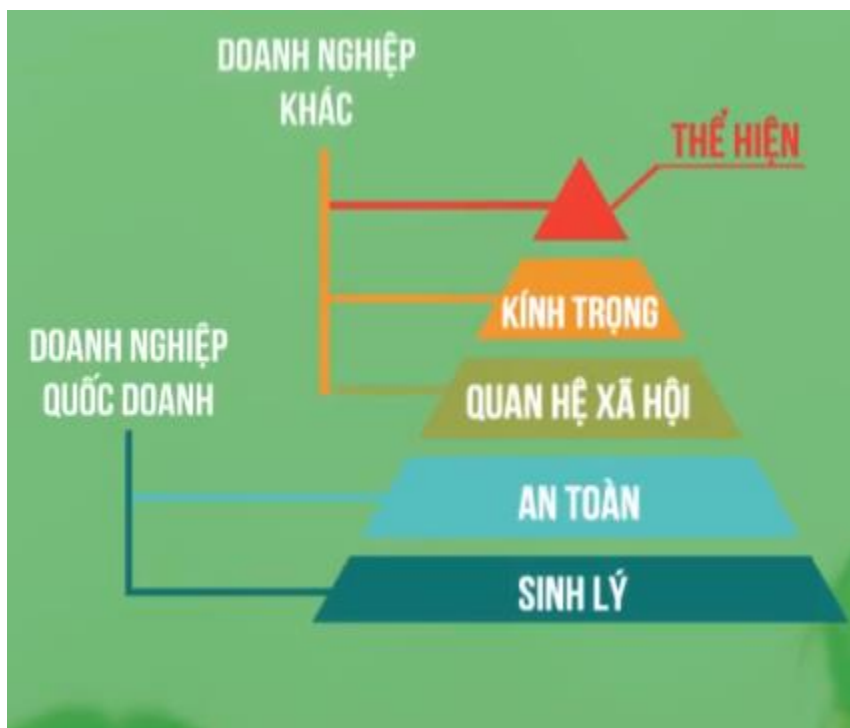


1. Giới thiệu nghề kinh doanh

- . Nghề kinh doanh tạo công suất của doanh nghiệp
 - . chiến lược
 - . tổ chức
 - . lãnh đạo
 - . Kiểm tra
- . Lãnh đạo là nghề đạt được mục tiêu thông qua người khác -> nghề sai khiến

2. Nâng cao năng suất làm việc của nhân viên



- . hiệu suất làm việc = năng lực * động viên
- . Năng lực phụ thuộc tuyển dụng và sa thải để đảm bảo nguồn nhân viên có năng lực
 - . Động viên là thành tố cấu tạo nên hiệu suất làm việc
 - . Lãnh đạo luôn chạy vòng tuần hoàn tuyển-dùng-giữ-đuổi liên tục
 - . người thông minh luôn thấy gato và đồ kỵ, người có lãnh đạo cũng vậy

3.6 điểm nhà quản lý cần thỏa mãn nhân viên

- . Cơ sở của lý thuyết động viên : Nhân viên cần đạt tới một sự thỏa mãn trong quá trình làm việc

- . thỏa mãn động cơ
- . thỏa mãn sự an toàn
- . thỏa mãn thể giới quan
- . thỏa mãn cảm xúc tốt
- . thỏa mãn được khí chất
- . thỏa mãn được tính cách

4. Thỏa mãn động cơ nhân viên

- . động cơ là cái người ta bức xúc, cái người ta muốn
- . hành vi của con người là hành vi có mục đích
- . Cơ sở của lý thuyết động viên là sự thỏa mãn của người đối diện

5. Nhu cầu của nhân viên làm việc trong doanh nghiệp

- . sinh lý < an toàn < quan hệ xã hội < kính trọng < thể hiện (2.1)
 - . Công ty nhà nước tập trung thỏa mãn sinh lý, an toàn, quan hệ xã hội trước
 - . Công ty tư tập trung thỏa mãn kính trọng, thể hiện trước
- . Hiện thân của động cơ : thăng tiến, tiền lương, an toàn, công việc hấp dẫn, được tôn trọng, yếu tố quyền lực
 - . Lãnh đạo cần
 - . bố trí đúng công việc
 - . động viên nhân viên

6. Những điều cần lưu ý

- . Trong công ty, giá trị nhân viên không giống nhau
- . Mới ra trường sẽ bóc lột hên kiến thức sở trường rồi mới kiểm tra kiến thức mới

7. Giải pháp 1: làm phong phú hoặc mở rộng

- . Mở rộng
 - . Phương pháp làm việc
 - . Nhịp độ làm việc
 - . Trình tự làm việc
- > mở rộng nhưng vẫn đảm bảo hiệu quả làm việc
- . Khi được linh hoạt nhân viên sẽ không cảm nhận được sự áp đặt

8. Gia tăng sự tham gia của nhân viên

. Con người thường hướng đến cái tôi

. Thường đề cao bản thân

. thích nói hơn lắng nghe

-> gia tăng sự tham gia sẽ thỏa mãn cái tôi

. Cách làm

. Tạo kênh cho nhân viên nói

. Hộp thư góp ý

. Điện thoại đường dây nóng

. Liên lạc thư điện tử

. Gặp mặt định kỳ

. Gặp riêng

. Nghiêm túc khi nhận được thông tin từ nhân viên

. Nếu thông tin không đúng thì giải thích lại cho đúng

. Thông tin đúng thì thừa nhận trước đám đông, đưa vào quyết định của mình

9. Giải pháp 3 : Khen

. Khi khen tạo hiệu ứng hưng phấn kể cả khi khi khen láo

. Khi chê tạo hiệu ứng ức chế kể cả chê đúng

-> Khen láo còn hơn chê thiệt

. Kỹ năng khen

. Không được chê người già và đàn bà

. Khen chỗ đông người

. Khen chỗ mạnh nhất

. Khen đúng mức độ để ng khen cảm nhận được sự chân thành

. Khen kịp thời, đúng lúc xảy ra sự việc

. Khen tùy người mà khen

. Có nhiều hình thức và cường độ cho việc khen

. Có thể khen cái gì cũng được

10.Giải pháp 4 : Thăng tiến

- . Động viên bằng thăng tiến phải dựa trên công trạng
- . Không hứa thăng chức vào các vị trí không có thật
- . Không hứa thăng chức xong không làm
- . Thăng tiến phải tỷ lệ thuận với công trạng

11.Giải pháp 5 : Cải thiện môi trường làm việc

- . Động viên bằng môi trường làm việc
 - . Môi trường vật chất
 - . ánh sáng
 - . môi trường tự nhiên
 - . thiết bị làm việc
 - . phòng ốc
 - . Môi trường tinh thần
 - . bình đẳng
 - . công bằng
 - . cởi mở
 - . được tôn trọng
 - . tinh thần đồng đội
 - . giúp đỡ lẫn nhau
- . Cách tạo môi trường làm việc
 - . Có ý kiến phản đối về môi trường lãnh đạo cần lập tức có mặt
 - . Không có phản hồi thì cần chủ động thăm nom thường xuyên

12.Giải pháp 6 : tăng thu nhập cho nhân viên

- . người càng giàu thì cường độ và gia tốc thích tiền càng lớn
 - . cách động viên bằng tiền
 - . tăng thưởng, tăng phúc lợi và chế độ đãi ngộ
 - . thận trọng khi tăng lương vì lương là giá cả của sức lao động
- > động viên bằng tiền thì tạo động lực ngay lập tức nhưng biến mất cũng nhanh không kém

-> động viên bằng tinh thần mất nhiều thời gian và công sức hơn nhưng đảm bảo động lực lâu dài và giúp người lao động cống hiến lâu dài cho công ty

13.Chú ý

. 6 giải pháp trên áp dụng tùy độ tuổi/thành phần mà người ta nhấn 1 yếu tố nhất định'

. trẻ

. cho thêm các chương trình huấn luyện

. nghề có đường thăng tiến rõ ràng

. cho họ có quyền nói

. già

. phúc lợi và bảo hiểm

. hỗ trợ vật chất - tinh thần

. tạo thêm thu nhập kèm theo ràng buộc

. giới tính

. liên tục tạo ra sự bình đẳng

. loại bỏ quyền lực mềm của nữ

. thừa nhận phong cách của giới tính