

领导激励下属士气的五大诱惑兵法

任慧聪/文

领导者怎样才能鼓动下属士气？领导者必须了解所有员工的困难、心态和目标，通过下面五个诱惑，你认为你可以抵抗吗？

利诱

利诱，顾名思义，就是以“利”诱之。这里并不说只有钱，钱只是其中一种，“利”，用一定的好处作为激励物资，最终达到使他人为我所动的目的，谈到“利”，就是“钱”，这是不全面的，这其中的“利”是包罗万象的。

三国时，曹操带兵打仗，天气炎热，战士们口渴难忍，行军出现困难。但前不着村，后不着店，曹操灵机一动，用马鞭指着山的另一头，对战士们说前方有片梅林，战士们一听，口中生津，有了动力，继续前进。“望梅止渴”的典故是典型的“利诱”手段，只不过其中的“利”是虚幻的，但同样能够达到效果。

但是这只能是一次不能实现的利，员工是不会相信，也就不能产生效果。而且领导者也必须做好下面三点：
领导者必须了解所有员工的困难。
领导者必须了解所有员工的心态。
领导者必须了解所有员工的目标。

顺诱

顺诱，就是通过赞美对方的方法来达到对方为我所动的目的。赞美的力量是不可忽视的，有时甚至比金钱更重要。

战国时，秦统一六国，独霸天下，燕国

不甘败北，此时民间有位侠士，叫荆轲，此人勇力过人，而且相当自负，燕王想让人去刺杀秦始皇，但人们心里都清楚，此次行动，不是凶多吉少，而是有去无回。怎么办呢？燕王便利用了荆轲自负的弱点，为他广为宣扬，说此人如何高尚，如何侠义，总之扣了好多的大帽子，最后在民间形成了极佳的口碑，然后再聚宴请他，当着百姓的面请求他去刺杀秦王，才有了“荆轲刺秦”的历史典故。就是这块“贞节牌坊”，使这位勇士乘着萧瑟的秋风，长眠于他乡。从这则故事中不难看出“顺诱”巨大的威力。

把它运用到企业管理中，就是人们常说的“零成本激励”。作为领导，首先应该明白自己员工的心理，其次，学会赞美下属。做到这些，其实是很不容易的。

学会赞美下属，必须掌握以下几点：
发自肺腑的称赞。假装出来的赞美或不切实际的赞美都会起到反作用。

赞其长，避其短。人无完人，赞美他，就要赞美他的长处。如果专拿他的短处赞美，就成了讽刺了。

称赞要及时。员工做出成绩后，想得到第一时间的称赞，如果因为领导工作很忙，一个星期后想起来了，表扬几句，与无效一样。员工都是人，只要是人就爱听好听话，你我都是一样的，所以领导者不能吝啬你的赞美。

逆诱

逆诱，就是我们常说的“激将法”，通过贬低他人以增强其求胜欲望而达到为我所动的目的。

南宋时期，岳飞与金兵打仗，双方对阵。金兵太子金弹子出战，此人凶猛异常，

连胜数阵。岳飞的大儿子岳云请求出战，但岳飞怕他年少无知，犯下轻敌的错误，就说：“金弹子勇力过人，非寻常人可比，还是为父亲自出战吧。”这句话惹恼了小将岳云，立下了军令状，不杀金弹子，誓不回营。结果经过苦战，一锤打死金弹子，得胜回营。岳飞巧用激将法，使儿子心中产生必胜的信念，这样才能足够的重视对手，使出百分之百的力量。

有些确有能力的员工，不是自信力不够，而是自负，认为什么事都不倒他。对于这样的员工，领导仍然可以用“逆诱”的办法来打击他的自负，让他考虑到问题的后果，才能足够的重视，胜算才能多一些。

人们往往都有逆反心理，你越不让他干什么，他偏干什么，尤其是在气氛激烈的情况下，对于那些好胜心强并且脾气暴躁的人，用“激将法”来达到用他的目的是最好的办法。逆诱的技巧在于恰到好处，用的要准，过犹不及，而且不能让对方看出你在激他，否则就会产生负面作用。

痴诱

痴诱，是一种有战略眼光的办法。要想用人，必先让人服你。“痴”就是假装糊涂，但却能让对方看出你是装糊涂，比如你的下属犯了错误，出于无心，你装一糊涂，放他一马，他会感激你的，今后，无论怎么用他，《宋史》记载，有一天，宋太宗在北陵园与两个重臣一起喝酒，边喝边聊，两臣喝醉了，竟在皇帝面前相互比起功劳来，他们越比越来劲，干脆斗起嘴来，完全忘了在皇帝面前应有的君臣礼节。侍卫在旁看着实在不像话，便奏请宋太宗，要将这两人抓起来

送吏部治罪。宋太宗没有同意，只是草草撤了酒宴，派人分别把他俩送回了家。第二天上午他俩都从沉醉中醒来，想起昨天的事，惶恐万分，连忙进宫请罪。宋太宗看着他们战战兢兢的样子，便轻描淡写地说：“昨天我也喝醉了，记不起这件事了。”

东汉末年，官渡之战后，曹操大获全胜，在打扫袁绍住地时发现了很多战将私通的信件，当时心里有鬼的将士们个个都胆颤心惊，有的都已经站不住坐到地上了，心想这回死定了。但曹操下令，将搜来的信件付之一炬。有人问，为什么要这么做呢，曹操答道，与袁绍开始交兵时，敌强我弱，我尚且不知胜负，手下的将士能预料吗？这一举动，曹操不知收买了多少人心，这也是他今后能够得以成功的重要保证。

在现代企业管理中，宽容，是领导者的一种美德，也是一个领导的修养。那么，领导如何才能做到呢，注意以下几点：

不要指望下属和自己一样。人人都有思想，强行同化的结果就是让你一个人孤立风中。

不要鸡蛋里挑骨头。有的领导对任何人都吹毛求疵，这样的人，只有到“世外桃源”去了，现实的生活中根本满足不了你。

将“怀恨”丢在风中。有一点小事，下属不顺自己的意，就怀恨在心，给他“穿小鞋”，这样的领导，还是早点“下课”的好。

痴诱的前提，要求领导要有宽大的胸怀，才能痴的真，痴得让人感动，同时还要让人感觉到一种威严，认为这次是侥幸，再犯就没有机会了。

反诱

反诱，是指领导对下属的充分授权，鼓

励其失败，反而会收到意想不到的效果。正所谓“用人不疑，疑人不用”，它的基础是信任，没有信任，无从谈起反诱。

《水浒》中有这样一段，杨志被梁中书派去押运生辰纲，还要派一个老都管监视他。这是一种不信任，使杨志不能令行禁止，才着了吴用的道，把生辰纲给丢了。大家可以想象的到，假如梁中书不派老都管去监督杨志，假如梁中书在临行前对杨志说：“手下的兵士你随意调遣，即使有什么意外，我也不会怪罪你的。”那么，吴用纵有天大的妙计，恐怕也无计可施了。难怪金圣叹在评水浒时，由衷的说道：“用人不疑，疑人不用。”金圣叹叹得有理，杨志活得无奈。

鼓励失败，并非去让对方失败，而是让对方放下面对失败的包袱，轻装上阵。失败的结果，双方都心照不宣，其结果一定不利，都不希望发生，如果上级采取宽容的态度来对待下属，这无疑是一剂强心剂，给下属输入一股暖流，让他感受到你对他的信任，才能全身心地避免失败的发生。这也是反诱的精妙之处。

反诱与逆诱最大的不同在于，反诱是以信任为基础，而逆诱是以不信任为基础，但殊途同归，目的是一样的。

领导，必须要掌握鼓动下属士气的技巧，众人拾柴火焰高，这五种诱惑方法有一个共同的基础，就是要求领导连了解自己的下属，对号入座。如果领导连下属的名字都叫不全的话，这五种方法就无从用起。

通过上面知道，作为领导者，是无所不能的，只有把握好自己的心态，才能成为一个好的领导者。学会了赞美的领导，“顺诱”的方法对于你来说，无疑是一把管理利剑。

企业必须辞退的几类员工

李凤凰/文

企业要发展强大，不仅需要引进各类人才，也需要辞退那些不适宜、不利企业发展的员工，尤其下述几种人企业必须辞退：

“拉帮结派者”

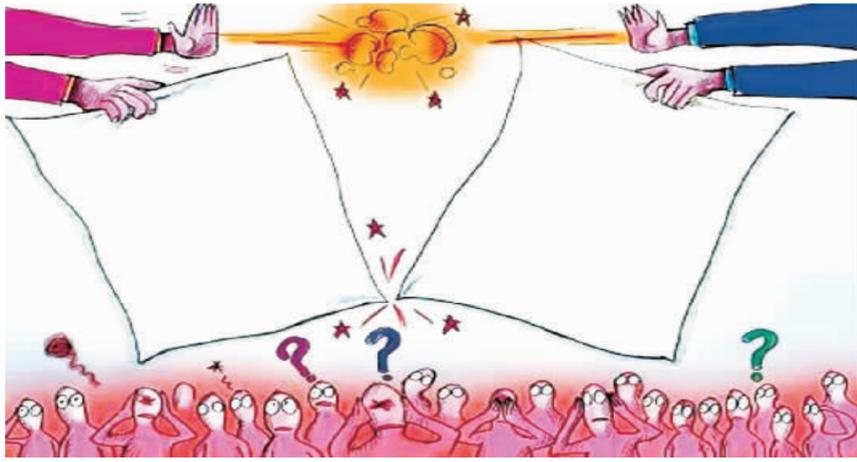
这类员工精力根本没放在工作上，而是玩很阴的“公司政治”，或许为了“制衡”领导，或许为了树立个人“权威”，或许为了获取不当“利益”，或许为了“打击报复”同事，或许为了给自己寻“靠山”，采取拉帮结派、威势不当手段拉拢同事，自立“山头”，致公司全局利益于不顾，形成“各自为政”的派系，搞的整个企业人心惶惶、无心工作，严重破坏企业整体战略的推进，严重破坏企业的正常经营秩序，严重破坏公司的稳定、和谐、发展！企业里一旦发现有人拉帮结派者，不用迟疑，立马辞退即可！

“贪污受贿者”

这类员工往往是“伪善者”，表面上奉公守法、两袖清风，讲的头头是道，实际上唯利是图，喜欢投机取巧，习惯于假公济私、敲诈勒索等，比如侵占采购款、虚报差旅费、吃回扣、侵占建设费用、克扣下属薪酬福利等，这类人诈的狠，很会隐藏自己，不容易被发现。因此企业应该对掌管实权者，尤其是掌握财务、费用、采购等实权者加强监控，加强审计，强化举报。不仅要听其言，更要观其行，如有“贪污受贿”，一旦核实，除赔偿、罚款之外，犯行重大者应及时诉诸法律，用法律制裁其贪欲的犯行。贪污受贿，是典型的职业道德败坏，也是典型的违法乱纪，赔偿、罚款、辞退只是企业方面最轻的处罚。

“个人主义者”

这类员工极度崇尚自我，以自我为中心，自以为是的，崇拜个人英雄主义，不管对与错，总喜欢表现自己，缺乏团队意识，不愿意协调、配合，不服从上司指挥，甚至不遵守纪律，只凭想当然干工作，不按流程做事，明明自己不会做、不明白，却不喜欢听别人，也不接受别人的帮助、指导，工作经常偏离企业的规定。偶尔取得一点成绩，



就沾沾自喜，到处宣扬，唯恐别人不知道他的“本事”，做错了事，也不接受上司的批评，总有借口和理由搪塞。与别人关系处理得一般，同事们也不太喜欢他。这类人不适合现代企业的管理，对企业的目标实施、团队建设、人际关系、企业形象等有损害，这类人除了辞退之外，很难通过交流、培训、学习、帮扶、教育等来改变他。

“严重违纪者”

这类员工自我约束力太差，多数是属“破车”的，一天不拧螺丝就松懈，他们脑海里没有纪律意识，小错三六九，大错二五八，拿违法乱纪不当回事，做事为所欲为，不计后果，很容易铸成大错，对企业带来不可估量的损失。对此类严重违纪者，不能迁就，必须快刀斩乱麻，按企业法规该开除则开除，否则企业法规就是摆设，就难以服众，甚至其他的不肖员工也顶风而上，以身试法，如此对企业的损害就更大了！

“造谣生事者”

这类员工总喜欢捕风捉影、道听途说，尤其对别人隐私肆意捏造、夸大、传播，在同事间搬弄是非、散播谣言、破坏团结，严重毁坏了他人的形象、名誉、威望等，甚而给当事人带来无法挽回的重大影响，这类人是企业的毒瘤，是破坏企业和谐、稳定的元凶，不辞退不足以平

“吃里扒外者”

主要是辞退那些职业道德差、其他企业暗派者的吃里扒外者，职业道德差、其他企业暗派者，根本没有企业忠诚度，不辞退只会养虎为患。

“屡教不改者”

这类员工工作很努力、很认真，就是“笨”，一件事情、一项操作，教个三两遍都学不会，还老是犯原先的毛病，不停地重犯，改不胜改，有时候就是学会做某件工作，也得付出很高的培训成本，对企业来说，甚至是得不偿失，故不得不放弃帮助与同情，辞退这些不适宜者。

“滥竽充数者”

这类员工不懂装懂、不会装会，自己没有一技之长，在企业里做一天和尚撞一天钟，能混多长时间算多长时间，他们靠集体来维护自己，靠“大锅饭”来隐瞒自己，一旦实行“单干”、计件制，他们就露马脚了。保留这类人，就是侵害了其他能干员工的利益，辞退滥竽充数者则是兼顾了员工的公平和利益，也能提升企业的利益。

企业通过选聘引进、辞退淘汰的过程，才能去伪存真，选优去劣，最终选出、留住适合企业发展的人才。

任慧聪/文

年终岁末，年终奖、跳槽又成了职场人讨论的话题，年终奖自然也是职场人跳槽的重要原因之一。企业为了留住员工想尽办法，有的派发重金、有的极具创意、有的略施小计，各有招数。下面就请小编为您盘点的年终企业留人妙招吧。

重金型：

在发放年终奖上，很多公司还是选择以最实惠的形式奖励员工，钱和贵重物品自然成了不二选择。近日，华为首席财务官(CFO)曝出华为将拿出125亿人民币做年终奖，华为全球有15万员工，照此计算，平均每人年终奖可拿到83万元。济南春城一楼盘销售年终奖500万，羡慕嫉妒恨有木有？某年终奖公司老板更是准备了6台宝马320li做年终奖！深圳一企业老板也不甘示弱准备了10台高尔夫给员工做年终奖。

创意型：

本年的年终奖中不乏创意奖品，据北京日报报道，网友“乐滋滋乐”就晒出了她在年会上抽到的一张“迟到券”，上书“恭喜你，凭此券可迟到贰次”。另外，年终奖还有吃货券、大姨妈券、解救大龄剩女券等另类年终奖纷纷登台。网友们不禁感叹，该公司的“HR”们真是太“有才”了。

贴心型：

年终奖能否留住员工不光要看有没有真金白银，也要看看这企业是否真的为员工着想。网友“张冠群LO”发帖称，真正体贴的公司才会为员工准备最贴心的礼品！大米啊！油啊！简单实用，是真正得从“需求”去着想！重庆一位食品公司老板倒是颇为人性化，他宣布要发给员工的贴心年终奖是，春节陪父母可以多休一周假。

雷人型：

今年雷人的年终奖也不少，网友“球衣不洗”在重庆某白领QQ群发布的消息，自己公司的年终奖最高可拿五百万。随后，“球衣不洗”公布了年终奖的真实信息——原来，单位是准备给每人发一张两块钱的福利彩票。网友“梦雨田”发布了史上最“坑爹”年终奖，老总许诺的苹果牌笔记本。竟然是苹果，扑克牌加笔记本是棺材，寓意升官发财，寓意虽好可还是会把人吓一跳。

留人型：

企业为了留住员工可谓是想尽办法，据生活日报报道，在济南某单位上班的赵先生得知了一个让他“窝火”的消息：公司为了防止员工跳槽，规定给员工的年终奖只发百分之六十，剩下的必须等到2013年的6月份再发。“本来考虑着年后跳槽，现在公司这招确实管用了。”相信该公司的年终奖留人奖也是无奈之举。但这样的规定又能把员工留多久呢？

2013年企业留人术：另类年终奖