**重视精神奖励：不要吝啬你的赞美之词**

理解是人天生就具有的一种欲望，人一旦得到理解，就会感到欣慰。在阅读中国最佳雇主案例的相关资料时发现，“尊重”、“信任”、“沟通”、“鼓励”、“帮助”、“关怀”、“共赢”、“发展”等词语出现的频率非常之高，由此总结出这些优秀雇主的共同特点之一就是，重视员工。

领导者可以通过改善管理提高员工对精神待遇的满意度。实践证明，赞美是职场关系的润滑剂，赞美比批评更易被员工所接受员工关怀需要“对症下药”、管理的最高境界及以“员工”为中心文章员工关怀需要“对症下药”、管理的最高境界及以“员工”为中心。每一个员工均有被欣赏、被重视的需要，上司要学会运用“保龄球效应”，发挥赞美的激励作用。美国钢铁大王安德鲁??卡耐基选拔的第一任总裁查尔斯??史考伯说，“我认为，能够使员工鼓舞起来的能力，是我所拥有的最大资产。而使一个人发挥最大能力的方法，是赞赏和鼓励。”所以，管理者不要吝啬你的赞美之词，这是一种自上而下的精神关怀。重视员工的意见、建议，赋予员工管理和控制自己工作自由的权利，也可以为提高员工精神待遇的满意度起到积极作用。在华为、谷歌、巨人集团等优秀企业，基层员工可以直接上书最高层或是直接敲门，并能及时得到反馈。

能做到“吏民能面刺寡人之过者，受上赏”的领导者必是胸怀博大之人，也一定是能提升员工精神待遇满意度的人

员工关怀需要“对症下药”、管理的最高境界及以“员工”为中心心得体会。

在构建和谐人际关系过程中，领导者的主导思想、管理理念、管理风格是关键。领导者可分为任务导向型和员工导向型两大类。任务导向型领导者更倾向于关心生产技术和工作任务；员工导向型领导者则重视下属的需要和人际关系。有研究表明，员工导向的领导行为与高群体生产率和高工作满意度成正比。

由此可见，人际关系和谐是进行员工关怀的基础，而和谐人际关系的构建则离不开领导者的以人为本理念。