

需要层次理论是谁提出的,从员工的五大需求层次理论

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/fanwen/zuowen/c748681970dda41a65628a3fc45b0fdb.html>

范文网，为你加油喝彩！

正文之前，说一个小例子。国庆期间在杭州地铁上陆游唐婉听到两个小姑娘聊天。其中一个小姑娘说：“听说你们那儿离职率挺高的。”“是挺高的，和我一批得只剩下两个人了。”“你咋不走？”“我得先把这儿的東西都学会了，再拿个职称。”“是，我也得再考个中级职称。”

从员工的五大需求层次理论，来看领导力

通过她们的对话不难看出，她们现阶段的需求很简单，一个是学历，另一个是职称。如果把两者合并在一起，那就是不断的提升自我，成为下一份工作的敲门砖。

每个员工都有属于自己当前阶段的需求。在此，我们可以做需求分为这五个层面：有事可做，自我提升，多多赚钱，团队管理和自我实现。

1、有事可做

有事可做是最简单最直接的需求了。这个层次的需求可分为两方面来理解：

一方面是先找到一份工作，对于大多数的人来说都是极其重要的，也是每一个人开始走向独立的必经之路。特别是针对刚走出学校各种条件都一般般的应届生来说，犹如《我的前半生》里被离婚的罗子君在争取孩子抚养权的问题上-工作是至关重要的环节。在这样的阶段，工作本身倒变得不是那么的重要，最为重要的是获得一份能够满足自己基本生活需求的工作。

另一方面是在找到工作后，得有事可做。每一个上班族最为痛苦的并非太忙，而是太闲无事可做。无事可做一方面会让员工觉得自己没有得到上司的尊重、所以上司没有或者不敢委派任务给自己;另一方面长期的无事可做会让一个人无法真正的融入到工作的状态和周围的环境中，感觉自己像是被隔离在公司之外的单独一个人。

2、自我提升

只有通过自我提升，才能让自己进化成更好的自己。而更好的自己则意味着拥有更多选择的机会，不管是为了一份更高的live过去式工资，还是拥有更多内部岗位的选择，抑或是能够获得更大公司的机会，都注定会成为每个员工的必然。

3、多多赚钱

赚钱是个结果，也是个过程。当一个员工做得越来越好，为公司创造出了更高的价值。那么，赚钱则成了一个自然而然的事情。

而作为一名员工，当慢慢地脱离刚刚毕业时的青涩，在职场上已经摸爬滚打了那么几年后，不得不面临着结婚生子养育父母以及自己日渐衰老的现实。在这种情况下，赚钱则成了一件重要且急迫的事情。甚至于不惜透支自己的身体，牺牲自己身边本以为更为重要的东西。《我的前半生》中为了工作不顾一切的唐晶即是如此。只不过她并不单单因为赚钱，还涉及到她自我提升以及自我实现。

4、团队管理

员工意味着执行。没有人希望一辈子都做执行的工作。执行久了，就会想着转到管理上。特别是随着自身年龄的增长，无论是脑袋的运转速度还是身体的抗压能力都远远比不过那些刚出来的小年轻减少压力了。

从员工的五大需求层次理论，来看领导力

因此，转行管理是每个员工在工作三到五年后都会考虑的事情。

5、自我实现

简单来说，就是：你的梦想是什么。通过自身的努力，实现自己的梦想，就是自我实现。

02、领导的解决之道

上面针对员工的五大层次需求理论进行了简单的解读，那么现在就针对性地谈一下作为一名领导的解决之道。(实际工作中诸多的需求均是穿插在一起的，解决之道就不再像上述一样进行严格的划分，只进行统一的阐述。)

1、给员工一个明确的任务

对于大多数初入职场的员工(或者新入职的员工)来说，有事可做才是他们安全感的基础。不管事情重要与否，都要有一个明确的任务。一个任务不仅可以让员工更快的融入到公司的的工作中，又可以检测该员工处理事情的能力和思路，同时又是一个极好的学习的机会。

一个又一个明确而有序的任务，则能够不断的磨练并提升员工的能力。不过这种提升应该是基于员工纵深的，这样才能够让他在单一领域拥有自身的竞争力，而不是啥都会啥都不行。

2、给员工一个明确的鼓励

我一直都不觉得批评是有效的让人进步的方式，因此我一向会选择鼓励。但鼓励本身也有在明确的指向性，而不是一大堆可有可无的套话。

比如当你手下拿着一个方案给你讲解过后，你不要简单的夸奖一下他“做得挺好的”，这样会让

对方觉得你敷衍了事，压根就没有认真的听认真的思考他的方案。他不仅不会受到鼓励，反倒会有种极大的挫败感。这时正确的做法应该是，“你做的方案非常棒，特别第5页PPT里引用的数据，非常清晰的解读了现阶段咱们app流失最重要的几个原因。通过这几个原因，让咱们下个版本的优化也有了更明确的方向。”

这样的鼓励，才能够让员工受到鼓励，从而达到正向的激励。

3、带领员工进行未知的探险

有纵深则必然有横行。单一岗位发展到一定程度时，必然会遭遇瓶颈。而最好的突破瓶颈的方法并不是一味地扎进单一领域里一刻都不愿抬头，而恰恰应该从单一领域里跳出来看看其它领域是如何处理和解决问题的。

大胆地带领员工走到一个未知的领域，不仅不会让他走偏，反而会让他能够同时拥有更多的维度，abcc式成语解决了他压抑在自己心头许久的问题。

同时，任何一个岗位上呆久了都会有倦怠感的。新的领域和探索，也正是规避倦怠感有效的手段。

4、我帮你争取到了加薪的机会

只谈理想都是耍流氓，钱永远都是员工最为关心的。一个好员工是值得用钱来支持的。

5、这是我们的使命

除了钱之外，还需要拥有共同的使命。与第一条中的任务不同，使命偏向于开拓和自主的，而任务是被动接收的。

从员工的五大需求层次理论，来看领导力

我们需要给每一位员工属于他们自己的一亩三分地的空仄声间，他们是这一亩三分地的主宰者。他们有权利按照自己的想法打造他们自己的领土，同时他们也需要为此负责。

更多 作文 请访问 https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/92_0.html

文章生成doc功能，由[范文网](#)开发