位ISBN编号：9787506030908

10位ISBN编号：750603090X

出版时间：2008-4

出版时间：东方出版社

作者：迪安·R·斯皮策

页数：223

译者：张心琴

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>

<<完美激励>>

前言

如果你希望组织里都是一些表现卓越的人，他们不断地用新颖、优质的产品和灵活、周到的服务去打动顾客，那么，这本书将告诉你如何去实现这样的目标。

如果你曾困扰于如何激励员工并使他们一直保持动力，那么，你将在这本书中找到切实解决问题的办法。

这本书会帮你大幅提升组织、部门中的工作动力，吸引并留住最优秀的员工。

通过消除激励作用很小或没有激励作用的奖励或权利，组织可以降低用于激励员工士气的成本。

员工效率提高20%，对你的组织、客户、财务收支意味着什么？

只要用到本书所有设想和建议中的一小部分，公司和客户收益至少可以提升20%。

信也罢，不信也罢，即便是那些最打不起精神的员工，也可能会变得精力充沛，成绩斐然！

《完美激励》让你明白有关组织激励的秘密，并教会你如何释放出隐藏在每一位员工当中的潜能。

过去，有很多人写过关于激发员工动力的书，与那些书不同的是，本书呈献的是一套全新的方法。

其他同题材的书籍往往侧重于经理或主管如何去激励某个员工，或员工如何进行自我激励。

《完美激励》展示的则是如何让整个组织(或组织中的某一个单位)形成新的激励氛围。

本书中揭示了组织激励的秘诀，这个秘诀其实非常简单：激励性措施必须构建于组织之中，只有这样的激励才牢固可靠。

《完美激励》向你展示如何创造一种新的工作环境，让员工得以发掘隐藏在心中的自我激励，从而使整个组织富于活力，朝气蓬勃。

本书包含两部分：第一部分对完美激励作了概述，第二部分列举了一些应用实例。

第二部分里有几百条实用的建议，包括职位、团队、会议、提案制度、培训、绩效评估、薪酬、福利等多方面的激励。

每一章都提供了许多简单实用的技巧，任何组织都能采用它们，这是真正的“花小钱办大事”。

20年来，我一直都在帮助世界上的各种组织实现员工潜能的最大化。

现在，我乐于帮助你的组织实现“完美激励”。

<<完美激励>>

内容概要

调查表明，73%的雇员表示，如今的激励比过去更少；84%的人认为，只要他们愿意，就可以获得更显著的成绩；最让人吃惊的是，50%的工人说，他们只付出了保住职位所需要的那点努力！

这种危机需要从根本上加以应对。

迪安·斯皮策用他原创的、富含思想性的策略，提供了相应的解决方法，以提升员工的动力和表现。

《完美激励》并不纠缠于管理人员个人该如何去激励每一位员工，而是向你指出如何让整个组织实现“动力转型”。

本书以作者在多家公司的经历和数千次采访为基础，《完美激励》提出新的方法解决了一个古老的难题。

它向你指出如何做到以下几件事情：清除“负激励因素”。

所谓负激励因素，是指那些消磨组织积极工作成果的日复一日的烦恼，如玩弄权术、多余规定、低效率会议、虚伪言行、平均主义。

增添“激励因素”。

所谓激励因素，是指对那些渴望独立、超越与挑战的新生代员工最为有效的回报，如变化、选择、参与、团队合作。

把激发动力的原则渗透进你公司的制度中——包括规划、生产、沟通、培训、评价、薪酬等方面的制度——以实现长久的巨大动力。

建立一种鼓励员工自我激励的工作环境，这是振兴整个组织的关键！

完美激励不是针对士气低落问题的又一个临时对策。

它是一个调动起动力能量的完整战略，而这些能量将长期自我维持。

<<完美激励>>

作者简介

迪安·R·斯皮策 (Dean R.Sptizer) , 博士, 组织激励领域世界级权威。

斯皮策博士在其职业生涯中, 担任过财富500强公司的经理人、政府领导人、大学教授, 并为多家世界上最大最成功的公司做过咨询。

他是Dean R. Sptizer & Associates公司 (一家咨询公司, 总部位于佛罗里达州湖地市) 总裁, 也是SuperMotivation Consulting Group International (完美激励国际咨询集团) 的创业合伙人。

<<完美激励>>

书籍目录

鸣谢前言 第一部分 理解完美激励 第1章 我们需要完美激励 完美激励是什么？
激励为什么失败 激励新生代员工 理解完美激励 领导力挑战 第2章 自我激励：力量的源泉
自我激励的力量 外部动力 我们都能自我激励 激励是怎样起作用的 欲望驱动自我激励
人类的八种欲望 是什么阻碍了自我激励？
第3章 改变工作环境 激发工作潜能 缺少动力的工作现实 任务与环境 从打高尔夫的环境谈起
汤姆·索亚现象 激励因素与负激励因素 激发动力的两种途径 第4章 识别并战胜负激励因素
负激励因素是怎样影响员工的 向负激励因素宣战 主要的负激励因素 管理层痛下决心
消除负激励因素的步骤 战胜负激励因素 第5章 激励的力量 主要的激励因素 把激励因素融入
工作环境 第二部分 实践完美激励 第6章 完美激励型规划 规划的重要性 规划为什么受挫 员工
参与规划 克服阻碍规划的因素 如何提高规划的参与度 过程检验 行动要点 第7章 完美激励
型生产 生产的重要性 传统的生产体系 重振生产 如何激励生产系统的工作 行动要点
第8章 完美激励型沟通 沟通的力量 沟通之熵 沟通体系 如何实现组织沟通的激励转型 互
动沟通 行动要点 第9章 完美激励型培训 培训制度 培训的负激励因素 如何实现培训制度的
动力转型 走向“学习型组织” 行动要点 第10章 完美激励型评价 从负激励评价到激励评价
考核的力量 完美激励型考核 从考核到反馈 完美激励型反馈 走向完美激励型绩效评估
绩效评估的新方向 行动要点 第11章 完美激励型奖励 奖励制度 为什么有的奖励起不到激励作用
认可：最根本的奖励 小即是美：小奖励的惊人效果 创新晋升方式 传统的薪酬方式 新
型薪酬选择 完美激励型薪酬 完美激励型福利 行动要点 第12章 完美激励一定会实现 小规
模的完美激励 实施指导原则 “激励型领导”的新视角 完美激励的经济学 结语附录A附录B
参考文献

<<完美激励>>

章节摘录

第1章我们需要完美激励 对激发动力的六种误解 针对激发动力问题，广泛存在着几种误解，这让员工激励问题更加复杂。

这些误解，导致许多公司在激励问题上犯了严重的错误。

当前美国工人之所以普遍缺乏工作动力，往往是由于这些错误造成的。

下面的六种误解（可能还不止这六个），对今天美国工业的动力危机负有很大责任：1.工作动力不是人人都有。

许多人相信动力是一种不可改变的、相对固定的个人品格。

事实是，所有的人都是可以激励而产生动力的！

或许你的员工只是没动力在你想要的时间，去做你想让他们去做的事情。

一些人在参与某些活动的时候会暂时地充满动力，但在不同的环境下，这种情况可能又会改变。

比如，我们都曾看到过，有的员工在桌子边或工作时间里昏昏欲睡，可一到下班时间，他们就突然变得异常兴奋。

下班后，他们会精神抖擞地去打高尔夫、打网球、滑雪、钓鱼，去当地鸡尾酒娱乐厅交际，或参加任何让他们兴奋的活动。

我们在第3章会看到，动力是情境性的，建立在人们所处环境的基础上。

2.奖励解决一切！

传统的美国式激励一直都是以金钱和物质为主。

工资、福利、分红、地位和津贴都是美国式激励办法的典型标志。

但是，真正的动力是买不到的！

收买人心不是长期激励的有效策略。

人类心理所需要的，远不止拥有金钱那么简单。

而且，一直以来，美国管理界都以错误的指标（如考勤、资历、服从，以及非常勉强的一点绩效）来颁发奖金。

一次又一次地，员工总是以这样的标准获得奖励：成绩并不重要，重要的是忠诚！

3.对一些人来说，威胁是唯一能够奏效的激励方式。

当奖励不奏效的时候，许多管理人员转而诉求于以惩罚相威胁。

短时期内，威胁似乎是有效的。

一些经理和主管就是以恐吓员工为职业。

打屁股的办法，至少是在短时期内能让员工去做管理人员想要他们做的事情，所以，这些办法用得越来越多。

虽然威胁在某个时候很可能有效，但使用威胁手段过于广泛，最终会引发员工消极、恐惧、逃避的心理，而不是高水平的绩效表现。

4.快乐的员工就是有动力的员工。

这种误解所隐藏的危害或许是所有误解中最大的，因为它与采用高成本的过度权利有很大的关系。

据一位观察人士讲，许多组织还因为这种误解搞出一些稀奇古怪的激励计划，比如“寻找最快乐的员工”。

很多美国公司为他们的员工满意度感到骄傲，并把激励方面的精力都集中在这一点上。

但这种“乡村俱乐部”式的组织，通常并不比他们所鄙视的“血汗工厂”有更高的生产力。

事实上，快乐常常只会导致自满，而不是巨大的工作动力。

最近，一些自我感觉良好的“高满意度”公司不得不大幅裁员，因为管理层混淆了快乐与动力这两个不同的概念。

在现实中，职业满足感与动力并没有必然的高度关联。

20尽管有动力的人一般都会快乐，但快乐的人却不一定有动力！

在第2章里你将会知道，轻松而没有动力的积极情绪，与紧张但具有动力的积极情绪之间有什么样的区别。

<<完美激励>>

完美激励所关注的，是构建一个更为紧张而富于活力的工作场所，而绝不是构建一个更为轻松的工作场所！

5.激励是人事部门与主管的职责。

美国管理层和董事机构曾有关注员工动力的传统，但现在，他们已经长期不再关注员工动力了。

对此，这种误解负有主要责任。

不幸的是，太多的管理人员花时间去管理流程、项目、财务和设备，什么都管，就是不管人。

21他们觉得，把激发动力的任务交给别人，而自己不用亲力亲为，这样会要更容易些。

激励不能被看作是一个“人事”或“监管”问题。

它是美国工业如今面临的最为紧要的问题之一。

组织有要效力，员工激励工作就必须涉及公司最高管理层的决策。

6.激励是一种常识。

你知道这种想法是不对的，要不然你就不会读这本书了！

就像基尔曼（Kilmann）在《超越临时对策》（Beyond the Quick Fix）一书中所言：“是时候停止简单主义的神话了！

人类发明的组织系统所产生的复杂问题，不是用简单的办法就能解决的。

”22尽管激发动力可能是美国工业面临的最复杂的问题之一，但数量惊人的CEO和其他管理人员仍然相信，激发动力这个工作是可以凭直觉、用“小狗都知道的常识”就能做的。

完美激励绝不是“小狗都知道的常识”。

组织如果要成功克服激发动力所面临的挑战，就需要本书传授的各种技巧，例如，激励新生代员工。

激励新生代员工毫无疑问，今天的员工跟过去的员工是不一样的。

那些仅为了薪水和福利就愿意顺从一切、努力干活的工人已然不复存在了。

不久以前，工作对员工来说都是非常重要的，工作是处于第一位的事情，他们的人生就是工作。

今天，工作对许多员工来说只处于第三的位置（前两位是家庭与休闲）。

美国人的职业伦理并没有丧失，它只是有了变化。

一种关注自我的新型职业伦理正初见端倪。

今天的员工正变得要求越来越高、承受力越来越脆弱、个人主义越来越强、忠诚度越来越低，而且，他们越来越不愿意为组织牺牲个人的生活，工作时也总是意马心猿。

总之，新生代员工为自己考虑得更多，为组织奉献得更少。

对于一份工作，它应该是什么样以及能会是怎么回事，现今的员工都有了比过去员工更多的期待。

今天的工人希望他们的工作更舒适、更刺激、更有挑战性，而不是“从周一到周五，慢慢地老死”。

23新生代员工希望在工作中发展，而不仅是依靠工作来生存。

员工希望被管理人员看作是同事，而不是下属。

他们希望参与组织的规划，而不是随时等候管理层下达的各种信息符号。

他们要的是与其努力程度和个人贡献对等的、基于绩效的奖励，而不是因为早上准时上班而得到和别人一样的薪水。

另外，今天的劳动力情况更为多样、复杂。

美国劳动力的人口统计面貌与20年前、40年前相比，已经完全不一样了。

美国的员工教育背景、职业抱负各不相同，伦理道德更为多元化，妇女和少数族群所占的比重大大提高，而非传统家庭出来的工人数量也更为庞大。

这些新的人口面貌，正在给员工和他们所工作的公司带来巨大的压力。

美国工业构建更富动力的工作环境就显得更加紧迫了。

理解完美激励所有的工作环境都包含两种深刻影响员工动力的因素，一种是积极的，一种是消极的。

在本书中，积极的因素被叫做激励因素，消极的因素被叫做负激励因素。

我们将在后面各章看到，激励因素与负激励因素都有很强大的力量，对员工的工作体验有着深远的影响。

比如，有的员工从事非常有趣的工作，但很讨厌上班，这是因为他们所处的工作环境中充满了负激励因素。

<<完美激励>>

另一些员工从事的是无聊而沉闷的工作，但他们喜欢上班，这是因为其工作环境充满了很多激励因素。

完美激励法包含两种相辅相成的过程。

一是消除负激励因素，二是增添激励因素。

两种过程的结合，将给那些愿意接受挑战的组织带来动力氛围上的极大改变。

消除负激励因素 美国的各种组织之所以在改进员工动力方面所付出的努力功亏一篑，就是因为负激励因素太多。

负激励因素包括那些每天都发生的烦心事，它们让员工疲于应付，消磨了太多太多的精力。

很多组织骄傲地鼓吹他们对员工优厚的待遇和以员工为中心的工作环境。

但是，员工自己没有参与重要的规划和生产决策，自己获得的企业信息很少，自己只能参加一些乏味的会议和培训课程，而且企业对自己的建议反馈很少——这一切将极大地削弱优厚待遇所能带来的积极效应。

以上列举的都是企业中的负激励因素。

不管一个组织对它的员工是如何慷慨，在员工们把组织的慷慨忘掉之后，那些负激励因素仍将长时间挥之不去。

在没有彻底消除负激励因素之前，组织对员工提出的各种激励方案，注定要失败。

所以本书特别强调消除负激励因素。

增添激励因素完美激励的第二个要点是在工作环境中增添激励因素。

激励因素并不是指某些特定的人，而是指组织环境中的各种条件。

我们在第2章将会看到，新生代员工首先追求的不是金钱或物质的奖励。

参与、自由、责任、成就和意义才是他们最重视的；这些奖励也将是本书重点关注的对象。

另外，相比目前大多数公司所提供的传统的鼓励措施，这些奖励代价不高，而且更有效果。

这些激励因素所带来的影响甚为巨大，它们让那些事前被动消极、没精打采的员工恢复活力与生气，他们往往预料不到：自己会在工作中有这么好的状态！

通过在组织环境中增加一系列的激励因素，管理层就有机会永久地改变员工的工作体验。

这些激励因素不会今天出现明天就消失，它们实际上成了组织本身的一个部分。

领导力挑战不管什么人怎么指责蔓延在美国工业之中的一大堆激动力问题，有一件事情是肯定的：美国式管理是解决问题的唯一希望。

管理，特别是高层管理，最终都有责任构建这样一种激励环境：能够持续自我激励、在全员范围起作用、有巨大的动力。

可惜的是，很久以来，临时对策和临阵磨枪的激励行为分散了CEO和其他公司经管人员的注意力，让他们无法找到一种持久解决员工动力问题的办法。

很多公司都在激动力方面都做了些正确的事情，但其中很少是持续的、系统的。

为实现这种持续而系统的激励，需要有来自高层的强有力的领导。

本书希望，各级别的管理人员（包括有志于成为管理人员的员工）将激动力看作是组织长期发展的首要事务。

走向自我激励你会注意到，本书从头到尾都关注于自我激励的发展。

事实上，完美激励的每一个方面，都以建立一种有利于实现高水平自我激励的环境为目标。

负激励因素之所以重要，是因为它们阻碍自我激励；激励因素之所以重要，是因为它们引发自我激励。

。

自我激励才是真正的动力。

理解自我激励及其驱动力量，将是第2章的主题。

第5章激励的力量主要的激励因素 本节逐个讨论各种激励因素，每个激励因素后面都有一个总结性的概要原则。

以后，在第6章到第11章，你将有针对性地学习如何利用这些激励因素在你的组织、部门或单位中创建并维持高水平的动力。

行动 动力是一种主动的（而非被动的）状态。

<<完美激励>>

人类主动地参与某事时，多数人都是有着巨大动力的。

人们希望参与生活，而不想做无所事事的旁观者。

所以，运动和游戏具有很高的激励性。

运动和游戏以多数工作都不具备的方式满足人们的活动欲。

人们一般认为静止能够保持能量，这个想法是绝对错误的，静止只会浪费能量。

消极被动的人的能量会被分散。

相反，把能量用于高产出的追求，实际上会增加一个人的能量水平。

可惜是现在太多的工作都是久坐型的。

人们本来不愿意在大部分工作时间里处于被动状态。

现在越来越多的“脑力劳动”使得久坐不动的工作越来越多。

应用越来越广泛的自动化减少了员工在办公室或工厂里走动的需要。

1许多员工绝大部分时间都被束缚在电话、桌子、电脑或其他设备上。

比如，一个造纸厂里实现了电脑化，意味着一度习惯于亲手操作的机器操作工，现在大部分时间都呆在一间有空调的控制间，盯着屏幕，等着问题发生。

当问题真的出现时，他们会发狂似的采取措施给予纠正，而接下来是更长时间的等待。

工作还可以，你说呢？

但是当这样的工人消极被动，变得越来越懒的时候，消极的想法和情绪就悄悄地溜进来了，能量随之消散。

现在，这些一度活跃的工人在大部分无所事事的时间里，都在讨论“这周围是多么的恐怖”。

利用行动作为一种激励因素，意味着要保证员工有大量高产出的工作（不是繁忙的工作）去做，让他们的身体和精神都充实起来。

开动脑筋，即便是在现有的限制之内也可以找到更多活跃的工作形式。

员工可以更加主动地利用机器停工时间，例如：改进生产程序，防止问题发生，与内部客户和供应商互动。

人越主动，工作对他们的吸引力也越大，他们也就越有可能产生积极的想法并体验到积极的情绪。

几乎无一例外地，人们都告诉我当他们忙碌起来并且产出颇丰时，他们才觉得工作（也包括生活）是积极、带劲的。

概要：让工作更主动。

乐趣 工作中的乐趣？

对许多传统人士来说，这似乎是一个矛盾的说法。

乐趣显然是多数工作场所所缺少的一种东西。

但乐趣给人力量。

为了再接再厉，人们需要有一段放松的时间。

没有什么比快乐工作更具激励性的事情了。

我们在第3章讨论过，虽然很少有工作任务在本质上是充满乐趣的，但实际上每一种工作中都可以植入一个让人愉快的环境。

不管一项任务是多么的单调、一成不变，任何工作环境都可以通过点缀一些庆祝、幽默、惊喜、请客和派对等活动，而变得更为有趣。

压力是今天的工作场所中所特有的，员工无法逃避，它让人的积极情绪慢慢枯竭。

但是，有趣的活动不仅给人动力，还能让人们从压力中解放出来。

比如，某公司在员工有压力的时候，就用流动餐车提供免费的饮料和小吃。

在另一组织里，如果情况显得过于严肃，管理人员就穿上戏服，到各个地方看看，从而带来了些许幽默。

有的公司发起了一个“今日笑话”（Joke of the Day）的竞赛。

还有一家企业在各个部门都选出一些员工，称他们为“士气推进者”。

那些发动过轻松活动的组织发现，这些低成本的活动给员工士气带来了很大的不同。

如果这些例子与你的组织相去甚远，你也可以挑选其他一些能带来乐趣的东西，这实际上是没有范围

<<完美激励>>

限制的。

偶尔的优待和惊喜，可以给振奋职工群体带来极大的帮助。

仅仅是幽默和笑声就可以释放出巨大的积极能量。

这个时候，你可能在问，这些看起来轻浮无聊的乐趣活动与工作有什么关系。

把乐趣当作激励因素的目的不是为了取悦员工，而是为了让他们更有活力，因而更有效率。

这些活动打破常规，激发创造力，释放能量，能给员工带来一些积极的盼望。

<<完美激励>>

媒体关注与评论

忠诚也需要激励！

来源 价值中国网 肖乐义 在一家公司呆多少年才算现代标准的“忠诚”？

我不知道标准答案，但知道两年以下，通常不能算。

有个朋友，最近一直想跳槽的做酒店公关的朋友，在去面试了新公司并准备签约之后，突然又决定不走了：“我交了辞职信之后，老板找我谈了一次。

”谈话的结果是给她加了薪，但同时也给她多加了一份工作，于是她决定继续为原公司效忠，原因是“做生不如做熟啦”。

据说她们公司在员工离职时总是谈一次话，然后根据员工的要求做最后的努力：加薪、调换部门，或者不加薪只加工作量……并因此留住不少人。

看来并非现在的人都没有忠诚度，而是现在的老板们不愿意去了解：为什么员工不再忠诚？

现在人才市场，是买方市场，而非卖方市场，只要你需要，人才是大把的。

但是要想咋到忠诚的员工，仍然需要激励。

善于激励，善于留住人，善于从利益上激励员工，从感情上笼络员工，这是让员工忠诚于企业的必要条件。

忠诚也需要激励！

在一家公司呆多少年才算现代标准的“忠诚”？

我不知道标准答案，但知道两年以下，通常不能算。

有个朋友，最近一直想跳槽的做酒店公关的朋友，在去面试了新公司并准备签约之后，突然又决定不走了：“我交了辞职信之后，老板找我谈了一次。

”谈话的结果是给她加了薪，但同时也给她多加了一份工作，于是她决定继续为原公司效忠，原因是“做生不如做熟啦”。

据说她们公司在员工离职时总是谈一次话，然后根据员工的要求做最后的努力：加薪、调换部门，或者不加薪只加工作量……并因此留住不少人。

看来并非现在的人都没有忠诚度，而是现在的老板们不愿意去了解：为什么员工不再忠诚？

现在人才市场，是买方市场，而非卖方市场，只要你需要，人才是大把的。

但是要想咋到忠诚的员工，仍然需要激励。

善于激励，善于留住人，善于从利益上激励员工，从感情上笼络员工，这是让员工忠诚于企业的必要条件。

----来源 价值中国网 肖乐义 我建议公司、政府和学术机构的领导人都来阅读本书，并将《完美激励》的精髓应用到自己的组织中去。

——帕特里克·J·沃德，加德士石油公司董事长兼CEO 对于任何从事管理、督导工作的人来说，《完美激励》都是不可或缺的资料。

它包含了多条明确而贴近实际的原则，适用于任何规模的组织、机构或公司。

在我的国会职员管理工作中，我打算将书中的建议付诸应用。

——查尔斯·T·卡纳迪，国会议员 斯皮策做了很好的工作，他讲述了激励、认可别人所产生的力量。

我强烈建议大家把《完美激励》当成一本提高员工参与热情和工作效率的指南。

——约翰·A·帕桑特，孵化科技公司执行副总裁 如果你不想在那些自卖自夸的演说者及关于激励的时尚学说上浪费金钱，那么，就请阅读《完美激励》。

它提出了一些感性、实用的设想，这些设想可以建立这样一种工作氛围：员工受到激励而获得高水平绩效，并使这种状态一直持续下来。

——迈克尔·勒比夫，《怎样赢得并留住消费者》及《世上最伟大的管理法则》作者 《完美激励》正好符合当今美国的需求。

它超越了小花招和权宜之计，直接揭示了让员工更快乐高效、让公司更成功的方法。

——查德·F·格尔森，格尔森·古德森公司总裁 《完美激励》是每位管理人士必读的书。

<<完美激励>>

——理查德·贝卢佐，惠普高级副总裁兼总经理
得如何激励员工。

难能可贵的是，他知道如何将理论转化为实践。

——罗恩·泽姆克，《痛扁》系列作者之一

迪安·斯皮策比我所知的任何其他人都更懂

<<完美激励>>

编辑推荐

《完美激励:组织生机勃勃之道》的每一章都提供了很多简单易用的技巧，这使得任何组织都可以获得“花小钱办大事”的效果。

你可以看到几百条建议：告诉你如何实现职位、团队、会议、提案制度、培训、绩效评估、薪酬、福利等方面的动力转型。

调查表明，73%的雇员表示，如今的激励比过去更少；84%的人认为，只要他们愿意，就可以获得更显著的成绩；最让人吃惊的是，50%的工人说，他们只付出了保住职位所需要的那点努力！

这种危机需要从根本上加以应对。

迪安·斯皮策用他原创的、富含思想性的策略，提供了相应的解决方法，以提升员工的动力和表现。

<<完美激励>>

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>