

理解激励的基本内涵与步骤



案例导入

1998年，琼丝创立了友谊卡片公司。2003年3月，琼丝决定让员工共享公司的成功，她宣布，在即将来临的六、七、八3个月中，友谊卡片公司星期五也成为休息日。这样，所有员工将拥有三天的周末时间，而与此同时，他们仍得到与五天工作制一样的薪水。

在实施三天周末工作制一个月后，琼丝最信赖的一位员工向她坦白，他宁愿得到加薪而不是额外的休息时间，而且他相信很多员工与他的想法相同。

琼丝十分惊讶，她的大多数员工不到30岁，而年均收入35 000美元，这已超过从事相似工作的员工收入的20%。对于她自己来说，如果年收入已达35 000美元，再让她在钱和休息时间之间进行选择的话，她毫无疑问将选择后者，她以为她的员工也会如此。不过琼丝十分开明，在接下来的大会上她召集了所有员工，问他们：“你们是希望得到夏季的四天工作制呢，还是希望得到4 000美元的奖金？结果大多数人选择希望得到4 000美元的奖金。

请问：琼丝为什么会惊讶？她该如何激励她的员工？



案例解析

“案例导入”中琼丝惊讶的原因是她原以为员工会接受自己的政策，但事与愿违。

琼丝要做的就是首先要找准员工的真正需要，而不能把自己的想法当成员工的需要。