



## 《团队激励与实践》课程大纲

### 一、课程背景

激励是企业一个永恒的话题。尤其是企业中的中高层管理人员，不但要掌握激励下属的技巧，而且也要学会自我激励。

被重视、被肯定、被当回事，是下属埋在心田的激情，挑起这种激情，服务我们的事业，管理人员激励人的能力至关重要。

激励就是为了不用激励：受你的激励，下属变被动为主动，能够自我激励，那么他们将保持自信与勇敢，做他们应该做的会更认真更细致，你的管理工作也会因此变得更有轻松。

### 二、课程

#### 课程收益

- 1.了解经典的激励理论，激励的多重维度
- 2.掌握与下属建立信任的能力
- 3.掌握如何为下属设定目标，激发愿景
- 4.掌握在日常管理中的辅导，反馈，教练技术
- 7.学习辅导下属的实操方法与工具

#### 课程优势

- 1， 告别碎片化，清单化，零散知识拼凑学习，基于多年管理实践经验，结合精选经典管理理论，形成完整的激励**逻辑和体系学习**
- 2， 建构式学习设计，**引导式授课+案例式情境+游戏化教学**，调动学员旧知，激发参与，主动思考，形成更好的体验，让学员更自信的践行所学。
- 3， 讲师会根据企业现状，面临挑战，对课程进行微调，使之更有**针对性**，做到定制化培训，让学员更有代入感，让企业培训效果更大

**课时长度**：6个小时

**学员对象**：中基层管理者



**人数建议：**建议 50 人以内；分 4-6 组

## 二、课程简介

### 第一章：正确认识激励

#### 一、激励的概念

*讨论：你们印象最深的一次被激励的经历是什么？*

- 1，激励的定义
- 2，激励在 VUCA 时代的意义

#### 二、常见的激励误区

- 激励就是发钱，涨工资
- 激励就是夸奖下属
- 激励就是进行团队建设
- 激励是公司的事

#### 三、经典激励理论简介

- 马斯洛需求理论
- 赫兹伯格激励理论
- 其他经典理论

#### 四、激励的维度

驱策力测评

### 第二章：管理过程就是激励

#### 一、激励在管理模型中的位置

#### 二、人员选留

- 1，什么样的人更容易被激励？
- 2，如何制定招聘标准并筛选合适人才
- 3，如何给员工一个理想的融入期
- 4，员工离职时管理者要如何做

#### 三、工作流程

- 4，给下属什么任务会激励到下属？
- 5，下属工作中如何管理会更有动力？
- 6，考核评估时应该注意什么问题？
- 7，奖励与惩罚如何设定才能有更大的激励效果？

#### 四、人员培养

- 8, 关注下属的发展
- 9, 建立企业内部荣誉体系平台

## 第三章：管理者是激励的主体

### 一、给下属清晰明确的目标

- 1, 自上而下, 目标逐层分解
- 2, 自下而上, 基于员工发展
- 3, 引导下属目标与组织目标一致
- 4, 邀请下属参与决策

### 二、给下属合适的任务

- 1, 员工发展的四个阶段
- 2, 管理者应采取的四种授权模式
- 3, 授权沟通五步法

### 三、合理反馈让下属动力十足

- 1, 批评和表扬很重要
  - 辅导过程就是发展下属
  - 反馈过程也是团队价值观宣导
- 2, 经典的教练 GROW 模型
  - 四种核心技能一；倾听
  - 四种核心技能二；回应
  - 四种核心技能三；区分
  - 四种核心技能四；提问

### 四、绩效面谈良好收尾

- 1, 复盘结果,
- 2, 兑现承诺
- 3, 后续计划

## 第四章：让下属成为追随者

### 一、信任的力量

- 1, 信任的四大维度
  - 坦诚一致；尊重共赢；能力经验；成果口碑
- 2, 为什么信任是激励的核心

### 二、增加情感账户

- 1, 合理的面对冲突

- 2, 尊重对方价值观, 建议
- 3, 了解并关心你的下属

## 课程总结

小组讨论：本次培训的收获分享  
课程关键知识点回顾，制定后续的行动计划