

员工激励之道

【课程说明】

在以人才竞争为主要的时代，人才管理成为各大企业运作过程中必不可少的一环。人才的管理不仅仅包括员工招聘，也涵盖了人员的保留工作。

现代管理学之父彼得·德鲁克认为，众所周知的“二八原则”在企业员工管理中也同样适用，即20%的人才创造80%的价值。比尔·盖茨的看法则更为直接，“如果把微软最优秀的20个人拿走，公司基本上变得一文不值”。由此能够看出，优秀员工流失对一家企业来说是不容忽视的重大损失。也因此，如何发现并保留优秀员工成为很多公司目前需要不断学习和改进的重要课题。

【课程收获】

- ◆ 强化企业人才当责思维，并转化为实际绩效
- ◆ 驱动团队自发行动力，塑造高效能自动机制
- ◆ 深度理解企业文化并扩张影响力
- ◆ 提升团队凝聚力及协作力
- ◆ 活用胜任力模型的应用要点
- ◆ 人才素质模型的分析与应用
- ◆ 掌握企业人才的选用育留机制

【培训方法】

讲师讲授 + 学员互动 + 视频引导 + 分组讨论

【培训对象】

企业中高层管理人员

【培训时长】

2天

【课程提纲】

□ 导论：

- 一. 三大新世纪的竞争
- 二. 企业生存与发展的关键: 可持续发展的六大依据
- 三. 人才: 全球性的挑战
- 四. 人才如何分类? 谁才是企业需要的人才

□ **第一单元 留住人才的首要因素是：选对人**

一. 企业选才的现状

- 1. 案例分析
- 2. 选人的关注点
- 3. 内外部招聘的比较
- 4. 第一次就选对人才的原因

二. 进行标准模型建构

- 1. 确认人才的核心能力
- 2. 定位人才素质模型
- 3. 将素质模型进行分析
- 4. 找出核心人才模范素质

□ **第二单元 留住人才的第二重点：用好人**

一. 人才性格潜质分析

- 1. 进行性格测评
- 2. 实施数据分析
- 3. 参照素质模型图表
- 4. 将现有人才图型与模型相比并发现差异
- 5. 检视现有人才战力与是否发挥能力

二. 人才能力与岗位匹配

□ **第三单元 发现人员工作动机：育好人**

一. 工作时员工三大追求: 生存.生活.生命

- ✓ 三大追求的核心意义: 幸福

二. 幸福的现况与定义

- 1. 幸福建立在比较之后的困境
- 2. 幸福的三种定义
 - (1) 生活面
 - (2) 工作面

(3) 整体面

3. 实现自我价值是最高法则

(1) 价值定位

(2) 价值延续关键

三. 胡萝卜与皮鞭何者有效?

1. 现代实验案例分析

2. 重新定义工作影响性

□ 第四单元 留住人才的三个关键: 激励与机制

一. 激励与机制的第一条件: 物质激励

1. 物质激励一: 公平合理薪酬

2. 物质激励二: 改善福利措施

二. 激励与机制的第二条件: 精神激励

1. 精神激励一: 满足工作需要

2. 精神激励二: 强化情感投入

(1) 建立良好沟通机制

(2) 提供企业社交机制

(3) 打造良好企业文化

三. 激励与机制的第二条件: 人才的发展激励

1. 发展激励一: 职业发展规划

✓ 企业生命周期: 引入.成长.饱和.衰落

2. 发展激励二: 相马不如赛马

(1) 建立良好考评机制

(2) 建立完善培训机制

3. 案例分析