

盘点激励员工的15个好方法

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,企业应该清楚激励应该想达到什么目标。

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,并为之坦诚交流。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。书面形式祝贺能使员工看得见经理的赏识,那份“美滋滋的感受”会更持久一些。

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是一项变革。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做到的事,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.洋溢社区般的气氛。就说明公司已尽心竭力要建立一种人欲为之效力的组织结构。背后捅刀子,窝里斗,土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。即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。

(袁媛)

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销

快克 复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南快克药业总经销

海南快克药业总经销

海南快克药业总经销

海南快克药业总经销

海南快克药业总经销

海南快克药业总经销

海南快克药业总经销

海南快克药业总经销

海南快克药业总经销

海南快克药业总经销

海南快克药业总经销

海南快克药业总经销

海南快克药业总经销

老牌企业厦华电子将停产 员工补偿仍未摆平

解聘补偿方案“大限”将至,但厦华电子1700多名职工仍在做最后的维权,欲争取他们认为更合理的赔偿。据厦华电子一位员工透露,上周五(21日)前大概有100多名员工接受了现有的赔偿方案,随着期限将至,本周可能会有更多员工签约,但绝大部分“不买账”的职工仍在做最后的维权争取,员工“清零”推进工作颇为曲折。

九成员工仍在争取维权

根据厦华电子2月19日发布的解聘员工补偿方案,方案实施期限为3月31日,如果未在上述有效期内协商解除的员工,公司将继续考虑与其履行劳动合同,并按有关法律规定支付工资。

一位厦华员工称,补偿方案公告后的这一个月里,近千名员工到有关部门提出过自己的诉求,还跟华映、建发股方继续协商过。华映方面也曾表示将按照原有的补偿方案多追加一个月工龄补偿,甚至可能在原有1.5亿元补偿金的基础上再追加3000万元,但最后都无疾而终,至今也没有落实追加。

解聘员工眼下诉求的是不能仅仅对原固定员工追加6个月工龄的赔偿,他们要求将该追加赔偿扩大至所有员工。“即按照法定标准每满一年支付一个月工资标准,并加发一个月工资补偿(即N+1),但公司对原固定员工多加了六个月的工龄赔偿,这些原固定员工不乏才加入公司几年的职员,反而一些在厦华20来年的员工没有得到加发补偿。”该员工说,我们和有关部门沟通了七、八次,但眼看补偿方案期限将至,仍旧没有下文,政府之前承诺要成立专案小组,协调该事宜,但至今也没有成立。

一个不争的事实是,如果31日之前没有解除劳动合同,有关部门最终也没有出面协调争取到新的补偿方案的话,未解聘的职员或将陷入更加尴尬的境地。按照之前的补偿方案,如果未在有效期(3月31日)内协商解除,公司按照有关规定支付工资,根据规定届时公司可能只会支付工人厦门市最低月工资1320元,这意味着,未来厦华拿出的新的补偿方案赔偿基数可能会按照最低月工资1320元为基数来拟定(而现有补偿方案基础按照厦门市平均工资4377元来定),如果是这样,争取到再



多的工龄补偿都没有用。

据一位1965年出生的厦华员工称,他最近在招聘网上投了90多份简历,甚至将简历投到了深圳,却没有任何回复。“由于害怕可能会两头空,这一两天已经有部分员工开始妥协,签约人数可能达到四、五百人,但目前绝大多数员工还在做最后的挣扎。”

厦华电子面临被“贱卖”尴尬

在厦华电子职工争取他们认为的更合理赔偿的同时,厦华品牌、固定资产也在积极寻找适合的接手方。一个不争的事实是,这个品牌一度超过百亿元的企业,正面临被“贱卖”的尴尬。

近日有媒体报道,万利达或将接手厦华彩电业务,并称厦华方面开价1亿元。

“一个倒闭企业的品牌,不值那么多钱,甚至可能连媒体所说数字的零头都不会有。剩下的固定资产也不过是几十年的老设备。”一位接近厦华高层的股方内部人士称,厦华目前的品牌价值,根本没有上亿元那么高。

厦华电子最辉煌的时候,其品牌价值曾一度被估至112亿元,这个曾被认为是福建省最高价值的品牌,如今已经凋零。

不过万利达接手厦华彩电一事也并非空穴来风,据一位参与维权的员工白先生透露,厦门市政府曾对厦华工人表示,将有一个新

的企业接手,可能需要3000名工人,但暂时拒绝透露是哪家公司。

而厦华内部确有传言称万利达或将接手厦华彩电业务,万利达已派出曾在厦华工作过的高管来厦华做筹备工作。

据新华网了解,在万利达目前的管理层中,不乏厦华过去的老员工,对厦华有一定熟悉度。“万利达接手也是好事。”但据厦华部分员工估计,鉴于万利达没有彩电这块业务,即便接手后开始这块业务,最初也仅有一、两条生产线,只需几十名骨干员工就可以启动工作,这样的需求并不能为解聘的员工解决就业的问题。

但上述股方内部人士则否认:“这些都是传说,现在还不到时候。”他表示,股东目前在做的事仅仅是退出彩电行业,资产处置是其中的一项工作,回收资金补偿员工和清偿债务,若能为员工创造一些再就业机会就更理想了。

“最坏的结果,也可能到月底员工就会走光,总有些被遗弃了的感觉。”一位在厦华度过20年时光的老技术员不免唏嘘:“厦华走到今天倒闭破产,包括建发等在内的原大股东都有一定责任。”

但上述内部人士则坚称,厦华最终走到今天这个结果更多还是行业自身的原因,国际彩电巨头也都在巨额亏损,股东在自身亏损的情况下承担起法律规定的补偿责任是应该的,目前所有员工均得到超过法规标准

的补偿,债权人也能够保全权益,这已经难能可贵了。

员工揭厦华电子惨败内因

30年前在厦门成立的厦华电子,经过常年“拼杀”,成为福建最大的电子企业,中国第一台等离子电视的制造者,也是中国第一家率先从CRT电视转型为平板电视的企业,最大的彩电出口企业之一,并将中国彩电品牌TCL、创维、长虹、海尔等远远甩在身后。

面对厦华的“倒下”,外界大都认为,这与厦华电子近年来“舍近求远”拓展海外市场有莫大关联,而此前其进入手机、计算机、显示器等多个陌生产业领域,也被认为是一次次失败的尝试。

上个世纪末中国家电业进入到多元化疯狂扩张时期,经过数次战略失误,疯狂业务扩张失败后的厦华尝到了“苦果”,随即在2005年转向平板电视转型实现利润大增,也就在这一年,经过战略重组后,华映科技成为厦华电子第一大股东,厦华集团退居第2位。

此后的厦华一路亏损,厦华电子被戴上“*ST”帽子,面临退市风险,甚至以出售厂房的方式“度日”,直至现今宣布停产。期间,企业员工也从最初5000多名降到1700多名。厦华员工坦言,经营管理存有问题,发展策略发生失误都可以理解,“但砸了厦华这老品牌,还有恶性经营的原因。”

数名员工告诉记者,控股厦华电子的中华映管,在福州有生产显像管的公司,强制厦华高于市场价购买华映产品,但是,生产线上的工人发现,从华映买进的大多是无法进入市场的积压品,厦华要消化将近30亿的量,“有些显像管‘屁股’黑乎乎的,一看就有质量问题。”

成为全国最大的平板电视生产基地,曾是厦华在2005年后转型后的重点追求,但在一线工人看来,领军中国家电行业的厦华电子,生产的平板电视质量也非常差。一位老员工补充说,很多时候生产的产品,还没出厂就要返工,直接导致产能低、效能低,还有一些问题产品来不及返工就直接进入市场。

“等到市场反应就滞滞后了,但迟早肯定会出问题。”数名厦华员工认为,最终结果就是直接砸了“厦华”这老品牌。(综合报道)

企业留人:要靠共同的愿景和价值观

一份努力就有一份收获!



近期公司几个同事以不同理由辞职,不仅给公司的运营带来了一些影响,更重要的是给公司的人力资源部门敲响了警钟。亡羊补牢为时未晚。对于他们的的辞职,我们首先应该问几个为什么?

因共同出过几次差、共同解决过很多问题,我对其中2人还是比较了解的,小伙子们为人老实、工作踏实、专业精通,还有一个最宝贵的品质——积极主动。可是就是这样一个人对公司未来会有着很大作用的人才为什么离去?我想不从以下几个“为什么”出发是找不到根本原因,解决不了根本问题的。

一个人到一个企业的目的是什么?不同年龄、不同阶段的需求是什么?怎么发现和保障?企业有人才培养的机制和职务晋升的平台吗?又是怎么执行的?

美国心理学家马斯洛关于“人的需求的五个层次”基本可以解答以上问题:1、生理需求即衣食住行养家糊口;2、安全的需求;3、爱的需求即归属感、团队的和谐氛围;4、尊重的需求;5、个人价值,自我实现的需求。

回来再说辞职的这两人,其中赵某已经成家,对象在公路局工作,第1、2项需求可排除,我个人认为正是他在公司得不到爱,不被尊重,没有归属感是其辞职的原因之一,个人价值得不到体现,看不到升职的机会,感受不到企业的希望与愿景是其辞职的重要原因。

所以,当一个人在一个企业中感受不到爱;得不到尊重;没有共同的价值观从而没有归属感;学不到新的东西从而自我提升慢;看不到升职的机会;(没有学习、升职的渠道)个人价值得不到体现;感受不到企业的希望与愿景。不仅一般员工会辞职,层次更高的人也会离去。没有共同的价值观和共同的愿景的组织不叫团队只能叫团伙。团伙是没有未来的!

笔者的建议:

1、宣贯企业的愿景和价值观,把员工的意识,员工的行动都统一到企业目标上。以调查问卷,企业文化知识竞赛等多种形式开展

和进行企业目标和执行力的宣贯。

2、建立透明的人才晋升机制(渠道)并严格执行和公开。

3、部门领导的业绩考核,需加上下属的评价,比如个人魅力、团队组织、培养能力、理念培养、公平等方面。

4、建立后备干部推荐(部门领导推荐)考察制。

5、建立公司管理层定期与不同阶段不同层次员工沟通制度,了解其真实想法和需求,而不是完全听部门领导汇报。

(刘继铭)

阳坡酒业 要做白酒金三角的知名品牌

幕,琳琅满目的酒类新品布局各个主流酒店和成都新会展中心,各类品牌酒争相竞艳。其中,四川的酒尤为活跃。泸州作为白酒金三角的核心腹地。各种档次和品牌的白酒争奇斗艳现身展会。泸州阳坡酒业就是位于泸州白酒金三角独立生产和独立品牌的一家酒企。

在展会现场,泸州阳坡酒业有限公司总经理曾学华谈到自己的品牌和企业兴致勃勃,满怀信心。他说,泸州作为白酒金三角的核心腹地已经形成规模和品牌。而泸州阳坡酒业有限公司尽管规模小,但是从质量上来说专门聘请了酒业专家作指导,已经形成一个以质量求生存的发展理念。不仅如此,阳坡酒业地处泸州,但酒基地处于与茅台、郎酒等酿美酒赤水河水系,所以,主要以酿造酱香型酒为主,目前“阳坡老窖”及“阳坡老窖”系列产品已经形成独特的知名品牌。该品牌凭借其得天独厚的人文环境和自然环境资源,秉承中国白酒的传统酿造工艺,精选优质高粱、小麦作原料,优质的泉水精

工酿造而成。其就色泽透明、酒香浓郁、其味柔和醇厚、落喉爽净、余香盈口、回味悠长,风格独特,包装精美,价格适中,产品一上市就深受广大经销商和消费者的青睐。所谓“好酒精粹在纳溪,阳坡老窖最臻品”。

在糖酒会现场,很多白酒经销商认为,新品太多难以在其中选择出匹配自身资源的产品。泸州阳坡酒业有限公司总经理曾学华和大多数酒厂生产厂家感叹到,好的经销商很难找。他们这次参加展会,主要目的是想找几个能力强和实力的经销商。曾学华和大多数厂家认为,现在多数经销商对新品的接受程度是不够的,往往接手一个产品的时候首先考虑的就是厂家的费用支持,如何找契合点,这是一个很关键性的问题。曾学华最后向记者表示,目前白酒业尽管发展遇到暂时困难,但是他的阳坡老窖依靠质量为生存,凝练出他两千年历史的酿酒高度,注定要开创白酒金三角又一酒品经典,延续好酒不老传奇。



■ 本报记者 喻永国 实习记者 桂妮娜

第90届春季糖酒会的热潮逐渐拉开序幕

创造荣誉感 激发员工的潜能

荣誉感是一个强大的推动力。人们喜欢从自身所在的组织获得荣誉感。荣誉感从公司的环境或社区计划中获得,如公司的发展、规模、利润、领导者、产品、服务或者其他一些资源。

最近,一位公司的总裁来与我们讨论他的公司。他抱怨说公司员工干劲儿不足,不知道该怎么办来激励他们。我们几乎是异口同声地说:“激励的办法就是让你的公司更加成功。”这并不是最有帮助的答案。他也许不得不在公司获得成功前增加员工对公司的承诺、干劲儿和责任感。然而,在大多数即将失败的公司中,员工的干劲儿很低。而在大多数成功的公司,员工的干劲儿是很高的。当看到公司正在做他们认可的、会让公司成功的事时,人们的干劲儿自然就增加了。

荣誉感是一种个人化的感受。从理论上来说,让一个人兴奋的事情,可能会让另一个人感到心灰意冷。正如上述的,多数其他因素一样,荣誉感从某些方面来讲,也是一种自我选择。也就是说,选择留在公司里的人,都是能从公司和它的所作所为中找到荣誉感的人。

这条信息对领导者来说很简单。考虑一下,如何在你的公司里建立一种荣誉感。想一些办法。为成功者欢呼,把他们的成功故事和你的成功故事告诉公司里的其他人;倾听并向他人学习,看他们会为什么事情感到自豪,就多做这些事情。

工作中最大的荣誉感就是有挑战性、有意义的任务。它有可能给人们带来对自己和对公司的良好感觉。为了提供这种满足感,工作必须是值得做的。很好地完成它会带给你一种满足感,这项工作应该具有拓展性和一定的不确定性,以让工作者的判断力、解决问题的能力 and 决断力能得到发挥。

这项标准并不意味着体力劳动的刺激程度,一定会比脑力劳动差。例如,在最近一个诺德斯特龙公司(Nordstrom)举办的室内庭院设计展览上,一个女孩兴奋地讲道,她的花让商店里的空间效果变得非常美丽。她说,当一位女士经过她的展台夸她的好花好看时,她对那位女士报以一个灿烂的笑容,然后把两盆她正要挪走的牵牛花,送给了那位女士,并说:“你留着这两盆花吧,我们本来是要把它扔掉的,但我相信你能把它们安置好。”

这就是一个对挑战性和有意义的工作感到兴奋的员工的例子。她用自己的创造力、判断力和决断力完成了一件事情。她也正为诺德斯特龙的顾客创造着“关键时刻”。

(中金)