

Ignite Newsletter December 2007(a)

领导者必须关注的员工的8项需求

现在的员工需要从工作本身、从领导者、从组织那边获得更多。他们希望自己的工作价值得以体现，他们渴望被认可，他们想获得展现自己的机会，他们需要能充分发挥自身能力及开发自身潜能的工作。

同时，组织也在寻觅各种方法来激发员工的潜能。这些组织认为员工的潜能是保持竞争优势的一种重要资源。关键问题是如何开启员工的潜能。这就好似在你的车里有一个动力十足的引擎，但是却被刹车制约着无法发挥出力量。当你松开刹车时，你的车将会怎样？它必将快速前进。这就是现在的很多组织所面临的问题。他们的员工身上蕴藏着巨大的能量，然而他们却无法充分使用那些能量，因为至今为止他们还没有找到松开刹车的方法。

组织要获得发展，就不能让那些潜能长眠不醒。在全球竞争白热化的今天，资源变得越发稀缺，客户的要求却日益提高，你不得不开足马力才能维持不被踢出局。这就意味着领导者必须更加关注员工的需求，灵活应对，并创造一种良好的工作环境来尽可能的满足他们的需求。

员工究竟需要什么？

肯·布兰佳公司的最新调查“员工激情：工作意愿的新法则”显示，员工有 8 项需求必须得到领导者的充分关注，从而员工才能做出最佳的工作表现。如果领导者未能关注这些需求，即使是仅仅忽视了其中一项，也将无形中“刹”住组织发展的前行。

- 工作的意义：**员工需要看到自己工作的意义和价值所在，是否与组织及更大的目标想连接。员工需要明白自己的工作是怎样与整体愿景相联系的，组织文化有什么意义，公司的价值在哪里。
- 合作氛围：**员工渴望在充满激励的环境下工作，他们希望能和其他员工一起，相互合作，获得成功。
- 公平：**员工愿意为公平公正的雇主服务，无论是薪资、福利、工作量都公平且平衡，员工之间相互尊重。员工希望感到组织和领导者用同样公平公正的态度来对待他们和客户。事实上，研究表明造成员工离职的最大原因是他们觉得未受到公正和公平的待遇。
- 自主：**员工希望能自主完成工作任务，他们希望自己有足够的能力和信息来参与关乎自己工作的决策制定。
- 认可：**员工需要表扬，需要自己的功绩得到认可。
- 成长：**有机会学习、成长、发展技能来实现职业发展，这也是员工的一项关键需求。而且，员工需要感受到自己是职业发展计划进程中的一部分。
- 与领导者的关系：**员工希望领导者能与他们分享信息，并能与他们建立良好的伙伴关系。在诚实信任的基础上与员工建立牢固的伙伴关系，这将创造和谐的工作氛围，使员工愿意把工作做得更好。
- 与同事的关系：**同上述与领导者的关系一样，与同事之间的良好关系也将促使员工更加努力地工作。

情境领导® II Ignite! Newsletter 档案



December 2007 (a)
领导者必须关注的员工的 8 项需求

November 2007 (b)
在组织各层面贯彻强有力的愿景

November 2007 (a)
如何充分激发员工的潜能

October 2007 (b)
沟通：伟大一线领导者的关键技能

October 2007 (a)
领导力：组织持续发展的金钥匙

September 2007 (b)
伟大的一线领导者

September 2007 (a)
领导力与远景

August 2007 (b)
怎样开口向老板说“要”？

August 2007 (a)
什么是领导力？

[情境领导® II 历任 Newsletter](#)

新的事实

领导者必须想方设法吸引和保留高意愿、高能力的优秀员工。薪水已经不再是唯一的出路。今天的员工需要更多。他们在考量所在的工作环境，看看自己的贡献和付出是否得到肯定，是否得到相应的回报，他们是否能参与或被授权完成工作，是否有机会锻炼和提升技能，是否有发展的机会，以及他们自己能否对结果产生影响。

这就是为什么领导力的定义需要被重新修正。过去那种命令控制型的领导力只关心短期结果，今日的领导力采取的是参与度更高的形式，关注长期发展成效，关注员工的满意度。

当前很多组织使用的日常管理方法将发生变化。原因很简单：大多数员工并未从现在的管理模式中获得他们所需要的东西，而且这种管理模式正在使员工的绩效水平不断下滑。如果你想为员工创造一个新的工作，让员工更有动力，帮他们不断发展，那么你就先考虑这些问题：

- 你如何成功地激励团队中的每个成员？

- 你可以做哪些具体的事来调动团队成员和组织员工的积极性，使他们更高效？
- 你与团队成员的关系如何？你是否在个人和职业的两个层面上都关心着他们？
- 你怎样鼓励周边员工的发展？

今天，最优秀的领导者为员工提供一个良好的工作环境，使他们能发挥自己所长，有机会学习，可以分享才干。员工不再愿意为那些只懂得发号施令和评估绩效的领导者工作，他们所愿意跟随的领导者必须能够辅导他们、支持他们，帮助他们实现目标。

伟大的领导者——那些拥有更高水平领导力的人——同时关注工作结果和工作关系。他们认为这两项因素都是长期发展的关键所在，缺一不可，必须两者兼顾。然而长久以来，许多领导者一直认为要从中挑选出一项。想要在将来不断发展的组织需要领导者不仅将员工认为是公司的一项重要资产——他们代表着公司，就这样！

[点击进入情境领导® II](#)

联络我们

上海 021-61601888 转 8666	北京 010-58273388 转 6123	深圳 0755-83782722
南京 025-86558812 转 338	杭州 0571-85808808 转 835	西安 029-88416622 转 888
武汉 027-85510128 转 109	成都 028-86616978 转 319	重庆 023-89067911
沈阳 024-22812138 转 826	http://training.51job.com	