

知识型员工管理与激励

课程背景：

知识型员工已经成为职场的主力军。与非知识型员工相比，知识型员工在个人特质、心理需求、价值观念及工作方式等方面有着诸多的特殊性：

只有了解和尊重企业中知识型员工的素质特点，才能有效地激励知识型员工；只有真正做到知人善用、人尽其才，才能使企业获得核心竞争力，实现可持续发展。

《知识型员工管理与激励》课程，从知识经济、互联网时代这样大背景出发，解析知识型员工管理中面临的问题和挑战，给出了管理和激励知识型员工的可操作性的解决方案。



课程收益：

- 1、从时代变迁和社会进步的角度，理解知识型员工的行为特点；
- 2、建立知识型员工管理的两个基本共识；
- 3、从人性的角度，提供识别情绪、态度、深层次需求的方法；
- 4、掌握员工培育和激励的流程、步骤和方法。

课程特色：

- 1、课程内容系统化：基于知识型员工管理的挑战和问题，设计系统化训练内容，各个部门既相互联系，又相对独立。
- 2、训练方式多样化：强调现场训练效果，通过讲授、示范、案例分析、情境演练、现场作

业、小组对抗等多种方式，调动学员的积极性，推动学员由“知”到“行”的转换。

3、课程服务专业化：课前调研收集案例，提取问题；课中以问题为导向，着力于解决问题。

课程时间：1天，6小时/天

课程对象：

- 1、需要面对知识型员工的各级管理者；即将成为管理人员的储备人才
- 2、课程采用“讲授—演练—分享—点评—改进”小班制训练法，为保证效果，学员人数不超过40人，且需分组围坐，每组6-7人。

课程大纲

第一讲：直面新的管理挑战

一、知识经济的三个基本事实

- 1、数据替代技术，成为组织发展核心资源
- 2、影响力拉动替代权力驱动，成为资源整合的主要方式
- 3、共享权力替代权力独享，成为管理者与被管理者的基本关系

二、知识型员工的管理的基本问题

- 1、探讨传统管理手段失灵的原因
- 2、明确知识型员工管理的目标
- 3、优化管理方式的基本思路

第二讲：建立新的管理共识

一、管理手段：从权力驱动，到影响力拉动

- 1、权力驱动与影响力拉动：含义、条件、价值、
- 2、提升影响力的五大途径
- 3、从权力型的管理者到权威型的领导者必须克服的三大问题

二、管理关系：从上下级关系，到建立与下属的绩效伙伴关系

- 1、上下级关系与绩效伙伴关系：有什么不同，该如何转变
- 2、绩效教练的四大核心技术：聆听、发问、区分、回应

第三讲：识别员工新的需求

人性化培育与激励策略

- 1、人性化管理的基本原则

2、不同类型员工的针对性培育策略

3、不同类型员工的针对性激励策略

三、员工深层次动机理论模型及激励策略

1、员工动机理论模型：成就动机、权力动机、亲和动机

2、不同动机主导下的行为特点及激励策略

第四讲：运用管理与激励新工具

一、根据企业发展要求，优化知识型员工激励机制

1、激励机制设计的基本原则

2、控制-激励矩阵分析模型

3、案例分析：两种典型的知识型员工管理与激励机制设计及启示

二、教练式辅导 GROW 模型

（一）精准目标

1、目的、目标与目标的价值

2、目标的精准性与可操作性

3、表现目标的五个关键要素

4、精准目标的有效对话架构

5、精准目标的教练步骤与案例示范

第五讲：实现组织与员工共赢共进

一、明确员工的责任内容——有责任感的员工才能有价值

1、明确责任对象：我该对谁负责

2、明确责任内容：他（她）们的期望和要求

3、明确行为要点：如何做才能体现我的责任

二、明确组织的责任属性——有平台才能共同发展

1、组织的目标必须包含多方共赢的理念

2、在平台上求发展，首先基于共同愿景和价值观的认可

3、组织内人人公平，而非平等

三、明确与组织成员的关系属性：利他才能共赢

1、公司内部人与人之间是“利他”关系

2、工作评价来源于工作相关者，而非直接上级

3、考核评价必须公平、公正，“不能让雷锋吃亏”