

永远向上的高枝——员工激励

——让你的下属加速跑起来

课程介绍：

从普通到卓越，唤醒企业中的“植物人”，从低效到高效，让您的员工自动自发！

从组织行为学上讲激励是指通过刺激激发人的动机，增强人的内在动力，促使个体有效地达到目标的心理过程，即通常所说的调动人的积极性。

在企业的具体管理当中，有时候发生很多现象令人深思，为什么过去一个小时能完成的事情现在一天也完不成，以前布置的工作大家二话不说就是一个干字，现在却处处讲条件，为什么以前干净的公共区域现在变得脏了，奖金本来是为了激励斗志和鼓舞积极性的，为什么上个月发了奖金确产生了很多纠纷，于是认为这些人已经产生惰性了，素质不行了，所以有的领导者采取了训斥，有的采取了换人，有的采取了换岗等方式，其实这些问题的真正核心原因不是出在了员工身上，而是出在了主管或经理身上

人们对于激励的理解，一般只限于公司高层掌握的激励手段，如加薪、晋升、福利等，这些都是通过制度、政策来规定其实施的方式。而实际上，激励不仅仅是一些制度上的规定，更多的是体现在细微的地方，如认可、赞美、理解、良好工作氛围的营造等等，都需要中层经理来操作。此外，在不断焕发下属激情的同时，主管经理还可以通过一定的手段间接运用高层掌握的激励资源。

课程收益：

激励是一种领导技巧，是提高员工士气、打造精英团队的最有效的管理手段之一。主管及经理如何根据员工的特点，通过实施有计划、有目的的措施，营造具有刺激作用的外部环境，引起员工的内在心理变化，使之产生企业所期望的行为。

优秀的管理者必定是一个优秀的激励高手。此课程从激励理论、激励方法和技巧进行阐述，同时结合现代企业激励案例的讲解，使学员全面、系统、正确地认识和掌握激励方法，提高管理者自身的管理水平，从而更好地服务企业、客户和顾客。……

第一部分：员工激励

一、激励理论

- (一) 激励与人的行为模式
- (二) 激励的含义、目的及作用
- (三) 人的本性 & 行为特征规律
- (四) 领导素养、个性风格与激励
- (五) 哪些是企业员工的真正需求和梦想
- (六) 如何进行公平化管理

二、中层管理人员的激励菜谱

- (一) 中层经理不能直接动用的激励菜谱
- (二) 中层经理可以直接动用的激励菜谱

四、激励分析——根据人格类型进行激励（特征与管理要点）

- (一) 人格类型——指挥型
- (二) 人格类型——关系型
- (三) 人格类型——智力型
- (四) 人格类型——工兵型
- (五) 对各种人格类型下属的激励

五、激励方式——如何激发一线员工的工作热情

- (一) 信任激励法
- (二) 职务激励法 环
- (三) 知识激励法
- (四) 情感激励法
- (五) 目标激励法
- (六) 荣誉激励法
- (七) 行为激励法
- (八) 不花钱的激励法

(九) 知识型员工激励法

六、激励途径——从员工为什么士气会低落谈起

- 1.精神及物质激励相结合
- 2.敏锐发现员工消沉、老化的表现信号
- 3.信息沟通的科学性、规范化
- 4.价值观念导入和企业文化建设
- 5.鼓励创新、积极参与的环境
- 6.工作内容丰富化、轮换岗位的制度
- 7.授权及授权技巧的运用
- 8.科学、客观、公正地绩效评估体系

七、激励策略——认可与赞美

- (一) 学会认可与赞美
- (二) 认可与赞美的前提和环境
- (三) 认可与赞美的要点
- (四) 改善批评

八、越过激励的十大误区

- 误区一：激励就是奖励
- 误区二：同样的激励可以适用于任何人
- 误区三：只要建立起激励制度就能达到激励效果
- 误区四：重才轻德式的激励
- 误区五：只重短效式的激励
- 误区六：关心隐私式的激励
- 误区七：马太效应式的激励
- 误区八：以职行赏式的激励
- 误区九：恶性竞争式的激励
- 误区十：过高期望式的激励