

员工激励技术

课程背景：

培训目标：

企业人工成本已经到了顶点。当提成、奖金也难形成凝聚力的时候，亲情化、人性化管理，也曾经被推崇，但作用越来越弱的时候。管理者在当今的局面下迫切需要找到稳定人员、激励员工投身企业工作的好方法。

《员工激励技术》课程，从理论到实践，分析人员心理需求，分析管理方式对员工的影响，为管理者提供系统的：改善管理行为对员工的负面影响；在工作与团队建设中，应用非物质激励的方法，使员工获得成长；并介绍十余种非物质的正负激励方式。本课程与激励模型为核心，以教授方法为案例，使管理者具备鉴别、设计、应用、调控各类管理方式的能力。能够根据企业的现状，自行设计。

课程收益：

1. 掌握客观的人际激励理论。更加客观 - 不是我做了什么，而是员工感觉什么
2. 改善管理行为：沟通、会议、人际关系等管控，减少负面影响。更和谐、凝聚
3. 掌握激励方法。能根据情况，设计多种激励方法。减少“要政策、要奖金”

课程定位：

1. 排序定位。MPT - 管理者素养、团队建设、工作卓越中。团队建设模块。
2. 深度定位。MTP 系统训练中，涉及人际心理、行为分析 - 系统性强、难度较深
3. 学员定位。中大型企事业，管理体系较健全，一年以上职位经历，中高层；老板

课程特色：

1. 基于科学的激励原理。课程首要目标，是使学员掌握人员激励的三大原理（马斯洛原理、双因素理论、期望理论）。并根据原理，能够对照、鉴别、设计。原理运营的首要成果，就是澄清以往模糊的理解，确定哪些属于激励，哪些是员工该得到的。从而理性地面对自己的管理行为。中小企业老板，也能从本课程中学到实用的知识与经验。
2. 详细的激励操作要领。激励是精细的工作。稍有偏差，不但起不到正向作用，还有可能引发负面影响。本课程详细介绍激励操作的六个注意事项。是保障激励有效性的关键技术。对于之后介绍的各类激励方法，具有鉴别工具的功能

3. 多种策略供参考使用。课程首先介绍管理应作未做到的欠账项目。是扭转员工对管理认识的关键课题。之后介绍针对各类员工、激励各种目标、采取的各种方法。琳琅满目，使学员了解激励的天地，提升应用的信心，掌握实用技巧。

培训师的话：“人性化管理：并非只是亲切关怀，而是基于人性的管理策略”

课程时间：1天，6小时/天

课程大纲

前言：

1. 激励 - 是管理者的必修课
2. 员工非正常行为 - 需要激励的情况

第一讲：激励原理与操作

哪些因素，是有效的基础措施

一、激励的原理 - 激励最关键

1. 激励的原理 - 1. 马斯洛原理
2. 激励的原理 - 2. 双因素理论
3. 激励的原理 - 3. 期望理论

小结：激励的实质、方法

二、激励的操作 - 原则与经验

1. 激励操作 - 1. 有效性三原则
2. 激励操作 - 2. 作用与方法，各有用途
3. 激励操作 - 3. 多维激励，更科学

小结、练习 - 激励的目标与方法

第二讲：优化管理不欠账

一、心态保健 - 日常工作中

1. 正向理性 - 良好的工作环境（故事案例 - 正向文化换气能量）
2. 优化沟通 - 良好的合作环境（交流技术、语言激励）
3. 促进理解 - 善意的管理政策

4. 艺术执法 - 公正的管理姿态 (管理工具 - 火炉效应。历史事件案例 - 宽容激励)
5. 用人所长 - 成为员工伯乐 (性格与团队角色)
6. 和谐同事 - 轻松的人际关系
7. 关心与尊重 - 温馨的团队氛围 (情感激励 - 案例。送礼的方法)

二、管理行为对员工的影响 - 自检分析表

第三讲：激发动力的策略

调动内在动力 - 提升个人，提升业绩

一、作领导者 - 激发动力，投入事业 (整体流程，带动)

1. 第一步：明确使命 - 明白工作的意义
2. 第二步：目标管理 - 明确前进的方向
3. 第三步：授权管理 - 给予信任与机会
4. 第四步：绩效谈话 - 展示正向的帮助
5. 第五步：成就激励 - 达成使命的价值感

二、做事业贵人 - 给予成功与空间 (正向拉动)

1. 第一招：培训教练 - 提升发展的能力
2. 第二招：岗位轮换 - 开拓发展的空间
3. 第三招：临时团队 - 信任与锻炼机会
4. 第六招：兴趣展现 - 能力与成就受尊敬
5. 研讨 - 提升激励的组合拳

三、作团队的智者—唤醒内心、激发动能 (负向推动)

1. 形势教育 - 危机提示促奋起
2. 员工分类 - 明白自身的处境
3. 竞争激励 - 激发努力与潜能
4. 鲑鱼效应 - 引入新的竞争者
5. 工作激励意识 - 自我检查表

应用作业

注：半日版：不设第三节。并简化互动