

# 文本检测报告

报告编号: 4c6b8e9adac984b4 检测时间: 2015-11-30 22:16:09

检测文献: 论企业管理中的员工激励

作者: 罗晓丽

检测范围:

√ 中文科技期刊论文全文数据库

√ 博士学位论文全文数据库/硕士学位论文全文数据库

√ 互联网数据资源/互联网文档资源

高校自建特色论文库/高校论文全文数据库

自建特色论文库/个人比对库

时间范围: 1989-01-01至2015-11-30

## 维普论文检测系统 (检测结论)

总相似比: 86.87%

自写率: 13.13% | 复写率: 86.87% | 引用率: 0%

去除本人已发表文献复写率: 86.87%

相似片断: 127

期刊库片断: 97 | 硕博库片断: 4 | 互联网片断: 26 | 高校特色库片断: 0 | 自建库片断: 0

总字数: 8184

指标说明:

- 总字数: 送检论文的总字符数, 包括中文、阿拉伯数字、外文字符、标点符号等, 制表符和图表不计入统计
- 总相似比: 送检论文与比对文献相似的部分 (包括参考引用) 占整个送检论文的比重, 总相似比=复写率+引用率
- 自写率: 送检论文中剔除雷同片段和引用片段后占整个送检论文的比重
- 复写率: 送检论文中与检测范围所有文献相似的部分 (不包括参考引用部分) 占整个送检论文的比重
- 引用率: 送检论文中被系统识别为引用的部分占整个送检论文的比重 (引用部分指正确标注的参考引用文献)

## 维普论文检测系统 (结果汇总)

引用汇总:

序号	引用片段
----	------

相似文献汇总:

序号	相似文献	片段数	片段相似比	来源
1	浅谈激励机制 赵荣清 - 《现代营销》 - 2012	7	4.65	期刊
2	试论企业管理中的激励问题 张新 - 《科技信息》 - 2007	7	3.74	期刊
3	对企业管理中激励问题的思考 王爱枝 - 《科学之友: 中》 - 2011	4	3.14	期刊

4	企业管理中激励问题浅谈 高海军 刘霞 - 《内蒙古煤炭经济》 - 2009	3	2.14	期刊
5	激励因素在企业管理中的作用 谢淑萍 - 《科学时代》 - 2012	3	2.05	期刊
6	浅谈思想政治工作的激励问题 严小玲 - 《科技促进发展》 - 2010	2	1.7	期刊
7	包毓敏 - 《湖南财经高等专科学校学报》 - 2005	2	1.68	期刊
8	论企业人力资源激励机制与研究 赵晓杰 - 《黑龙江科技信息》 - 2009	2	1.66	期刊
9	浅析企业管理中激励机制的应用 郝光侠 - 《中国科技投资》 - 2014	3	1.62	期刊
10	现代企业的人才管理 叶建华 - 《中国印刷》 - 2014	2	1.48	期刊
11	教育管理中激励管理的探索 郑琛 - 《21世纪中学生作文：初中教师适用》 - 2009	2	1.34	期刊
12	如何激励员工 文丰 - 《珠江经济》 - 2002	2	1.33	期刊
13	员工激励漫谈 李向红 - 《集团经济研究》 - 2007	2	1.24	期刊
14	浅谈企业人力资源管理的激励问题 孙东红 赵红 - 《理论界》 - 2006	2	1.16	期刊
15	试论企业管理中激励问题与人力资源管理 胡慧恩 - 《科学之友：下》 - 2008	2	1.14	期刊
16	对中小旅行社员工激励现状的思考 甘露 江海瑶 - 《集团经济研究》 - 2006	2	1.1	期刊
17	论企业人力资源的激励机制 王祥 - 《中国商贸》 - 2009	1	1.07	期刊
18	浅谈企业管理中激励问题 王立平 - 《中国新技术新产品》 - 2009	1	1.06	期刊
19	企业人力资源管理中激励机制及应用研究 杨素芬 - 《现代商贸工业》 - 2010	1	1.01	期刊
20	人力资源与公司战略 刘? - 《人力资源管理》 - 2011	1	0.99	期刊
21	试论企业管理的激励问题 马萍 - 《贵州工业大学学报：社会科学版》 - 2007	1	0.96	期刊
22	论激励在现代企业人力资源管理中的作用 王素桂 - 《中国科技博览》 - 2014	1	0.92	期刊
23	浅谈企业人力资源管理中激励 丛晶 - 《中国电子商务》 - 2014	2	0.91	期刊
24	企业员工的绩效评估与员工激励 王伟伟 - 《环球市场信息导报（理论）》 - 2014	1	0.87	期刊
25	有效激励对人力资源管理的意义及实现途径 谢姗 - 《财会研究》 - 2009	1	0.86	期刊
26	关于E时代我国企业员工激励策略的研究 陈美霞 孙凤英 - 《时代经贸：下旬》 - 2007	1	0.86	期刊

27	论人力资源管理中的激励机制 李炎生 - 《今日科苑》- 2007	1	0.84	期刊
28	谈国有企业员工的激励机制 张俊清 - 《中国新技术新产品》- 2011	1	0.84	期刊
29	强化企业文化建设增强核心竞争力 张跃建 - 《现代企业文化》- 2011	1	0.84	期刊
30	巴斯夫：与员工在一起 无 - 《品质》- 2011	1	0.8	期刊
31	酒店人力资源管理激励机制探讨 徐力 - 《经济研究导刊》- 2011	1	0.8	期刊
32	关于企业管理中激励问题的几点认识 宋允前 刘宇 - 《北京机械工业学院学报》- 2007	1	0.8	期刊
33	浅析企业有效激励制度 肖亚明 - 《中国科技博览》- 2010	1	0.75	期刊
34	激励机制在公司治理中的作用 杨丽明 张向东 - 《民营科技》- 2009	1	0.75	期刊
35	浅析现代企业人力资源激励的创新机制 王玉坤 钟海燕 - 《集团经济研究》- 2007	1	0.75	期刊
36	论酒店员工激励对策 胡朝举 黄响报 - 《商场现代化》- 2008	1	0.74	期刊
37	浅论企业管理中的激励问题 应友明 冉波 - 《商场现代化》- 2004	1	0.73	期刊
38	激励——企业管理制胜之法 崔力心 - 《经济技术协作信息》- 2004	1	0.71	期刊
39	八大激励模式让员工更具活力 迟宇 - 《科学大观园》- 2006	1	0.71	期刊
40	我国国有企业员工的激励机制分析 付红章 - 《商场现代化》- 2005	1	0.69	期刊
41	企业管理中激励问题的探讨 李若含 谢杪 - 《商情》- 2012	1	0.69	期刊
42	浅谈企业人力资源管理中的激励职能 袁新梅 - 《党史文苑：下半月学术版》- 2008	1	0.68	期刊
43	浅析企业管理中的激励问题 张永军 - 《科技视界》- 2012	1	0.66	期刊
44	企业在管理过程中如何应用激励手段 刘振宇 - 《科学之友：下》- 2009	1	0.62	期刊
45	激励机制在我国企业管理中的作用研究 刘迎春 范德成 - 《现代管理科学》- 2009	1	0.61	期刊
46	创新、适用、思辨、务实——德鲁克的“有效管理理论”及其启示 毛彩菊 - 《经济与社会发展》- 2007	1	0.6	期刊
47	创业投资将来门槛更低 无 - 《商业经济》- 2005	1	0.58	期刊
48	有效激励：人力资源管理的重要内容 孙丽萍 武金凤 - 《河北北方学院学报：社会科学版》- 2006	1	0.57	期刊

49	浅议企业激励问题 邢继伟 - 《黑龙江科技信息》- 2011	1	0.57	期刊
50	我国企业激励机制的刍议 班苏红 - 《中国电子商务》- 2011	1	0.55	期刊
51	浅谈企业经营管理中的激励机制 李金乔 - 《经济技术协作信息》- 2014	1	0.55	期刊
52	如何发挥激励因素在销售管理工作中的作用 刘亚梅 - 《中国商界：上半月》- 2012	1	0.55	期刊
53	建立和完善企业管理中的激励机制 崔学军 - 《牙膏工业》- 2005	1	0.55	期刊
54	国有煤炭企业人力资源管理激励制度的创新 王翰钊 题正义 - 《科技和产业》- 2008	1	0.55	期刊
55	如何提高激励的有效性 郎雅丽 - 《煤矿现代化》- 2003	1	0.55	期刊
56	巴斯夫公司激励士气的五项原则 无 - 《中国电子商务》- 2008	1	0.55	期刊
57	我国现行人才激励机制存在的问题与对策探讨 李国杰 - 《广东轻工职业技术学院学报》- 2006	1	0.55	期刊
58	试论企业管理的激励策略 关雪峰 - 《人力资源管理》- 2010	1	0.54	期刊
59	论企业管理中的员工激励问题 刘利成 - 《河北企业》- 2014	1	0.52	期刊
60	员工激励要做到“四要四不要” 赵靖 - 《中小企业管理与科技》- 2011	1	0.51	期刊
61	企业员工激励管理问题分析 赵宇 - 《中国科技投资》- 2013	1	0.44	期刊
62	基于专业操作能力优化绩效管理教学模式 李建忠 - 《教育与教学研究》- 2012	1	0.4	期刊
63	基于激励理论的员工激励分析 周斌 - 《前沿》- 2011	1	0.36	期刊
64	浅谈薪酬激励在人力资源管理中的应用 郭英英 - 《中国电子商务》- 2011	1	0.34	期刊
65	激励机制在农机行业中的应用 毛明来 陈通 王新立 - 《中国农机化》- 2006	1	0.32	期刊
66	新经济条件下我国企业人力资源管理的系统设计 孙北梅 - 【中国海洋大学博硕论文】- 2003	1	0.72	博硕
67	J银行营口分行激励案例研究 陈宇绮 - 【大连理工大学博硕论文】- 2011	1	0.57	博硕
68	激励理论在我国企业管理中的应用研究 赵磊 - 【郑州大学博硕论文】- 2005	1	0.55	博硕
69	a海事局人岗匹配优化研究 刘秋连 - 【武汉理工大学博硕论文】- 2007	1	0.55	博硕
70	科学有效激励员工的七种方式_百度经验 互联网数据 -	3	2.46	互联网
71	员工管理之基础篇_百度文库 互联网数据 -	2	1.32	互联网

72	浅析员工激励的特点-资讯中心-时代光华管理培训网 互联网数据 -	2	1.18	互联网
73	论文_百度文库 互联网数据 -	1	1.09	互联网
74	自考人力资源毕业文论_百度文库 互联网数据 -	1	1.04	互联网
75	不花钱的激励方式_拓展训练行业资讯_深圳拓展训练行业资讯-深圳... 互联网数据 -	1	0.99	互联网
76	员工管理五原则_免费下载_百度文库 互联网数据 -	1	0.99	互联网
77	巴斯夫:激励员工的五项原则-宋联可-价值中国网 互联网数据 -	1	0.94	互联网
78	人力资源管理专业论文一浅谈企业员工的绩效评估与员工激励机制_论文 互联网数据 -	1	0.94	互联网
79	同道问答各位HR, 有没有不花钱的激励员工的方法? 互联网数据 -	1	0.89	互联网
80	听姣矇笨聰烘构_教育学/心理学_人文社科_专业资料 互联网数据 -	1	0.86	互联网
81	企业员工的绩效评估与员工激励(自考本科论文), 人力资源管理论文... 互联网数据 -	1	0.86	互联网
82	小论员工激励之特点优势_陈馨贤老师-智慧365 互联网数据 -	1	0.74	互联网
83	我该如何激励员工?-资讯中心-时代光华管理培训网 互联网数据 -	1	0.68	互联网
84	激励部属七种最实效_百度文库 互联网数据 -	1	0.66	互联网
85	浅谈激励理论在企业管理中的应用南京廖华 互联网数据 -	1	0.65	互联网
86	领导学第三章_百度文库 互联网数据 -	1	0.65	互联网
87	员工管理_百度知道 互联网数据 -	1	0.62	互联网
88	有效激励员工:九大绝招 互联网数据 -	1	0.6	互联网
89	有效激励员工:九大绝招_沟通激励_职场宝典_团队领导_沟通谈判... 互联网数据 -	1	0.55	互联网
90	管理学期中作业_百度文库 互联网数据 -	1	0.55	互联网
91	【精品】-浅谈企业管理中激励问题-豆丁网 互联网数据 -	1	0.38	互联网

指标说明:

- 1、相似文献：所检测到的相似片段的出处来源文献。
- 2、片段数（%）：送检论文中来源于本相似文献的相似片段数及相似片段占全部文献字数的百分比。
- 3、引证：送检测片段被系统识别的文献出处在论文参考文献中有列举。

### 维普论文检测系统(相似片段详情)

送检论文片段-1（相似度：96.05%）	相似内容来源
摘要：在市场经济发展越来越完善的今天，一个企业的成长与壮大靠的不再是单纯的资本与技术的投入，如何使资本，技术以及其他资源充分合理的利用成为企业所考虑的首要问题	《人力资源管理专业论文—浅谈企业员工的绩效评估与员工激励机制_论文》 - 互联网数据 -  【摘要】在市场经济发展越来越完善的今天，一个企业的成长与壮大靠的不再是单纯的资本与技术的投入，如何使资本，技术以及其他资源充分合理的利用成为企业所考虑的首要问题... ...
送检论文片段-2（相似度：62.07%）	相似内容来源
作为资源环节中最重要的一块——人力资源，已经不再是一种成本来看待，而更多的是把他作为一种突破口，来实现企业的效用最大化	《新经济条件下我国企业人力资源管理的系统设计》孙北梅 - 《企业管理》 - 2003  。以人为中心的现代组织人力资源管理不再把人当成一种成本看待，而是把人视为企业中最宝贵的、可以增值的资源。因此，要使组织中的人在资源配置过程中将其内在潜力发挥出来以实现组织目标，组织又在
送检论文片段-3（相似度：100%）	相似内容来源
人力资源作为现代企业的一种战略性资源，已经成为企业发展的最关键因素。在人力资源管理的众多内容中，激励问题是重要内容之一	《论企业人力资源激励机制与研究》赵晓杰 - 《黑龙江科技信息》 - 2009  于不败之地?企业长久发展的动力在哪里?无数优秀企业的实践告诉我们：人力资源作为现代企业的一种战略性资源，已经成为企业发展的最关键因素。在人力资源管理的众多内容中，激励问题是重要内容之一。激励
送检论文片段-4（相似度：100%）	相似内容来源
激励的科学与否，直接关系到人力资源运用的好坏。很多企业都有人才外流现象，留不住人才已经成为制约企业发展的重要因素之一	《浅谈企业人力资源管理中的激励职能》袁新梅 - 《党史文苑：下半月学术版》 - 2008  企业发展的最关键因素。在人力资源管理的众多内容中。激励问题是重要内容之一。激励的科学与否，直接关系到人力资源运用的好坏。很多企业都有人才外流现象，留不住人才已经成为制约企业发展
送检论文片段-5（相似度：70.27%）	相似内容来源

<p>有效的激励正是解决这个问题的关键。如何激发员工的活力?必须对员工进行有效的激励。因此,企业人力资源管理的核心就是以激励机制为杠杆,调动全体员工的积极性、主动性</p>	<p>《论激励在现代企业人力资源管理中的作用》王素桂 - 《中国科技博览》 - 2014</p> <p>发展的最关键的因素,必须提到企业决策层和管理层的战略规划和制度的制定、执行中。人力资源管理的核心是激励,企业如何根据实际情况,建立起适应企业发展要求、为企业员工所接受的有效的激励机制就成为企业面临的一个迫切需要研究和解决的任务,也是企业</p>
<p>送检论文片段-6 (相似度: 97.53%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>如何才能使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地?企业长久发展的动力在哪里?无数优秀企业的实践告诉我们:人力资源作为现代企业的一种战略性资源,已经成为企业发展的最关键因素</p>	<p>《论企业人力资源激励机制与研究》赵晓杰 - 《黑龙江科技信息》 - 2009</p> <p>的凝聚力。关键词:激励机制;企业;管理;人力资源1人力资源激励机制如何才能使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地?企业长久发展的动力在哪里?无数优秀企业的实践告诉我们:人力资源作为现代企业的一种战略性资源,已经成为企业发展的最关键因素。在人力资源管理的众多</p>
<p>送检论文片段-7 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>在人力资源管理的众多内容中,激励问题是重要内容之一。激励的科学与否,直接关系到人力资源运用的好坏</p>	<p>《有效激励:人力资源管理的重要内容》孙丽萍 武金凤 - 《河北北方学院学报:社会科学版》 - 2006</p> <p>,已经成为组织发展的最关键因素。在人力资源管理的众多内容中,激励问题是重要内容之一激励的科学与否,直接关系到人力资源运用的好坏。有效的激励正是解决</p>
<p>送检论文片段-8 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>很多企业都有人才外流现象,留不住人才已经成为制约企业发展的重要因素之一。有效的激励正是解决这个问题的关键</p>	<p>《浅谈企业人力资源管理的激励问题》孙东红 赵红 - 《理论界》 - 2006</p> <p>与含,直接关系到人力资源运用的好坏。很多企业都有人才外流现象,留不住人才已经成为制约企业发展的重要因素之一。有效的激励正是解决这个问题的关键。1. 激励可以调动</p>
<p>送检论文片段-9 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>一、企业管理中为什么要引入激励</p>	<p>《试论企业管理中的激励问题》李莉[1] 付卫军[2] 杨艳彦[1] - 《经济技术协作信息》 - 2008</p> <p>。一、企业管理中为什么要引入激励1激励可以调动</p>
<p>送检论文片段-10 (相似度: 83.05%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>激励是现代企业管理的精髓,管理的过程就是激励的过程。从心理学的角度分析,激励就是通过内部、外部刺激来激发人的动机来诱导人的行为</p>	<p>《企业管理中激励问题浅谈》高海军 刘霞 - 《内蒙古煤炭经济》 - 2009</p> <p>、外部刺激来激发人的行为动机的心理过程。它通过激发人的动机来诱导人的行为。使其发挥内在潜力,为达到所追求目标而努力。从管理角度而言,激励就是激发人的内在潜力,开发人的能力,调动人的积极性和创</p>

送检论文片段-11 (相似度: 84.21%)	相似内容来源
使其发挥内在潜力, 为达到所最求目标而努力。从管理学的角度而言, 激励就是激发人的内在潜力, 开发人的能力, 调动人的积极性和创造性	《企业管理中激励问题浅谈》高海军 刘霞 - 《内蒙古煤炭经济》- 2009 内部、外部刺激来激发人的行为动机的心理过程。它通过激发人的动机来诱导人的行为。使其发挥内在潜力, 为达到所追求目标而努力。从管理角度而言, 激励就是激发人的内在潜力, 开发人的能力, 调动人
送检论文片段-12 (相似度: 93.18%)	相似内容来源
提高人力资源质量, 提高企业绩效。美国哈佛大学教授威廉·詹姆士研究发现, 在缺乏激励的环境中, 人的潜	《国有煤炭企业人力资源管理激励制度的创新》王翰钊 题正义 - 《科技和产业》- 2008 一工作环境激励制度的创新更有助于挖掘人的潜力, 提高国有煤炭企业人力资源质量。美国哈佛大学教授威廉·詹姆士研究发现, 在缺乏激励的环境中, 人的潜力只能
送检论文片段-13 (相似度: 96.23%)	相似内容来源
力只能发挥20%-30%, 如果受到充分的激励, 他们的潜力可发挥到80%-90%, 由此可见, 激励是挖掘潜力的重要途径	《企业管理中激励问题浅谈》高海军 刘霞 - 《内蒙古煤炭经济》- 2009 在缺乏激励的环境中, 人的潜力只能发挥出20%~30%, 如果受到充分的激励, 他们的能力可发挥80%~90%。由此可见, 激励是挖掘潜力的重要途径。二
送检论文片段-14 (相似度: 97.96%)	相似内容来源
由此, 企业在拥有人力资源和物质条件的同时, 必须采取科学有效的激励机制, 将员工的积极性和创造性充分调动起来	《激励机制在我国企业管理中的作用研究》刘迎春 范德成 - 《现代管理科学》- 2009 · 由此可见人力资源所表现的积极性和创造性是企业动力和活力的源泉企业在拥有人力资源和物质条件的时。必须采取科学有效的激励机制, 将员工的积极性和创造性充分调动起来
送检论文片段-15 (相似度: 83.72%)	相似内容来源
只有这样, 企业才能提高经济效益, 才具有兴旺发达的强大推动力, 才有敢于竞争, 善于竞争的生机和活力	《如何提高激励的有效性》郎雅丽 - 《煤矿现代化》- 2003 的激励机制, 将员工的积极性和创造性充分调动起来。只有这样, 企业才具有兴旺发达的强大推动力, 才有敢于竞争, 善于竞争的生机和活力。所以, 人是企业
送检论文片段-16 (相似度: 68.85%)	相似内容来源
员工激励的内容可以分为两种, 一种是有形的激励, 一种是无形的激励, 有形的激励包括实物奖励, 奖金, 奖品等; 无形的激励包括职位晋升, 荣誉称号等	《酒店人力资源管理激励机制探讨》徐力 - 《经济研究导刊》- 2011 的方式。总体而言, 激励方式可以分为有形激励和无形激励两种。(一)有形方式有形激励方式主要指激励能够具体体现出来的、被员工实际感知的、相对物质化的和制度化的方式, 主要包括薪酬激励和福利激励两种。1. 薪酬激励

送检论文片段-17 (相似度: 90.16%)	相似内容来源
<p>激励是以人的心理作为激励的出发点, 激励的过程是人的心理活动的过程, 而人的心理活动不可能凭直观感知, 只能通过其导致的行为表现来感知</p>	<p>《教育管理中激励管理的探索》郑琛 - 《21世纪中学生作文: 初中教师适用》- 2009</p> <p>的心理作为出发点, 激励的过程是心理活动过程, 而学生的心理活动不可能凭直觉感知, 只能通过在其作用下的行为表现出来。2. 激励产生的动机行为不是固定不变的, 它受多种主客观因素的影响, 在不同的时间、同</p>
送检论文片段-18 (相似度: 78.26%)	相似内容来源
<p>从认识的角度来看, 激励产生的动机行为不是固定不变的, 受多种主客观因素的制约, 不同的条件下, 其表现不同</p>	<p>《教育管理中激励管理的探索》郑琛 - 《21世纪中学生作文: 初中教师适用》- 2009</p> <p>的心理活动不可能凭直觉感知, 只能通过在其作用下的行为表现出来。2. 激励产生的动机行为不是固定不变的, 它受多种主客观因素的影响, 在不同的时间、不同的场合, 其表现</p>
送检论文片段-19 (相似度: 100%)	相似内容来源
<p>从激励的对象来看, 由于激励的对象是有差异的, 所以人的需要也千差万别, 从而决定了不同的人对激励的满足程度和心理承受能力也各不相同</p>	<p>《小论员工激励之特点优势_陈馨贤老师-智慧365》 - 互联网数据 -</p> <p>从激励的对象来看, 由于激励的对象是有差异的, 所以人的需要也千差万别, 从而决定了不同的人对激励的满足程度和心理承受能力也各不相同。要求对不同的...</p>
送检论文片段-20 (相似度: 100%)	相似内容来源
<p>从激励的程度上看, 激励不能超过人的生理和能力的限度, 应该讲究适度的原则。激励的目的是使人的潜力得到最大限度的发挥</p>	<p>《浅析员工激励的特点-资讯中心-时代光华管理培训网》 - 互联网数据 -</p> <p>2. 激励的作用是有限的从激励的程度上看, 激励不能超过人的生理和能力的限度, 应该讲究适度的原则。激励的目的是使人的潜力得到最大限度的发挥。但是,...</p>
送检论文片段-21 (相似度: 100%)	相似内容来源
<p>但是, 人的潜力不是无限的, 受到生理因素和自身条件的限制, 所以, 不同的人发挥的能力是不同的</p>	<p>《浅析员工激励的特点-资讯中心-时代光华管理培训网》 - 互联网数据 -</p> <p>但是, 人的潜力不是无限的, 受到生理因素和自身条件的限制, 所以, 不同的人发挥的能力是不同的。3. 激励手段是因人而异的从激励的对象来看, 由于激励的对...</p>
送检论文片段-22 (相似度: 98.53%)	相似内容来源
<p>随着市场竞争的愈来愈激烈, 人才争夺与人才之争的炽热化, 谁拥有最优秀的员工, 掌握着最先进的人才, 谁就能在竞争中保持领先, 并且不断的提高着自己的软实力</p>	<p>《企业员工的绩效评估与员工激励(自考本科论文), 人力资源管理论文_...》 - 互联网数据 -</p> <p>随着市场竞争的愈来愈激烈, 人才争夺与人才之争的炽热化, 谁拥有最优秀的员工, 掌握着最先进的人才, 谁就能在竞争中保持领先, 并且不断的提高着自己的软实力...</p>
送检论文片段-23 (相似度: 87.14%)	相似内容来源

<p>从我国的平均教育水平上可以了解，我国接受过高等教育的从业人员人数比较少，整体素质不高，通过必要的激励措施可以增强他们的竞争意识和吸收更加优秀的人才</p>	<p>《听姣矇窳璁烘构_教育学/心理学_人文社科_专业资料》 - 互联网数据 -</p> <p>2. 从业人员现状从我国的平均教育水平上可以了解,我国接受过高等教育的从业人员人数比较少,整体素质不高,通过必要的激励措施可以增强他们的竞争意...</p>
<p>送检论文片段-24 (相似度: 81.67%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>哈佛大学心理学家教授威廉詹姆斯调查发现，在按时计酬下，员工只发挥20%~30%的能力，在充分激励后能发挥出潜力的80%~90%</p>	<p>《论酒店员工激励对策》胡朝举 黄响报 - 《商场现代化》 - 2008</p> <p>直接影响。管理学家德鲁克说：企业只有一种真正的资源——人。哈佛大学心理学家威廉·詹姆斯调查发现，在按时计酬下员工一般只发挥20%~30%的能力；而在充分激励后，员工的潜力</p>
<p>送检论文片段-25 (相似度: 85.56%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>他认为，员工在正常水平下所做的绩效与受到激励后所产生的绩效存在着60%的差异。可见激励存在着震撼的力量，采取科学合理积极有效地激励措施最大限度的激励员工可以保持企业拥有永不衰竭的动力源泉</p>	<p>《论文_百度文库》 - 互联网数据 -</p> <p>他认为,员工在正常水平下所做的绩效与受到激励后所产生的绩效存在着60%的差异。可见激励存在着震撼的力量,采取科学合理积极有效地激励措施最大限度...</p>
<p>送检论文片段-26 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>有效的激励还必须以科学的评价体系为保证。客观、公正的绩效评价是对员工努力工作的肯定，是对员工进行奖惩的依据</p>	<p>《企业在管理过程中如何应用激励手段》刘振宇 - 《科学之友：下》 - 2009</p> <p>的评价体系是激励有效性的保障有效的激励还必须以科学的评价体系为保证，客观、公正的绩效评价是对员工努力工作的肯定，是对员工进行奖惩的依据，企业以员工绩效为依据，对员工</p>
<p>送检论文片段-27 (相似度: 77.94%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>通过评估，企业了解员工的优势与劣势，了解员工的需求，了解员工与组织发展相适应与不适应的部分，以员工绩效为依据，对员工进行奖惩，才能起到激励员工的目的</p>	<p>《企业员工的绩效评估与员工激励》王伟伟 - 《环球市场信息导报（理论）》 - 2014</p> <p>。吸引和留住优秀的人才：开发员工的潜在能力，促进员工自身素质的提高；加强组织的凝聚力；形成良性的人才环境。绩效评估与员工激励绩效评估的举措都是围绕着企业员工来进行的，通过评估，企业了解员工的优势与劣势，了解员工与企业发展相适应</p>
<p>送检论文片段-28 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>而激励的根本目的就是为了让员工创造出高的绩效水平。没有一个科学的绩效评价体系也就无法评定激励是否有效</p>	<p>《试论企业管理中的激励问题》张新 - 《科技信息》 - 2007</p> <p>。而激励的根本目的就是为了让员工创造出高的绩效水平。没有一个科学的绩效评价体系也就无法评定激励是否有效。随着企业的发展，员工的需要也会随之变化。通过对激励</p>

送检论文片段-29 (相似度: 100%)	相似内容来源
<p>随着企业的发展, 员工的需要也会随之变化, 通过对激励手段的评价, 可以随时把握激励手段的有效性和员工需要的变化, 调整激励政策, 达到激励员工的最好效果</p>	<p>《论人力资源管理中的激励机制》李炎生 - 《今日科苑》- 2007</p> <p>的绩效评价体系也就无法评定激励是否有效。文0李炎生(又马煤业集团公司)随着企业的发展, 员工的需要也会随之变化, 通过对激励手段的评价, 可以随时把握激励手段的有效性和员工需要的变化, 调整激励政策。达到激励员工的最好效果。四</p>
送检论文片段-30 (相似度: 100%)	相似内容来源
<p>激励机制对员工的某种符合组织期望的行为具有反复强化、不断增强的作用, 在这样的激励机制作用下, 组织不断发展壮大, 不断成长</p>	<p>《我国国有企业员工的激励机制分析》付红章 - 《商场现代化》- 2005</p> <p>的助长作用是指一定的激励机制对员工的某种符合组织期望的行为具商珊代2005年12月(审)总第452期有反复强化、不断增强的作用在这样的激励机制作用下, 组织不断发展壮大, 不断成长</p>
送检论文片段-31 (相似度: 100%)	相似内容来源
<p>激励机制对员工行为的助长作用给管理者的启示是: 管理者应能找准员工的真正需要, 并将满足员工需要的措施与组织目标的实现有效的结合起来</p>	<p>《激励机制在公司治理中的作用》杨丽明 张向东 - 《民营科技》- 2009</p> <p>的激励机制。激励机制对员工行为的助长作用给管理者的启示是: 管理者应能找准员工的真正需要, 并将满足员工需要的措施与组织目标的实现有效的结合起来。2. 2. 2 激励机制的致弱作用激励机制的致弱作用表现</p>
送检论文片段-32 (相似度: 68.89%)	相似内容来源
<p>人岗匹配是配置员工追求的目标, 为了实现人适其岗, 需要对员工和岗位进行分析。每个人的能力和性格不同</p>	<p>《a海事局人岗匹配优化研究》刘秋连 - 《企业管理》- 2007</p> <p>, 为人与组织匹配的实现提供了一种新的方法。刘艳巧提出要做到有效的人岗匹配需进行员工分析和岗位分析。员工分析要是对员工个体特征和行为特征分析, 岗位分析</p>
送检论文片段-33 (相似度: 100%)	相似内容来源
<p>, 每个岗位的要求和环境也不同, 只有事先分析、合理匹配, 才能充分发挥人才的作用, 才能保证工作顺利完成</p>	<p>《员工管理之基础篇_百度文库》 - 互联网数据 -</p> <p>每个人的能力和性格不同, 每个岗位的要求和环境也不同, 只有事先分析、合理匹配, 才能充分发挥人才的作用, 才能保证工作顺利完成。通过四种方法来促进人...</p>
送检论文片段-34 (相似度: 100%)	相似内容来源
<p>通过四种方法来促进人岗匹配: 第一, 多名高级经理人同时会见一名新员工, 多方面了解他的兴趣、工作能力</p>	<p>《有效激励员工: 九大绝招_沟通激励_职场宝典_团队领导_沟通谈判...》 - 互联网数据 -</p> <p>通过四种方法来促进人岗匹配: 第一, 多名高级经理人同时会见一名新员工, 多方面了解他的兴趣、工作能力、工作潜能; 第二, 公司除定期评价工作表现外, 还有相...</p>

送检论文片段-35 (相似度: 88.1%)	相似内容来源
、工作潜能; 第二, 公司除定期评价工作表现外, 还有相应的工作说明和要求规范; 第三, 用电子数据库贮存	《巴斯夫公司激励士气的五项原则》无 - 《中国电子商务》 - 2008 雇员, 以对他的兴趣、工作能力有确切的了解; 二、除公司定期评价工作表现外, 公司内部应有正确的工作说明和要求规范; 三、利用电子数据库贮存了有关工作要求
送检论文片段-36 (相似度: 100%)	相似内容来源
有关工作要求和员工能力的信息, 及时更新; 第四, 通过“委任状”, 高级经理人向董事会推荐到重要岗位的候选人	《有效激励员工: 九大绝招》 - 互联网数据 - 还有相应的工作说明和要求规范; 第三, 用电子数据库贮存有关工作要求和员工能力的信息, 及时更新; 第四, 通过“委任状”, 由高级经理人向董事会推荐到重要岗位的候选人 ...
送检论文片段-37 (相似度: 98.68%)	相似内容来源
(二) 论功行赏员工对公司的贡献受到诸多因素的影响, 如工作态度、工作经验、教育水平、外部环境等, 虽然有些因素不可控, 但最主要的因素是员工的个人表现, 这是可以控制和评价的因素	《人力资源与公司战略》刘? - 《人力资源管理》 - 2011 人才的作用, 才能保证工作顺利完成。2、论功行赏员工对公司的贡献受到诸多因素的影响, 如工作态度、工作经验、教育水平、外部环境等, 虽然有些因素不可控, 但最主要的因素是员工的个人表现, 这是可以控制和评价的因素。其中一个原则是——员工的收入必须根据他的工作表现确定
送检论文片段-38 (相似度: 100%)	相似内容来源
其中一个原则是——员工的收入必须根据他的工作表现确定。员工过去的表现是否得到认可, 直接影响到未来的工作结果	《员工管理_百度知道》 - 互联网数据 - 其中一个原则是——员工的收入必须根据他的工作表现确定。员工过去的表现是否得到认可, 直接影响到未来的工作结果。论功行赏不但可以让员工知道哪些行为该发扬...
送检论文片段-39 (相似度: 100%)	相似内容来源
论功行赏不但可以让员工知道哪些行为该发扬哪些行为该避免, 还能激励员工重复和加强那些有利于公司发展的行为	《浅谈激励机制》赵荣清 - 《现代营销》 - 2012 不可控, 但最主要的因素是员工的个人表现, 这是可以控制和评价的因素。论功行赏不但可以让员工知道哪些行为该发扬哪些行为该避免, 还能激励员工重复和加强那些有利于公司发展
送检论文片段-40 (相似度: 95.08%)	相似内容来源
因此, 在工作表现的基础上体现工资差异, 是建立高激励机制的重要内容。此外, 巴斯夫还根据员工的表现提供不同膳食补助金、住房、公司股票等福利	《激励因素在企业管理中的作用》谢淑萍 - 《科学时代》 - 2012 。此外, 巴斯夫还根据员工的表现提供不同膳食补助金、住房、公司股票等福利。因此, 在工作表现的基础上体现优越的薪酬福利, 是建立高激励机制的重要内容。这样才更加能吸引高素质、高技术的员工为企业奉献出自己的能力。参考文献

送检论文片段-41 (相似度: 98.18%)	相似内容来源
人的需求包括生理需求、安全需求、社会需求、尊重需求和自我实现需求等若干层次。当一种需求得到满足之后, 员工就会转向其它需求	《八大激励模式让员工更具活力》迟宇 - 《科学大观园》- 2006 能够使整个群体的行为导向更积更富有生气。差别激励人的需求包括:生理需求、安全需求、社会需求、尊重需求和自我实现需求等若干层次。当一种需求得到满足之后, 员工就会转向其他需求。由于每个员工
送检论文片段-42 (相似度: 100%)	相似内容来源
由于每个员工的需求各不相同, 对某个人有效的奖励措施可能对其他人就没有效果	《员工激励漫谈》李向红 - 《集团经济研究》- 2007 得到满足之后, 员工就会转向其他需求。由于每个员工的需求各不相同, 对某个人有效的奖励措施可能对其他人就没有效果
送检论文片段-43 (相似度: 100%)	相似内容来源
管理者应当针对员工的差异对他们进行个别化的奖励。比如, 有的员工可能更希望得到更高的工资, 而另一些人也许并不在乎工资, 而希望有自由的休假时间	《员工激励漫谈》李向红 - 《集团经济研究》- 2007 对其他人就没有效果。管理者应当针对员工的差异对他们进行个别化的奖励。比如, 有的员工可能更希望得到更高的工资, 而另一些人也许并不在乎工资, 而希望有自由的休假时间。又比如, 对一些工资高的员工, 增加工资的吸引力可能
送检论文片段-44 (相似度: 93.85%)	相似内容来源
又比如, 对一些工资高的员工, 增加工资的吸引力可能不如授予他“优秀员工之星”的头衔的吸引力更大, 因为这样可以使他觉得自己享有地位和受到尊重	《浅谈思想政治工作的激励问题》严小玲 - 《科技促进发展》- 2010 而另一些人也许并不在乎工资, 而希望有自由的休假时间。又比如, 对一些工资高的员工, 增加工资的吸引力可能不如授予他“模范员工”的头衔的吸引力更大, 因为这样可以使他觉得自己享有地位和受到尊重。二激励要注意公平不公平
送检论文片段-45 (相似度: 91.3%)	相似内容来源
员工不是在真空中进行工作, 他们总是在不断进行比较。如果你大学毕业后就有单位提供给你一份月薪1500元的工作, 你可能会感到很满意, 并且努力为组织工作	《关于E时代我国企业员工激励策略的研究》陈美霞 孙凤英 - 《时代经贸: 下旬》- 2007 为。这称为行为强化。管理者应当想办法增加奖励的透明度。 . . 3. 3奖励机制一定要公平。 . 员工不是在真空中进行工作, 他们总是在不断进行比较如果你大学毕业后就有单位提供给你一份月薪4000元的王作, 你可, 能会感到很满意, 并且努力
送检论文片段-46 (相似度: 97.22%)	相似内容来源

<p>但是，如果你一两个月之后发现另一个和你同时毕业，与你的年龄、学历相当的同学的月薪是2500元的时候，你有什么反应？你可能感到失望，同时不再像以前那样努力工作</p>	<p>《浅谈思想政治工作的激励问题》严小玲 - 《科技促进发展》 - 2010</p> <p>5000元的工作，你可能会感到很满意，并且努力为单位工作。但是，如果你~两个月之后发现另一个和你同时毕业，与你的年龄、学历相当的同学的月薪是5500元的时候，你有什么反应？你可能感到失望，同时不再像以前那样努力工作。虽然对于一个大学毕业</p>
<p>送检论文片段-47（相似度：89.8%）</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>虽然对于一个大学毕业生来说，1500元的薪水已经比较可以了，但这不是问题所在。问题的关键在于你觉得不公平</p>	<p>《如何激励员工》文丰 - 《珠江经济》 - 2002</p> <p>感到失望，同时不再像以前那样努力工作。虽然对于一个大学毕业生来说，4000元的薪水已经很高了，但这不是问题所在。问题的关键在于你觉得不公平。因此，管理者在设计</p>
<p>送检论文片段-48（相似度：100%）</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>因此，管理者在设计薪酬体系的时候，员工的经验、能力、努力程度等应当获得公平的评价。只有公平的奖励机制才能激发员工的工作热情</p>	<p>《如何激励员工》文丰 - 《珠江经济》 - 2002</p> <p>很高了，但这不是问题所在。问题的关键在于你觉得不公平。因此，管理者在设计薪酬体系的时候，员工的经验、能力、努力程度等应当在薪水获得公平的评价。只有公平的奖励机制才能激发员工的工作热情</p>
<p>送检论文片段-49（相似度：97.67%）</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>（五）通过基本和高级的培训计划，提高员工的工作能力，并且从公司内部选拔有资格担任领导工作的人才</p>	<p>《浅谈激励机制》赵荣清 - 《现代营销》 - 2012</p> <p>通过基本和高级的培训计划，提高员工的工作能力，并且从公司内部选拔有资格担任领导工作的人才。4. 不断改善工作环境和安全条件。适宜的工作环境</p>
<p>送检论文片段-50（相似度：87.5%）</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>为员工提供广泛的培训计划，由专门的部门负责规划和组织。培训计划包括一些基本的技能培训，也涉及到高层的管理培训，还有根据公司实际情况开发的培训课程，以帮助员工成长为最终目标</p>	<p>《员工管理五原则_免费下载_百度文库》 - 互联网数据 -</p> <p>为员工提供广泛的培训计划，由专门的部门负责规划和组织。培训计划包括一些基本的技能培训，也涉及到高层的管理培训，还有根据公司实际情况开发的培训课...</p>
<p>送检论文片段-51（相似度：100%）</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>组织结构的明确，每个员工都知道自己岗位在公司中的位置和作用，还可方便地了解到有哪些升迁途径，并可获取相关的资料</p>	<p>《激励因素在企业管理中的作用》谢淑萍 - 《科学时代》 - 2012</p> <p>，由专门的部门负责规划和组织，以帮助员工成长为最终目标。组织结构的明确，每个员工都知道自己岗位在公司中的位置和作用，还可方便地了解到有哪些升迁途径，并可获取相关的资料</p>
<p>送检论文片段-52（相似度：100%）</p>	<p>相似内容来源</p>

<p>巴斯夫在晋升方面有明显的内部导向特征，更趋向于从内部提拔管理人员，这为那些有志于发展的人才提供了升职机会</p>	<p>《激励因素在企业管理中的作用》谢淑萍 - 《科学时代》 - 2012 ，并可获取相关的资料。巴斯夫在晋升方面有明显的内部导向特征，更趋向于从内部提拔管理人员，这为那些有志于发展的人才提供了升职机会。此外，巴斯夫还根据员工的表现提供</p>
<p>送检论文片段-53 (相似度: 79.55%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>要建立以人为本的管理思想，管理者要充分尊重员工的劳动，维护他们的权益，实施情感化的管理。柔性化管理</p>	<p>《对中小旅行社员工激励现状的思考》甘露 江海瑶 - 《集团经济研究》 - 2006 充分尊重员工的劳动，维护他们的权益，实施情感化的管理。柔性化管理是“人本”管理的一种实践形式，依靠人性解放、权力平等、民主管理，通过激励、召</p>
<p>送检论文片段-54 (相似度: 97.5%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>理是“人本”管理的一种实践形式，依靠人性解放、权力平等、民主管理，通过激励、感召、诱导等方法，从内心深处来激发员工的内在潜力和工作的主动性，使他们能心情舒畅，不遗余力地为企业工作</p>	<p>《》包毓敏 - 《湖南财经高等专科学校学报》 - 2005 外力，而是依靠人性解放、权力平等、民主管理，通过激励、感召、诱导等方法，从内心深处来激发每个员工的内在潜力以及主动性和创造性，使他们能真正做到心情舒畅，不遗余力地为企业不断开拓新的优良业绩，成为企业在激烈竞争中取得优势的力量源泉。柔性化管理是“人本”管理的一种实践形式，充分体现</p>
<p>送检论文片段-55 (相似度: 97.67%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>(六) 不断改善工作环境和安全条件适宜的工作环境，不但可以提高工作效率，还能调节员工心理。根据生理</p>	<p>《浅谈激励机制》赵荣清 - 《现代营销》 - 2012 才。4. 不断改善工作环境和安全条件。适宜的工作环境，不但可以提高工作效率，还能调节员工心理状态。根据生理需要设计工作环境，可以加快速度、节省体力、缓解</p>
<p>送检论文片段-56 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>需要设计工作环境，可以加快速度、节省体力、缓解疲劳；根据心理需要设计工作环境，可以创造愉悦、轻松、积极、活力的工作氛围</p>	<p>《浅谈激励机制》赵荣清 - 《现代营销》 - 2012 心理状态。根据生理需要设计工作环境，可以加快速度、节省体力、缓解疲劳；根据心理需要设计工作环境，可以创造愉悦、轻松、积极、活力的工作氛围。安全是对工作条件最基本的要求，但却是很多企业</p>
<p>送检论文片段-57 (相似度: 73.44%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>对工作环境进行人性化的改造，在工厂附近设立各种专用汽车设施，在公司内开设多家食堂和饭店，为体力劳动者增设盥洗室，保持工作地点整洁干净……</p>	<p>《巴斯夫：与员工在一起》无 - 《品质》 - 2011 职业培训以及通过学习取得对工作有帮助的相关证书。 ●改善工作环境和安全条件。巴斯夫公司在工厂附近设立各种专用汽车设施。公司内有11家食堂和饭店，每年提供400万顿膳食。每个工作地点都保持清洁，并为体力劳动者设</p>
<p>送检论文片段-58 (相似度: 92.41%)</p>	<p>相似内容来源</p>

<p>安全是对工作条件最基本的要求，但却是很多企业难以实现的隐痛。建立了一大批保证安全的标准设施，由专门的部门负责，如医务部、消防队、工厂高级警卫等，负责各自工作范围内的安全问题</p>	<p>《浅谈激励机制》赵荣清 - 《现代营销》 - 2012</p> <p>工作条件最基本的要求，但却是很多企业的隐痛。建立了一大批保证安全的标准设施，由专门的部门负责，如医务部、消防队、工厂警卫等，负责各自工作范围内的安全问题。向所有的工人提供定期的安全指导和防护设施。还可以建立各种安全制度，如大楼每一层都必须有一名经过专门安全</p>
<p>送检论文片段-59 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>向所有的工人提供定期的安全指导和防护设施。还可以建立各种安全制度，如大楼每一层都必须有一名经过专门安全训练的员工轮流值班</p>	<p>《浅谈激励机制》赵荣清 - 《现代营销》 - 2012</p> <p>各自工作范围内的安全问题。向所有的工人提供定期的安全指导和防护设施。还可以建立各种安全制度，如大楼每一层都必须有一名经过专门安全训练的员工轮流值班。除设施和制度的保障外，还以奖励的方式激励</p>
<p>送检论文片段-60 (相似度: 61.36%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>除设施和制度的保障外，还以奖励的方式鼓励安全生产，那些意外事故发生率最低的车间可以得到安全奖</p>	<p>《浅谈激励机制》赵荣清 - 《现代营销》 - 2012</p> <p>的安全指导和防护设施。还可以建立各种安全制度，如大楼每一层都必须有一名经过专门安全训练的员工轮流值班。除设施和制度的保障外，还以奖励的方式激励</p>
<p>送检论文片段-61 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>在领导与被领导的关系中，强调抱合作态度。领导者在领导的过程中，就如同自己被领导一样，在相互尊重的氛围中坦诚合作</p>	<p>《领导学第三章_百度文库》 - 互联网数据 -</p> <p>5、实行抱合作态度的领导方法在领导与被领导的关系中，强调抱合作态度。领导者在领导的过程中，就如同自己被领导一样，在相互尊重的氛围中坦诚合作。...</p>
<p>送检论文片段-62 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>巴斯夫的领导者任务是商定工作指标、委派工作、收集情报、检查工作、解决矛盾、评定下属职工和提高他们的工作水平</p>	<p>《》无 - 《有色金属工业》 - 2005</p> <p>的气氛中合作。巴斯夫公司给领导者规定的任务是商定工作指标、委派工作、收集情报、检查工作、解决矛盾、评定下属职工和提高他们的工作水平。巴斯夫公司的多年经验表明，抱合作</p>
<p>送检论文片段-63 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>其中，最主要的任务是评价下属，根据工作任务、工作能力和工作表现给予公正评价，让下属感受到自己对企业的贡献、认识到在工作中的得失</p>	<p>《员工管理之基础篇_百度文库》 - 互联网数据 -</p> <p>其中，最主要的任务是评价下属，根据工作任务、工作能力和工作表现给予公正评价，让下属感受到自己对企业的贡献、认识到在工作中的得失。评价的原...</p>
<p>送检论文片段-64 (相似度: 94.52%)</p>	<p>相似内容来源</p>

评价的原则是“多赞扬、少责备”，尊重员工，用合作的方式帮助其完成任务。任务被委派后，领导必须亲自检查，员工也自行检验中期工作和最终工作结果，共同促进工作顺利完成	《巴斯夫:激励员工的五项原则-宋联可-价值中国网》 - 互联网数据 - 评价的原则是“多赞扬、少责备”，尊重员工,用合作的方式帮助其完成任务。任务被委派后,领导必须亲自检查,员工也自行检验中期工作和最终工作结果,共同...
送检论文片段-65 (相似度: 71.11%)	相似内容来源
构建优秀的企业文化是适应竞争、保持常胜不衰的根本保证。因此,企业要通过营造良好的企业文化氛围和塑	《对中小旅行社员工激励现状的思考》甘露 江海瑶 - 《集团经济研究》 - 2006 ，紧密联系在一起。5、构建优秀的旅行社企业文化，增强员工归属感构建优秀的旅行社企业文化是旅行社适应竞争、保持常胜不衰的根本保证。由于旅行社产品的综合性
送检论文片段-66 (相似度: 68.12%)	相似内容来源
营造良好的企业文化形象来加强企业文化建设,使得员工树立共同的价值观念和行为规范,在公司内部形成强大的凝聚力和向心力,增强员工对企业的归属感和荣誉感	《强化企业文化建设增强核心竞争力》张跃建 - 《现代企业文化》 - 2011 服务意识,达到内强素质外树形象的目的。三、加强企业文化建设是增强企业凝聚力、向心力的需要。在企业管理实际工作中,通过系统的文化建设。塑造职工群体的价值观,形成共同的企业目标和经营观念,并通过企业文化这种软实力所带来
送检论文片段-67 (相似度: 85.54%)	相似内容来源
从上面我们可以看到,企业中常用的激励方法有很多。随着建立社会主义市场经济体制总体目标的确立,我国积极调整和完善所有制结构,加快推进国有企业改革,发展生产要素市场,健全宏观调控体系	《自考人力资源毕业文论_百度文库》 - 互联网数据 - 从上面我们可以看到,企业中常用的激励方法有很多。随着建立社会主义市场经济体制总体目标的确立,我国积极调整和完善所有制结构,加快推进国有企业改革...
送检论文片段-68 (相似度: 92.75%)	相似内容来源
与此同时,为适应现代企业的发展,我国的很多企业也相继建立了以员工的激励机制和约束机制为核心的人力资源管理制度,为企业的发展和壮大提供了制度的保障	《谈国有企业员工的激励机制》张俊清 - 《中国新技术新产品》 - 2011 企业发展的重要因素之一。有效的激励正是解决这个问题的关键。随着现代企业基本制度的不断完善,为适应现代企业的发展,很多国有企业也相继建立了以员工的激励机制和约束机制为核心的人力资源管理制度,为企业的发展和壮大提供了制度的保障
送检论文片段-69 (相似度: 100%)	相似内容来源
但仅仅知道这些方法还不够。要想让激励方法起到积极作用,必须在正确的指导思想下进行。很多企业在激励	《浅谈企业人力资源管理的激励问题》孙东红 赵红 - 《理论界》 - 2006 有很多。但仅仅知道这些法还不够。要想让激励方法起到积极作用,必须在正确的指导思想下进行。很多企业在激励的指导思想、原则上把握不准,在对激励的认识和运
送检论文片段-70 (相似度: 100%)	相似内容来源

<p>的思想、原则上把握不够，在对激励的认识和运用上存在很多误区，往往采用了激励手段，也无法起到激励的效果</p>	<p>《试论企业管理中激励问题与人力资源管理》胡慧恩 - 《科学之友：下》 - 2008</p> <p>下进行。很多企业在激励的思想、原则上把握不够，在对激励的认识和运用上存在很多误区，往往采用了激励手段，也无法起到激励的效果。5激励的误区①我国</p>
<p>送检论文片段-71（相似度：88.75%）</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>有效地激励部属已渐成领导者不得轻视的管理工作。当您看见员工的优秀表现,想表达您对他的肯定或鼓励时,千万不要吝啬口头夸奖和赞美,赞美是最简捷、最好用且不花钱的激励办法.</p>	<p>《不花钱的激励方式_拓展训练行业资讯_深圳拓展训练行业资讯-深圳...》 - 互联网数据 -</p> <p>有效地激励部属已渐成领导者不得轻视的管理工作,当您看见员工的优秀表现,想表达您对他的肯定或鼓励时,千万不要吝啬,赞美是最简单最好用的激励办法.不花钱的激励...</p>
<p>送检论文片段-72（相似度：86.59%）</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>上司在工作中看到部属的表现确实很不错,可以用树大拇指、拍肩膀等行为互动激励方式。这种肢体语言的激励不仅能带给部属以信息,同时也给予其力量,恰当使用,非常管用,让部属倍感信心和鼓舞</p>	<p>《科学有效激励员工的七种方式_百度经验》 - 互联网数据 -</p> <p>上司在工作中看到部属的表现确实很不错,可以用树大拇指、拍肩膀等行为互动激励方式。这种肢体语言的激励不仅能带给部属以信息,同时也给予其力量,恰当...</p>
<p>送检论文片段-73（相似度：97.87%）</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>随着科技的日新月异发展,如今沟通交流方式都换成了电脑、手机短信等高科技方式,而忽略最普通的亲笔信函</p>	<p>《科学有效激励员工的七种方式_百度经验》 - 互联网数据 -</p> <p>随着科技的日新月异发展,如今沟通交流方式都换成了电脑、手机短信等高科技方式,而忽略最普通的亲笔信函。当部属在工作中有出色表现时,主管能够自己亲...</p>
<p>送检论文片段-74（相似度：100%）</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>当部属在工作中有出色表现时,主管能够自己亲笔写一封致函感谢信或亲自制作填写一张祝福卡,字里行间,情真意切,相信更能打动部属,对部属是最好的激励</p>	<p>《科学有效激励员工的七种方式_百度经验》 - 互联网数据 -</p> <p>当部属在工作中有出色表现时,主管能够自己亲笔写一封致函感谢信或亲自制作填写一张祝福卡,字里行间,情真意切,相信更能打动部属,对部属是最好的激励。...</p>
<p>送检论文片段-75（相似度：98.59%）</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>如果部属的工作表现优异,主管可以在工作中给予更大的目标,让部属有挑点感,也保持工作中的新鲜感,使得有更大的激情和动力投入工作,使部属获得更大满足和成就</p>	<p>《同道问答各位HR,有没有不花钱的激励员工的方法?》 - 互联网数据 -</p> <p>如果部属的工作表现优异,主管可以在工作中给予更大的目标,让部属有挑点感,也保持工作中的新鲜感,使得有更大的激情和动力投入工作,使部属获得更大满足和成就。这...</p>
<p>送检论文片段-76（相似度：100%）</p>	<p>相似内容来源</p>

<p>对交代给部属的工作目标和任务，作为领导者要充分信任他，在工作中适当授权，让其承担职责，负起责任，这是对部属最好的激励</p>	<p>《我该如何激励员工?-资讯中心-时代光华管理培训网》 - 互联网数据 -  对交代给部属的工作目标和任务,作为领导者要充分信任他,在工作中适当授权,让其承担职责,负起责任,这是对部属最好的员工激励。上下级之间需要信任,...</p>
<p>送检论文片段-77 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>上下级之间需要信任，同时在部属工作的完成过程中，上司要给予部属必要的培训、指导和帮助，使得他有能力完成目标和任务</p>	<p>《激励部属七种最有效_百度文库》 - 互联网数据 -  上下级之间需要信任,同时在部属工作的完成过程中,上司要给予部属必要的培训、指导和帮助,使得他有能力完成目标和任务。方式6、将部属先进事迹在企...</p>
<p>送检论文片段-78 (相似度: 97.78%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>尽管近年来我国的企业已经接受了许多西方的管理观念，也实行了很多激励员工的方法。从纵向来看，我国企</p>	<p>《激励理论在我国企业管理中的应用研究》赵磊 - 《行政管理学》 - 2005  激励理论在我国企业管理中存在的问题及原因分析 尽管近年来我国的企业已经接受了许多西方的管理观念，也实行了很多激励员工的方法。从纵向来看，我国企业的人力资源管理</p>
<p>送检论文片段-79 (相似度: 82.76%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>业的人力资源管理提升了一个台阶，但是从横向来看，我国企业的人力资源管理体制还存在这样那样的问题，而且在一定程度上制约了企业的发展，本人认为，我国企业管理中的激励应用存在以下几方面的问题</p>	<p>《论企业人力资源的激励机制》王祥 - 《中国商贸》 - 2009  还存在这样那样的问题，而且在一定程度上制约了企业的发展。本人认为，我国企业管理中的激励应用存在以下几方面的问题：1. 1单纯的经济手段员工激励是企业管理的一项重要内容，从目前来看，通过薪酬机制来激励员工的责任心和积极性是企业最常用的方法。激励手段单一，仅局限于薪酬方面，企业很少</p>
<p>送检论文片段-80 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>有的企业，尤其是我国的一些中小企业，对人才根本不重视，认为有无激励一个样。这些企业就需要革新自己的陈旧观点，把人才当作一种资本来看，挖掘人的潜力，重视激励，否则，必然会遭淘汰</p>	<p>《对企业管理中激励问题的思考》杜红臻[1] 张宏[2] - 《经济技术协作信息》 - 2010  下属去完成自己的任务。五、激励的误区管理意识落后。 有的企业，尤其是我国的一些中小企业，对人才根本不重视，认为有无激励一个样。这些企业就需要革新自己的陈旧观点，把人才当作一种资本来看，挖掘人的潜力，重视激励，否则，必然会遭淘汰。还有的企业，口头上重视人才，行动上</p>
<p>送检论文片段-81 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>

<p>还有的企业，口头上重视人才，行动上却还是以往的一套。这些企业管理思想落后，在这些企业里的员工很难有高的积极性</p>	<p>《试论企业管理中的激励问题》李莉[1] 付卫军[2] 杨艳彦[1] - 《经济技术协作信息》- 2008</p> <p>，否则，必然会遭淘汰。还有的企业，口头上重视人才，行动上却还是以往的一套。这些企业管理思想落后，在这些企业里的员工很难有高的积极性。2. 企业中存在盲目激励现象。不少企业看到</p>
<p>送检论文片段-82 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>不少企业看到别的企业有激励措施，自己便“依葫芦画瓢”。合理的借鉴是必须的，但很多企业只是照办</p>	<p>《试论企业管理的激励策略》关雪峰 - 《人力资源管理》- 2010</p> <p>。不少企业看到别的企业有激励措施，自己便“依葫芦画瓢”。合理的借鉴是必须的，但很多企业只是照办。前文中，曾论述过，激励的有效性在于需要</p>
<p>送检论文片段-83 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>前文中，曾论述过，激励的有效性在于需要。只有立足本企业员工的需要，激励才会有积极意义。所以，要消除盲目激励的现象，，必须对员工需要做科学的调查分析，针对这些需要来制定本企业的激励措施</p>	<p>《浅谈企业管理中激励问题》王立平 - 《中国新技术新产品》- 2009</p> <p>现象。不少企业看到别的企业有激励措施，自己便“依葫芦画瓢”。合理的借鉴是必须的，但很多企业只是照办。前文中，曾论述过，激励的有效性在于需要。只有立足本企业员工的需要，激励才会有积极意义。所以，要消除盲目激励的现象，，必须对员工需要做科学的调查分析，针对这些需要来制定本企业</p>
<p>送检论文片段-84 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>许多企业实施激励措施时，并没有对员工的需要进行分析，“一刀切”地对所有的人采用同样的激励手段，结果适得其反！这也没有认识到激励的基础是需要</p>	<p>《试论企业管理中的激励问题》张新 - 《科技信息》- 2007</p> <p>的激励措施。3. 激励措施的无差别化许多企业实施激励措施时，并没有对员工的需要进行分析，“一刀切”地对所有的人采用同样的激励手段。结果适得其反！这也没有认识到激励的基础是需要。同样的激励手段不可能满足所有的需要</p>
<p>送检论文片段-85 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>同样的激励手段不可能满足所有的需要</p>	<p>《浅析企业管理中激励机制的应用》郝光侠 - 《中国科技投资》- 2014</p> <p>的基础是需要。同样的激励手段不可能满足所有的需要</p>
<p>送检论文片段-86 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>另外，企业要注重对核心员工的激励。在企业中，核心技术人员、高级管理者、营销骨干等都属于核心员工，他们有着高于一般员工的能力</p>	<p>《浅析企业管理中激励机制的应用》郝光侠 - 《中国科技投资》- 2014</p> <p>所有的需要。另外，企业要注重对核心员工的激励。在企业中，核心技术人员、高级管理者、营销骨干等都属于核心员工，他们有着高于一般员工的能力。加强对他们，可以起到事半功倍的效果。对核心员工的激励</p>

送检论文片段-87 (相似度: 100%)	相似内容来源
<p>加强对他们, 可以起到事半功倍的效果。对核心员工的激励更要使用长期激励的手段, 如股票期权、目标激励</p>	<p>《浅议企业激励问题》邢继伟 - 《黑龙江科技信息》 - 2011</p> <p>核心员工的激励。在企业中, 加强对他们的激励, 可以起到事半功倍的效果。对核心员工的激励更要使用长期激励的手段, 如股票期权、目标激励。四是激励就是奖励</p>
送检论文片段-88 (相似度: 100%)	相似内容来源
<p>从字面上看, 激励有激发、鼓励、诱导、驱使之意。而在管理科学中, 激励不等于奖励。仅仅将激励狭义地从字面理解为正的鼓励, 只强调利益引导一个方面是不准确的, 用于指导实践则是有害的</p>	<p>《企业人力资源管理中激励机制及应用研究》杨素芬 - 《现代商贸工业》 - 2010</p> <p>, 结果难以达到预期目的。从字面上看, 激励有激发、鼓励、诱导、驱使之意。而在管理科学中, 激励不等于奖励。仅仅将激励狭义地从字面理解为正面的鼓励, 只强调利益引导一个方面是不准确的, 用于指导实践则是有害的。 【9】 ~NO. 24, 2010现代商贸工业Modern</p>
送检论文片段-89 (相似度: 100%)	相似内容来源
<p>管理激励, 从完整意义上说, 应包括激发和约束两层含义。奖励和惩罚是两种最基本的激励措施, 是对立统一的</p>	<p>《创业投资将来门槛更低》无 - 《商业经济》 - 2005</p> <p>, 结果难以达到预期目的, 在管理科学中, 激励不等于奖励。管理激励, 从完整意义上说, 应包括激发和约束两层含义。奖励和惩罚是两种最基本的激励措施, 是对立统一</p>
送检论文片段-90 (相似度: 100%)	相似内容来源
<p>激励就是奖励。这是企业中普遍存在的一个误区。前面我们认识到, 需要被剥夺的时候也可以激起员工的紧张状态, 使其有较高的积极性</p>	<p>《试论企业管理中的激励问题》张新 - 《科技信息》 - 2007</p> <p>, 如股票期权、目标激励。4激励就是奖励这是企业中普遍存在的一个误区。前面我们认识到, 需要被剥夺的时候也可以激起员工的紧张状态。使其有较高的积极性。企业的一项奖励措施往往会使员工产生各种</p>
送检论文片段-91 (相似度: 100%)	相似内容来源
<p>企业的一项奖励措施往往会使员工产生各种行为方式, 其中的部分并不是企业所希望的。因此, 必要的束缚措施和惩罚措施就很必要</p>	<p>《浅析企业管理中激励机制的应用》郝光侠 - 《中国科技投资》 - 2014</p> <p>。企业的一项奖励措施往往会使员工产生各种行为方式, 其中的部分并不是企业所希望的。因此, 必要的束缚措施和惩罚措施就很必要。但是, 使用惩罚措施时要注意, 惩罚力度不能过大。多用奖励</p>
送检论文片段-92 (相似度: 100%)	相似内容来源
<p>但是, 使用惩罚措施时要注意, 惩罚力度不能过大。多用奖励, 辅以惩罚</p>	<p>《【精品】-浅谈企业管理中激励问题-豆丁网》 - 互联网数据 -</p> <p>但是, 使用惩罚措施时要注意, 惩罚力度不能过大。多用奖励, 辅以惩罚。激励过程中缺乏沟通。企业往往重视命令的传达, 而不注重反馈的过程。这样对激励是很...</p>

送检论文片段-93 (相似度: 100%)	相似内容来源
企业往往重视命令的传达, 而不注重反馈的过程。这样对激励是很没有好处的。缺乏必要的沟通, 员工就处于一个封闭的环境中, 不会有高积极性的	《对企业管理中激励问题的思考》杜红臻[1] 张宏[2] - 《经济技术协作信息》- 2010 ，惩罚力度不能过大。多用奖励。辅以惩罚。激励过程中缺乏沟通。企业往往重视命令的传达, 而不注重反馈的过程。这样对激励是很没有好处的。缺乏必要的沟通, 员工就处于一个封闭的环境中, 不会有高积极性的。对
送检论文片段-94 (相似度: 100%)	相似内容来源
所有的员工都希望能得到公司的赏识, 但结果却往往令他们失望。很多员工总是抱怨, 领导只有在自己出错的时候才会注意他们的存在	《企业管理中激励问题的探讨》李若含 谢杪 - 《商情》- 2012 ，就不会有很高的积极性。所有的员工都希望能得到公司的赏识, 但结果却往往令他们失望。很多员工总是抱怨, 领导只有在自己出错的时候才会注意到他们的存在。(四)过度激励有人认为激励的强度
送检论文片段-95 (相似度: 100%)	相似内容来源
管理者注意对员工的正面反馈是很重要的。告诉员工企业感谢员工对企业的贡献, 对员工进行肯定, 拉进与员工的距离, 这才是对员工的极大激励	《对企业管理中激励问题的思考》杜红臻[1] 张宏[2] - 《经济技术协作信息》- 2010 只有在自己出错的时候才会注意他们的存在。管理者注意对员工的正面反馈是很重要的。告诉员工企业感谢员工对企业的贡献, 对员工进行肯定, 拉进与员工的距离, 这才是对员工的极大激励。透明管理。让下属了解公司的发展方向
送检论文片段-96 (相似度: 100%)	相似内容来源
让下属了解公司的发展方向, 了解公司的现实状态, 是非常重要的。创造一种透明的环境, 为员工提供相应的信息, 可以极大地提高工作效率	《浅论企业管理中的激励问题》应友明 冉波 - 《商场现代化》- 2004 的距离。这才是对员工的极大激励。第二, 透明管理。让下属了解公司的发展方向, 了解公司的现实状态, 是非常重要的。创造一种透明的环境, 为员工提供相应的信息, 可以极大地提高工作效率。(四)重激励轻
送检论文片段-97 (相似度: 96.83%)	相似内容来源
企业管理者要让职工了解企业的发展方向, 了解企业的现实状态, 是非常重要的。创造一种透明的环境, 为员工提供相应的信息, 可以极大地提高工作效率	《关于企业管理中激励问题的几点认识》宋允前 刘宇 - 《北京机械工业学院学报》- 2007 。第二, 透明管理。让下属了解公司的发展方向, 了解公司的现实状态, 是非常重要的。创造一种透明的环境, 为员工提供相应的信息, 可以极大地提高工作效率。2. 4激励方式单一、长期激励不足大多数企业实行的是工资加少量
送检论文片段-98 (相似度: 97.67%)	相似内容来源

<p>管理是讲究艺术的，对人的管理更是如此。那种高谈阔论，教训下属，以自我为中心的领导方式已不再适用</p>	<p>《我国现行人才激励机制存在的问题与对策探讨》李国杰 - 《广东轻工职业技术学院学报》- 2006</p> <p>是讲究艺术的，对人的管理更是如此。那种高谈阔论，教训下属，以自我为中心的领导方式已不适用了。倾听是一种有效的沟通方式。具有成熟智慧的管理者会认为</p>
<p>送检论文片段-99 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>在霍桑访谈实验中，梅奥已注意到亲善的沟通方式，不仅可以了解到员工的需求，更可以改善上下级之间的关系，从而使员工更加自愿的努力工作</p>	<p>《浅析现代企业人力资源激励的创新机制》王玉坤 钟海燕 - 《集团经济研究》- 2007</p> <p>。在霍桑访谈实验中，梅奥已注意到亲善的沟通方式，不仅可以了解到员工的需求，更可以改善上下级之间的关系，从而使员工更加自愿的努力工作。具有成熟智慧的管理者会认为倾听别人意见比表现自己渊博的知识更重要</p>
<p>送检论文片段-100 (相似度: 98.41%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>倾听是一种有效的沟通方式。具有成熟智慧的管理者会认为倾听别人意见比表现自己渊博的知识更重要。适时赞誉别人也是管理中极为有效的手段</p>	<p>《现代企业的人才管理》叶建华 - 《中国印刷》- 2014</p> <p>更加自愿地努力工作。倾听是一种有效的沟通方式。具有成熟智慧的管理者会认为倾听别人的意见比表现自己渊博的知识更重要。适时地赞誉别人也是管理中极为有效的手段。采用“与人为善”的管理方式，不仅有</p>
<p>送检论文片段-101 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>采用“与人为善”的管理方式，不仅有助于营造和谐的工作气氛，而且可以提高员工的满意度，使其能继续坚持不懈地为实现企业目标而努力</p>	<p>《现代企业的人才管理》叶建华 - 《中国印刷》- 2014</p> <p>管理中极为有效的手段。采用“与人为善”的管理方式，不仅有助于营造和谐的工作气氛，而且可以提高员工的满意度，使其能继续坚持不懈地为实现企业目标而努力。</p> <p>3. 企业文化是寻求内部动态平衡的有效途径</p>
<p>送检论文片段-102 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>在中国企业界，有这么一个现象，国有企业不重激励重约束，留不住人才；民营企业重激励不重约束，也留不住人才</p>	<p>《试论企业管理中的激励问题》李莉[1] 付卫军[2] 杨艳彦[1] - 《经济技术协作信息》- 2008</p> <p>工作效率。6. 重激励轻约束。在中国的企业界，有这么一个现象，国有企业不重激励重约束，留不住人才；民营企业重激励不重约束，也留不住人才。可见，只强调对激励的重视</p>
<p>送检论文片段-103 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>可见, 只强调对激励的重视还是不够的</p>	<p>《试论企业管理中的激励问题》李莉[1] 付卫军[2] 杨艳彦[1] - 《经济技术协作信息》- 2008</p> <p>。可见，只强调对激励的重视还是不够的。7. 过度激励</p>
<p>送检论文片段-104 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>

<p>有人认为激励的强度越大约好。其实，这也是一种错误的观点，凡事物极必反，激励也是这样。过度的激励就会给员工过度的压力，当这个压力超过员工承受力的时候，结果是可想而知的</p>	<p>《试论企业管理的激励问题》马萍 - 《贵州工业大学学报：社会科学版》 - 2007</p> <p>。7. 过度激励有人认为激励的强度越大约好。其实，这也是一种错误的观点，凡事物极必反，激励也是这样。过度的激励就会给员工过度的压力，当这个压力超过员工承受力的时候，结果是可想而知的。适当的激励才会有积极意义。激励中存在的问题有很多，并且会随着经济的发展</p>
<p>送检论文片段-105 (相似度: 80.77%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>对一个企业来说，人员激励的重要性主要体现在以下几个方面：</p>	<p>《浅谈薪酬激励在人力资源管理中的应用》郭英英 - 《中国电子商务》 - 2011</p> <p>。总体来说，薪酬激励的重要性可以体现在以下几个方面： (1) 提高员工的工作积极性、主动性</p>
<p>送检论文片段-106 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>在发达国家的许多企业中，特别是那些竞争力强、实力雄厚的企业，通过各种优惠政策、丰厚的福利待遇、快捷的晋升途径来吸引企业需要的人才</p>	<p>《浅析企业有效激励制度》肖亚明 - 《中国科技博览》 - 2010</p> <p>1引优秀的人才到企业中来在发达国家的许多企业中，特别是那些竞争力强、实力雄厚的企业。通过各种优惠政策、丰厚的福利待遇、快捷的晋升途径来吸引企业需要的人才。管理学家研究表明，员工的工作绩效</p>
<p>送检论文片段-107 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>(二) 开发员工的潜在能力，促进在职工充分的发挥其才能和智慧</p>	<p>《基于激励理论的员工激励分析》周斌 - 《前沿》 - 2011</p> <p>优秀的人才到企业来；二是开发员工的潜在能力，促进在职工充分地发挥其才能和智慧；三是留住</p>
<p>送检论文片段-108 (相似度: 97.67%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>管理学家研究表明，员工的工作绩效时员工能力和受激励程度的函数，即绩效=F(能力*激励)。如果把</p>	<p>《如何发挥激励因素在销售管理工作中的作用》刘亚梅 - 《中国商界：上半月》 - 2012</p> <p>管理学家研究表明，员工的工作绩效时员工能力和受激励程度的函数，即绩效=F(能力激励)。如果把激励制度对员工创造性、革新精神和主动提高自身素质</p>
<p>送检论文片段-109 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>激励制度对员工创造性、革新精神和主动提高自身素质的意愿的影响考虑进去的话，激励对工作绩效的影响就更大了</p>	<p>《对企业管理中激励问题的思考》王爱枝 - 《科学之友：中》 - 2011</p> <p>，如果把激励制度对员工创造性、革新精神和主动提高自身素质意愿的影响考虑进去的话，激励对工作绩效的影响就更大了。1. 2激励是提高工作效率的关键手段工作</p>
<p>送检论文片段-110 (相似度: 80.43%)</p>	<p>相似内容来源</p>

<p>德鲁克 (P. Drucker) 认为, 每一个组织都需要三个方面的绩效: 直接的成果、价值的实现和未来的人力发展</p>	<p>《创新、适用、思辨、务实——德鲁克的“有效管理理论”及其启示》毛彩菊 - 《经济与社会发展》- 2007</p> <p>, 每一个组织都应将其绩效集中于三个方面: 直接的成果、价值的实现和未来的人力发展。德鲁克同时也认为, 专家要着眼于贡献, 要使自己的工作有效, 必须使用通俗易懂</p>
<p>送检论文片段-111 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>缺少任何一方面的绩效, 组织注定非垮不可。因此, 每一位管理者都必须在这三个方面均有贡献。在三方面的贡献中, 对“未来的人力发展”的贡献就是来自激励工作</p>	<p>《有效激励对人力资源管理的意义及实现途径》谢珊 - 《财会研究》- 2009</p> <p>需要三个方面的绩效: 直接的成果、价值的实现和未来的人力发展。缺少任何一方面的绩效, 组织注定非垮不可。因此, 每一位管理者都必须在这三个方面均有贡献。在这三方面的贡献中, 对“未来的人力发展”的贡献就是来自激励工作。它有</p>
<p>送检论文片段-112 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>科学的激励制度包含有一种竞争精神, 它的运行能够创造出一种良性的竞争环境, 进而形成良性的竞争机制</p>	<p>《浅谈企业经营管理中的激励机制》李金乔 - 《经济技术协作信息》- 2014</p> <p>造就良1生的竞争环境。科学的激励制度包含有一种竞争精神, 它的运行能够创造出一种良性I向竞争环境, 进而形成良『生的竞争机制。在具有竞争1生的环境</p>
<p>送检论文片段-113 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>在具有竞争性的环境中, 组织成员就会收到环境的压力, 这种压力将转变为员工努力工作的动力。正如麦格雷</p>	<p>《我国企业激励机制的刍议》班苏红 - 《中国电子商务》- 2011</p> <p>, 进而形成良性的竞争机制。在具有竞争性的环境中, 组织成员就会收到环境的压力, 这种压力将转变为员工努力工作的动力。正如麦格雷戈所说: “个人与个人之间的竞争</p>
<p>送检论文片段-114 (相似度: 93.33%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>戈(Douglas M?Mc Gregor) 所说: “个人与个人之间的竞争, 才是激励的主要来源之一</p>	<p>《J银行营口分行激励案例研究》陈宇绮 - 《》- 2011</p> <p>会转变为员工自身的动力。正如麦格雷戈(DouglasM·McGregor) 所说: “个人与个人之间的竞争, 才是激励的主要来源之一</p>
<p>送检论文片段-115 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>”在这里, 员工工作的动力和积极性成了激励工作的间接结果</p>	<p>《激励机制在农机行业中的应用》毛明来 陈通 王新立 - 《中国农机化》- 2006</p> <p>来源之一”。在这里, 员工的工作动力和积极性成了激励工作的间接结果。2. 5使员工由被动</p>
<p>送检论文片段-116 (相似度: 90.2%)</p>	<p>相似内容来源</p>

<p>总之, 激励是管理, 更是艺术。激励贯穿于企业管理的全过程, 激励应得到企业全体员工的响应, 企业一定要重视对员工的激励</p>	<p>《浅析企业管理中的激励问题》张永军 - 《科技视界》 - 2012</p> <p>和积极性的艺术。无论什么样的企业要发展都离不开人的创造力和积极性。因此企业一定要重视对员工的激励。激励贯穿于企业管理的全过程, 激励应得到企业全体员工的响应。企业</p>
<p>送检论文片段-117 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>激励是现代企业管理中最重要、最基本的职能。伴随着经济发展的全球化以及市场竞争的日趋激烈化, 如果企</p>	<p>《管理学期中作业_百度文库》 - 互联网数据 -</p> <p>浅谈激励理论在企业管理中的应用摘要: 激励是现代企业管理中最重要、最基本的职能。伴随着经济发展的全球化以及市场竞争的日趋激烈化, 如果企业在管...</p>
<p>送检论文片段-118 (相似度: 92.31%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>业在管理中能够有效运用激励理论, 不但能给企业带来巨大经济效益, 而且能为社会带来一定的社会效益, 其效果越来越明显</p>	<p>《浅谈激励理论在企业管理中的应用南京廖华》 - 互联网数据 -</p> <p>⑥伴随着经济发展的全球化以及市场竞争的日趋激烈化, 如果企业在管理中能够有效运用激励理论, 不但能给企业带来巨大经济效益, 而且能为社会带来一定的社会效益, 其效果...</p>
<p>送检论文片段-119 (相似度: 97.78%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>激励中存在的问题有很多, 并且会随着经济的发展滋生出新的问题。一个企业要想有科学的激励体系, 除了注</p>	<p>《试论企业管理中激励问题与人力资源管理》胡慧恩 - 《科学之友: 下》 - 2008</p> <p>有积极意义。激励中存在的问题有很多, 并且会随着经济的发展滋生出新的问题。本文只把一般性问题论述。中国企业要想有科学的激励体系, 除了注意这些问题外, 创新</p>
<p>送检论文片段-120 (相似度: 63.64%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>意这些问题外, 还需要在企业成长过程中不断创新, 根据实际情况, 综合运用多种激励机制, 把激励的手段和</p>	<p>《建立和完善企业管理中的激励机制》崔学军 - 《牙膏工业》 - 2005</p> <p>他们的积极性、主动性和创造性, 完善的激励机制是必不可缺少的, 因此企业一定要重视对员工的激励, 根据实际情况, 综合运用多种激励机制, 把激励的手段和目的结合起来</p>
<p>送检论文片段-121 (相似度: 100%)</p>	<p>相似内容来源</p>
<p>目的结合起来, 改变思维模式, 真正建立起适应企业特色、时代特点和员工需求的开放的激励体系, 使企业在激烈的市场竞争中立于不败</p>	<p>《激励——企业管理制胜之法》崔力心 - 《经济技术协作信息》 - 2004</p> <p>际情况, 综合运用多种激励机制, 把激励的手段和目的结合起来, 改变思维模式, 真正建立起适应企业特色、时代特点和员工需求的开放的激励体系, 使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。(作者单位</p>
<p>送检论文片段-122 (相似度: 90%)</p>	<p>相似内容来源</p>

1. 《激励在现代企业管理中的重要作用》，杨勇 林会云 高庆国，煤炭技术，2008年4月	《员工激励要做到“四要四不要”》赵靖 - 《中小企业管理与科技》 - 2011 的决定，并真正融入到企业中去。参考文献：?杨勇，林会云，高庆国. 《激励在现代企业管理中的重要作用》煤炭技术，2008年4月
送检论文片段-123 (相似度: 97.22%)	相似内容来源
2. 《论激励理论在企业管理中的运用》，刁在亮，黑龙江科技信息，2008年24期	《浅谈企业人力资源管理中激励》丛晶 - 《中国电子商务》 - 2014 。参考文献[1] 《论激励理论在企业管理中的运用》，刁在亮，黑龙江科技信息，2008年24期。 [2] IX 浅议企业管理
送检论文片段-124 (相似度: 87.8%)	相似内容来源
3. 《浅议企业管理中的激励机制》，任彩银，石家庄联合技术职业学院学术研究，2006年9月	《论企业管理中的员工激励问题》刘利成 - 《河北企业》 - 2014 , (24) [3]任彩银. 浅议企业管理中的激励机制EJ]. 石家庄联合技术职业学院学术研究, 2006, (9) [4]武涤非. 略论
送检论文片段-125 (相似度: 82.35%)	相似内容来源
4. 《论激励理论在企业管理中的应用》，刘燕，现代商贸工业，2008年第七期	《企业员工激励管理问题分析》赵宇 - 《中国科技投资》 - 2013 教育. 教育教学刊. 2009年3期. 【2】刘燕. 论激励理论在企业管理中的应用1J1. 现代商贸工业. 2008
送检论文片段-126 (相似度: 94.29%)	相似内容来源
5. 《浅谈企业管理中的激励原则和激励措施》，黄其坤，时代经贸，2008年7月	《浅谈企业人力资源管理中激励》丛晶 - 《中国电子商务》 - 2014 , 2006年9月. 【3】《浅谈企业管理中的激励原则和激励措施》，黄其坤，时代经贸，2008年7月. 作者简介丛晶
送检论文片段-127 (相似度: 80.65%)	相似内容来源
6. 方振邦，《战略性绩效管理》，中国人民大学出版社，2008年9月	《基于专业操作能力优化绩效管理教学模式》李建忠 - 《教育与教学研究》 - 2012 课程内容。本课程使用的教材是中国人民大学出版社2007年出版的、方振邦编著的《战略性绩效管理》，本教材涉及

免责声明:

报告编号系送检论文检测报告在本系统中的唯一编号。

本报告为维普论文检测系统算法自动生成，仅对您所选择比对资源范围内检验结果负责，仅供参考。