
综合管理类：

员工激励与积极心态营造

课程大纲：

第一单元：激励基本知识

1. 认识激励原理和员工激励的特点及思维方法

- 员工激励的特点
- “三位一体”思维方法

2. 员工激励的原则

- 实事求是原则公平公正原则
- 目标结合原则
- 连续性和可变性原则
- 系统性原则

第二单元：激励技能（上）

1、员工激励的操作技巧及激励误区

- 员工气质与激励
- 引爆员工潜力的实用法则
- 如何处理员工的抱怨
- 激励缘何无效：激励误区
- 要注意给下属描绘“共同的愿景”
- 要注意用“行动”去昭示部下
- 要注意善用“引导而非控制”的方式

第三单元：激励技能（下）

2、领导者应如何激励下属

- 找到别人要的梦想，努力使员工相信你会全力帮助其实现梦想
- 分析员工价值观，并用他们的价值观来激励他们
- 沟通过度比沟通不良要好
- 有激励人心的制度
- 竞争体制如何使用到激励员工当中
- 如何激励知识型员工和高级经理人
- 如何激励全钱型员工和事业型的员工

第四单元：心态管理

领导者应如何自我激励--积极心态

- 心态管理与自我激励
- 自我激励的源泉---积极心态
 - a.成功的人应具备的心态
 - b.积极心态有助于树立正确的职业观
 - c.积极心态有助于获得工作成就感
 - d.积极心态有助于成为专家型领导
 - e.积极心态有助于正确思考
 - f.积极心态有助于创新思维
 - g.积极心态有助于克服心理近视与妒忌
 - h.积极心态有助于激活自我
 - i.积极心态有助于约束自我承担责任
- 如何自己控制
- 如何自己平衡

中层主管高效执行力提升

【课程大纲】

一、执行力的认识

- 1、执行力到底有多重要？
- 2、谁该为执行力负责
- 3、执行型人才的三大标准
- 4、企业常见的执行问题
 - a) 对执行的偏差缺乏敏感性
 - b) 不注重细节，不追求完美
 - c) 不会在职责范围内处理一切问题
 - d) 不能也不想坚持公司的制度与标准
- 5、执行力不佳的原因
 - a) 管理制度不严谨，朝令夕改
 - b) 执行过程过于敏琐或囿于条款
 - c) 缺乏将工作解决汇总的好方法
 - d) 没有人监督，也没有监督的方法

二、职业理念——有效执行之基石

1. 企业喜欢什么样的人
2. 人才的真义
3. 一流的职业理念的特点
 - a. 敬业——拥有良好的心态和信念
 - b. 做事先做人——制定工作目标导向
 - c. 注重潜能开发——专注
 - d. 提前行动,主动承担责任——终生学习
 - e. 对自己的职业忠诚——自律
 - f. 善于控制情绪,不断提高情商

三、责任感——有效执行的保证

- 1.没有责任感，就没有执行力
 - a.负责是每个人应有的品质
 - b.任何时候都要对工作负责
 - c. 负责是要用生命去做的事
- 2.没有责任感，就不会主动承担责任
 - a.这是我的错---“扯皮到此为止！”
 - b.停止抱怨，想想怎样执行
 - c. 指责别人最该受到的谴责
- 3.没有责任感，就没有工作绩效
 - a.真正负责就是主动去做需要做的事
 - b.主动沟通比一味执行更具有责任感
 - c.尽职尽责才会尽善尽美
 - d.责任无小事
- 4.责任感，是执行力之源

四、如何提升执行力

1. 提升执行力的关键在领导
2. 找准位置：从乘客到司机——对目的负责
3. 老板要有狼性：乘客永远不会自动变成司机
4. 聚焦目标：中层经理永远只有一个目标——赚钱！

-
5. 超越期望：永远没有最好，只有更好！
 6. 不相信忏悔：永远只有这次，没有下次！

五、优秀企业如何创建执行文化

1. 文化诚可贵 执行价更高
2. 执行文化是员工的文化
3. 执行文化以价值为核心
4. 没有保障 文化无从谈起
5. 文化永远在运动之中

卓越领导力

【课程大纲】

第一单元 管理与领导

- ◆管理的概念、本质与职能
 - 计划、组织与控制
 - 管理执行力
- ◆领导的概念、本质与职能
 - 决策、沟通、协调与激励
 - 领导决策力与团队建设力
- ◆管理与领导的区别
 - 制度的绝情
 - 管理的无情
 - 领导的有情

第二单元 领导透视：优秀领导的特质

- ◆领导角色的变迁
 - 领导是一个影响的过程
 - 让管理者走开！
 - 新型领导的角色转变
- ◆领导的 6P 特质
 - 领导远见(Purpose)
 - 领导热情(Passion)
 - 自我定位(Place)
 - 优先顺序(Priority)
 - 人才经营(People)
 - 领导权力(Power)
- ◆权力=你可能的影响力
 - 五种权力基础
 - 权力的运用技术：权术
 - 影响权术选择的权变因素

第三单元 统驭能力：鉴别部属成熟度

- ◆为什么情景领导理论会风靡全球？
- ◆情景领导理论的基本内涵
- ◆传统领导的领导风格
- ◆情景领导中领导的风格
- ◆部属的成熟度
 - 因素一：工作能力
 - 因素二：工作意愿

- ◆员工发展的四个层次

第四单元 领导艺术与领导风格的选择

- ◆两种不同的领导行为
 - 行为一：指挥性行为
 - 行为二：支持性行为
- ◆四种不同的领导风格
- ◆领导风格诊断：如何改进我们的领导风格？
- ◆案例研究：领导风格的选择
- ◆弹性运用四种领导风格

第五单元 领导教练技术：造就精英下属！

- ◆拥有精进的技能才能达成目标
 - 培育下属成为钓鱼的高手
 - 教练下属是水落石出，还是水涨船高？
 - 员工绩效方程式=F（知、愿、能、行）
- ◆创造成长的环境
 - 激励员工的学习动机
 - 影响学习效果四个因素
 - 营造教练的氛围和环境
- ◆让下属称呼你为“教练”！
- ◆通过训练改变行为
 - 行为演变的过程
 - 培育下属的PDCA
 - 两种训练方法
- ◆教练四步骤

第六单元 领导激励技术：提升下属的工作意愿

- ◆态度决定一切：成功励志
- ◆激励的基本原理与理论
- ◆了解员工的需求与工作动机
- ◆金钱是激励的重要因素吗？
- ◆激励员工的三大法宝
 - 文化（目标）激励
 - 薪酬激励
 - 发展激励

高绩效团队建设

【课程大纲】

一、团队简释

引论：人是企业唯一动态的资源

- ◆团队定义---我们需要什么样的团队？
理解团队工作
- ◆团队规范
- ◆团队凝聚力
决定团队凝聚力的因素

二.团队建设的原则

- ◆团队建设原则：确定团队规模
- ◆团队建设原则：完善成员技能

-
- ◆团队建设原则：培养相互信任精神
 - ◆团队建设原则：优秀的团队领导
 - ◆团队建设原则：团队的组织支持

三.团队的合作与信任

- ◆团队合作的意义
- ◆有效合作的前提
- ◆信任的内涵
- ◆彼此信任对团队建设的意义
- ◆团队建设常见的四类问题
- ◆团队冲突的解决

四.建设高绩效的团队

- ◆团队成员的有效沟通
 - 1.沟通的机制及流程/过程
 - 2.沟通的种类和方法
 - 3.沟通的障碍
 - 4.有效沟通的四特性
- ◆团队解决问题的方法
- ◆成功团队的特点
- ◆不成功团队的特点
- ◆高效团队的九个特点
- ◆科学分析建立高绩效团队必备的条件
- ◆企业领导应采取的正确做法

五.团队文化与团队精神

- ◆团队的形成过程
 - 1.团队建立的四个阶段
 - 2.各阶段的特征
 - 3.各阶段的特征及团队领导的职责
- ◆企业文化与团队文化
 - 1.企业文化的概念
 - 2.企业文化结构
 - 3.如何进行企业文化的宣贯及实施
 - 4.依据企业文化打造团队文化
- ◆团队文化塑造
 - 1.团队文化服务于企业整体文化
 - 2.群体行为习惯的养成
 - 3.团队文化的真善美
- ◆有团队精神的企业应具备哪些特征？
 - 1、一个统一
 - 2、两支队伍
 - 3、三个认同
 - 4、四套平台
- ◆在团队精神方面，经理人应具备哪些标准？
 - 1、决策与执行标准
 - 2、沟通标准
 - 3、约束标准
 - 4、作风标准

如何形成优秀的企业文化

【课程大纲】

一、什么是企业文化

1. 什么是企业文化
2. 企业为什么需要文化
3. 企业文化的具体内容
4. 企业文化的类型

二、如何建立企业的价值观

1. 什么是企业的价值观
2. 价值观，企业文化的基石
3. 树立价值观的重要性
4. 优秀价值观的共性

三、如何建立企业组织行为文化

1. 团队精神与学习型组织
2. 成功企业家应具备的精神元素
3. 发挥企业英雄人物的作用
4. 成为学习型领导的 7 个步骤

四、如何建立管理与营销文化

1. 人本管理的三个核心出发点
2. 人本管理的五层次
3. 建立顾客满意的营销文化
4. 形象化营销模式

五、企业形象战略 CIS

1. 企业形象策划的原则
2. 什么是 CI 与 CIS
3. 企业的理念 (MI)，行为 (BI)，视角 (VI)
4. 企业公关关系

六、企业文化的延伸

1. 不同文化假设下的战略模式
2. 企业文化与品牌建设
3. 企业文化与人力资源管理
4. 企业文化传播与评估