

《鼓舞人心的团队激励》

课程背景：

管理者最希望看到的就是部属自觉、自愿、自发、自动地工作，具有很强的工作驱动力。怎么才能做到呢？

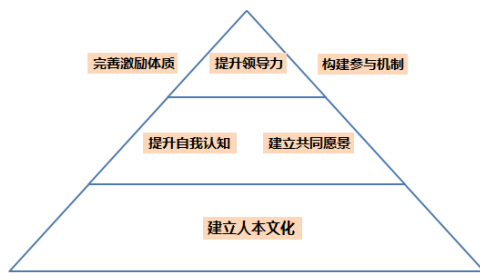
信任度的建立是基石，找到对的胡萝卜去激励部属，还要有影响他人的能力，一种个人魅力的散发！

课程目标：

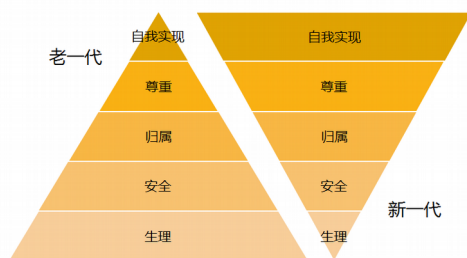
- 1、通过经典理论及案例，提升团队自动、自觉、自发、自愿地工作的热情。
- 2、树立积极心理状态，厘清“个人品牌金字塔”，努力成为一名卓越的职场人士；
- 3、找到自己工作的真正的动力和内驱力，提升工作敬业度，使工作变得有意义和快乐；

课程亮点：

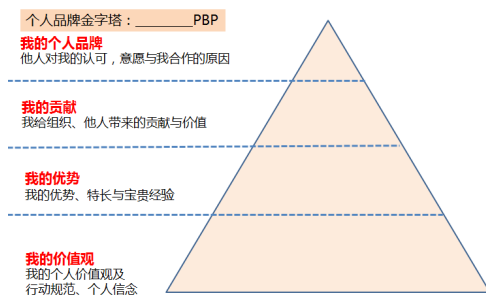
- 运用自创的团队激励“冰山模型”说明激励的文化



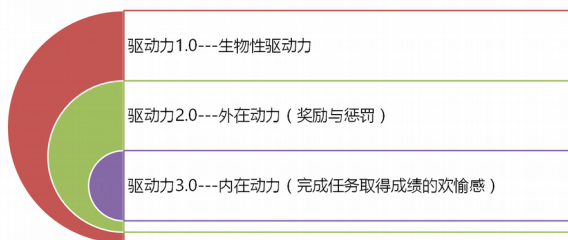
- 运用经典的“马斯洛层次需求”理论说明当今新生代员工的激励切入点



- 透析你的个人品牌金字塔 (PBP)，真正了解自己的价值观、优势、贡献和品牌



➤ 运用驱动力 3.0 来激发员工内在的工作热情



课程时间：2 天

课程内容：

课程题目	授课形式	课程内容
第一章： 激励的内涵	课堂讲授 案例分析 分组讨论	1、激励的定义---自我的选择---追求快乐，逃避痛苦 2、测评：动机因子测评 3、激励的步骤 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 收集 ➤ 厘清 ➤ 评估 ➤ 引导
第二章： 令人激越的“积极心理学”	课堂讲授 案例分析 分组讨论	1. 令人激越的“积极心理学” <ul style="list-style-type: none"> ➤ 真实 (Authenticity) ➤ 坚韧 (Resilience) ➤ 心流/投入 (Flow) 2. 写出你的个人品牌金字塔 (PBP)并分享 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 我的价值观 ➤ 我的优势 ➤ 我的贡献 ➤ 我的个人品牌 3. 最佳表现的实现 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 个人竞争力 ➤ 动机和意愿
第三章： 激励常见的方式	课堂讲授 测评分析 案例分析 分组讨论	1、描绘能激励人心的团队远景 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 讨论：请写下可以点燃团队成员热情的团队远景 ➤ 知名企业的团队远景 ➤ 高激励性的“黄金圆环”---Way 我们的远景和梦想，How 我们如何达成，What 我们的工作成果

课程题目	授课形式	课程内容
		<p>2、 打造乐在工作的团队氛围</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 讨论：什么样的团队氛围是我们所期望的？ ➤ 打造团队氛围的二十种方法 <p>3、 建立与众不同的激励机制</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 团队激励 ➤ 日常激励 ➤ 生涯激励 ➤ 绩优激励 <p>4、 满足员工需要</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 双因素原理---激励因素与保健因素的平衡 ➤ 薪酬是把双刃剑---如何运用好薪酬的力量 ➤ 需求层次理论---一个国家二代人（老一代与新生代的区别） ➤ 案例：“施”比“受”更有福 ➤ 生理驱动（激励 1.0 版）、外部驱动（激励 2.0 版）、内在驱动（激励 3.0 版） ➤ 教学影片：《光荣之路》 <p>5、 建立与团队成员间的信任</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 建立信任---一种可以改变一切的力量 ➤ 你对今天的“信任环境”满意吗？---英国行为学家的调查数据 ➤ TCRIS 公式---信任度、可信性、亲密度、自我导向 ➤ 测试“你的可被信任指数” ➤ 教学视频：《如何建立信任度》 <p>6. 有个值得你卖命的领导</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 权力、权威、影响的区别 ➤ 权力的五大层次 ➤ 建立威信的阶段 ➤ 新生代员工对领导的需求什么？
课程总结及行动计划		