

## 《动力管理》大纲

**主讲老师：**余永平

**授课形式：**理论阐述、现场挖掘、案例研讨、游戏互动、视频展现、情境演绎等

课程内容：

课程单元	课程项目	课程描述
管理不到位的五大主因	管理误解	人性化与以人为本就是不能严格管理
		严格执行就不能发挥创造性
		管理本身就是目的
		强调特色否定管理普遍性为随意打开缺口
	管理盲点	制度健全了就能管理好
		讲清楚了，别人一定会明白
		效率等于绩效
		我选择的就是你选择的
	管理疲劳	管理权限的划分死角导致大家推卸责任
		工作积极性疲劳
	管理缺钙	管理持续性疲劳
		好人不一定是好管理者
		好意无好果
	管理零散	“包公”管理
无系统管理		
准确定位管理角色	责任修炼	单点思维
		人生是一种修行，责任是一种修炼
	结果导向	责任岗位，责任事务，责任心态
		向猎豹一样盯紧结果
	教练指导	结果思维与任务思维的区分
		像教练一样带队伍
	创新执行	教练指导的六大方法
		不要教条，行为创新
有效运用管理法则	系统法则	执行力的 6 个步骤
		根据目标做规划，根据要求系统思维
	SMART 法则	系统管理原则
		定量、定性思考区分
	优先法则	目标层次体系设计
		重要事情的衡量标准
		优先事务的关键影响要素
	PDCA 法则	优先事务的行动过程
		大环套小环运作
	日清法则	循环操控的方法，八大步骤
日清原则		
		日清操作方法

	奖惩法则	有效奖罚的六大要素
		奖罚的有效执行
	焦点法则	焦点原理
		焦点事务的焦点处理法
把控 9 大关键点	第一次现象	执行不到位是对第一次现象的漠视和原谅。
		制度建设线中的解释
	关键节点	节点区分，节点执行方法
		建立节点程序
	阶段疲劳点	球体斜坡理论与人性。
		职业疲劳的把控
	责任接口点	责任体系建设
		责任接口方法
	焦点问题点	焦点问题的出现，员工的关注点
		焦点问题的扩散性，影响甚远的关键点
	边缘危机点	员工边缘化危机的出现和诊断
		边缘化的界定和处理
	问题冲突点	最容易出现问题的关键点
		利益摩擦点
利益区分点	中国人的利益要求	
	利益点的管理理念	
关键时刻点	关键时刻捆绑关键事务	
	关键时刻关键处理艺术	
管理激励	激励原则	公平性激励
		有效性激励
		及时性激励
		适应性激励
		差异化激励
		方法性激励
	不同阶段的不同激励	意愿高、能力低的激励
意愿低、能力低的激励		
意向低、能力高的激励		
意向高、能力高的激励		
激励心法	机制激励	考核机制、分配机制、淘汰机制
		如何建立有效的激励机制
		建立激励机制注意事项
	目标激励	目标层次的把控
		因人而异的职业规划
		工作任务激励：让工作充满挑战激情
		目标激励的方法
	成就感激励	授权本身就是成就，授权激励

		使命感激励
		满足感激励
		荣誉感激励
	物质激励	注意激励效用：防止副作用
		投入由低到高，辅于精神激励
		物质激励的 6 种要点
	感情激励	沟通激励法
		关怀激励法
		尊重激励法
		赞美激励法
		信任激励法
	成长激励	榜样激励要诀
		成长激励动力
		传帮带技巧
	竞争激励	组织竞赛活动
		PK 机制建立，数字上墙
		竞争氛围激励
感官刺激激励		
竞争激励小技巧		