
《激励工作创新——领导力发挥和创造性激励》

课程背景：

对领导者而言，有效激励团队和下属是最重要的领导能力。在当今时代，激励工作必须进行创新，才能实现有效领导和激励。这是因为：首先，随着新生代员工逐渐成为职场主力，以及多元化管理的发展趋势，很多传统的激励手段正逐渐失去原有的效力，激励手段必须进行创新；其次，真正有效的激励是一个工作系统，而目前很多企业的激励工作只停留在手段和方法层面，如果只从局部解决问题，或许会取得一定的短期效应，但是从企业整体层面来看，可能会引发其他的管理冲突和长期问题，因此，激励工作需要系统进行构建；第三，当今时代面临的诸多领导力挑战，要求必须进行领导工作创新，当然也包括激励工作的创新；第四，任何一位员工，既处在组织内部的环境之中，又生活在组织之外的社会环境之中，有效的激励必须考虑社会环境因素对员工行为的影响。

基于如上分析，形成本课程的理念基础是：

第一，激励工作必须立足于组织行为管理，构建一个有效的工作系统；

第二，领导是激励工作的根基，有效的激励必须着眼于领导力的发挥；

第三，激励是一项创造性的领导工作，必须学会创造性激励。

第四，员工同时处在组织环境和社会环境之中，有效激励必须把握组织环境和社会心理对员工行为的影响。

课时：6 课时/天

授课对象：各类组织中高层管理人员

培训目标：

1. 从社会心理、组织行为、领导力和个体行为等方面，建立有效激励的系统思维，认清激励工作的现状和差距；

2. 了解员工心理和行为的规律，学习到有效激励的途径、方法和工作技巧，实现有效激励；

3. 通过高水平和创造性的激励，提升管理人员的领导力和组织管理能力。

培训特点：以理念讲授、案例分析、课堂演练等形式互动授课。讲师独立开发的课程体系，既有理念的深度，又紧密结合管理实务，实战使用。

培训大纲：

主题一. 有效激励的基础

1. 当今组织管理面临的挑战

2. 激励的现状和误区

3. 建立有效激励的系统思维

4. 实现有效激励四个基础

5. 个体行为的基础

6. 当代动机理论的整合与应用

7. 案例分析

主题二. 富有激励的组织设计

1. 组织结构对员工行为的影响

2. 传统组织结构的弊端

3. 建立富有激励的组织

4. 有机组织的发展趋势

5. 新型的组织机构设计

团队结构

虚拟组织

无边界组织

6. 考虑不同的个体差异

主题三. 富有激励的工作设计

1. 让工作环境更有激励性

2. 把动机引入工作

3. 工作特性模型

工作的五个维度分析

4. 重新设计工作

工作轮换

工作扩大化

工作丰富化

5. 可替代性工作安排

弹性时间制

工作分担

远程办公

主题四. 富有激励的制度设计

1. 建立发展员工优势的机制

2. 改进考核制度

从关注惩罚到关注发展

提供积极的反馈

鼓励自我考核

3. 改进工资与奖励制度

如何把福利转变为激励因素？

4. 改进工作管理

富有激励的目标体系

分解的目标和计划

5. 提升基层管理水平

管理水平测评工具

6. 案例分析：如何对专业人员进行有效激励

主题五. 组织文化激励

1. 组织文化的激励作用

2. 什么是组织文化？

3. 富有激励的组织文化特征

4. 文化与工作氛围

1. 通过组织文化进行激励

创造最佳工作氛围

消除负面激励因素

主题六. 通过改进领导行为激励员工

1. 领导员工，而非管理员工

2. 基本的领导行为

-
3. 选择合适领导风格
 4. 建立信任和影响力
 5. 掌握人性的激励
 6. 运用赞赏、认可和赞美技巧

主题七. 培养自我激励的员工

1. 影响个体行为的因素
2. 态度与满意度
3. 人格完善与价值观塑造
4. 开发员工的自我效能
5. 培养高成就需要的员工
6. 开发自我管理技能
7. 案例分析：员工为何要跳槽？

主题八. 塑造积极心理，打造快乐员工

1. 员工积极心理塑造
快乐的员工是最高产的员工
2. 开发工作场所的乐观
ABCDE 乐观技术
3. 提升职业幸福感的策略
4. 帮助员工平衡工作与生活的冲突
工作与生活界限的模糊性
平衡工作与生活成为首要职业考虑
5. 改善环境压力策略
6. 改善情绪压力策略