

# 《让激励成为你的武器》

## ——高效激励术

随着企业的不断发展，管理者身上的职责也从最初的业绩为王，转到业绩和员工都重要的现状上来。当下对企业管理者的挑战也越来越多，企业管理者需要通过员工来完成任务，那么员工能否和管理者一样使出自己的全力而不是有所保留就是当下重多企业管理者需要研究和思考的事情了。今天我们就一同探究一下，您所在的企业是否也遇到过如下的问题呢？

1. 员工工作提不起劲头，每天上班像上坟
2. 交代的工作无法按时或按质完成，追究下去就是他尽力了
3. 当某项工作做的不好，批评了几句就要离职，完全没有责任感可言
4. 管理层当发现员工表现好的时候，不知采用什么方式激励他，然后就没有然后了
5. 每当表扬了员工后，不但没有起到好的效果，其它员工还怨声一片

如上问题正是今天课程最需要解决的关键，也是今天的课程重点！

今天的课程将以理论奠根基、以提问引思考、以工具做支撑、以故事敲警醒、以练习助掌握等方式循序渐进，帮助学员看到激励的底层内因与表层方法。让您真正掌握激励的术与道的层面。让激励成为你的杀手锏！

### 课程收获:

1. 了解激励对于企业的价值与员工的价值
2. 了解激励的底层逻辑与顶层构建方法
3. 掌握激励的方式
4. 掌握制定激励制度的方法
5. 学会一套拿来可用的激励武器

课程受众：企业中高层管理者、企业所有管理人员

课程时间：3天

授课方式：案例分析+实战方法+角色扮演+提问互动+分组讨论+精彩点评+课堂练习

授课特色：讲师，风趣幽默；逻辑，环环相扣；案例，情境带入；工具，毫无保留

课程大纲：

## Day 1：建团队明激励

- 一、学员分组并立团队规则
  1. 选组长
  2. 定目标

### 3. 明分工

### 4. 识激励

详解：3天的课程以小组PK方式展开，让学员全程在竞争的环境中感受和学习激励对员工的意义和对企业的价值

小组共创：选组长、定目标、明分工、识激励

## 二、进行团队激励诊断

### 1. 工具：阿里六个盒子组织诊断

汇报与激励

每人自我检测1：您所在的部门有哪些激励员工的方式或方法？

每人自我检测2：哪些激励起作用了？哪些没有？为什么？

小组共创：为什么实施的激励在组织中没起作用

## 三、激励对企业的价值？

### 1. 吸引优秀的人加入企业

案例：良禽择木而栖

### 2. 开发员工的潜在能力

公式：绩效=能力\*激励

互动：激励是否要挑人？

案例：小王的庆功会泡汤了

### 3. 留住优秀的人才

管理者的三方面绩效

◇ 直接成果

◇ 价值实现

◇ 未来人力发展

### 4. 造就良性的竞争环境

拼着有所获，能者快居之

## Day 2：守原则落激励

### 一、激励员工的四大原则？

#### 1. 因人而异

#### 2. 公平公正

#### 3. 奖励正确的事情

#### 4. 激励与约束并重

互动：什么激励对你最有作用？

案例：错误激励的后果

小组讨论：什么才是最好的激励

## 二、如何实施激励？

### 1. 激励的分类？

物质激励

◇ 物质激励的方法

精神激励

◇ 精神激励的方法

创意激励

◇ 创意激励的方法

视频：老板你要激励我

互动：你用过的最有创意的激励是什么

案例：一场声势浩大的激励活动

练习：2人一组练习激励对方（围绕物质、精神和创意）

## Day 3：定制度稳激励

一、如何设定团队的激励制度？

1. 明确岗位职责
  - ✚ 关键的岗位JD
  - ✚ 任职要求与标准
2. 工具：工作细分法
  - ✚ 岗位关键职责
  - ✚ 五项主要工作及完成标准
  - ✚ 其中一项工作的五种活动
3. 树立清晰的目标
  - ✚ 数据可衡量目标
  - ✚ 行为可追踪目标
4. 拉出有标准的行动计划
  - ✚ 甘特图的制定与使用
5. 团队共识奖惩
  - ✚ 日子人布置工作法
6. 履行跟踪的职责
  - ✚ 老板的里程碑式跟进法
7. 实施激励到位
  - ✚ 爱就狠狠爱
  - 小组练习：工作细分的步骤
  - 互动：什么是清晰的目标
  - 案例：王总在激励中扮演的角色

二、打造团队激励氛围

1. 工具：圆桌会议
  - ✚ 发现的眼光
  - ✚ 反馈的艺术
  - 小组练习：组内轮流说一人这三天的优势，被接受人点头微笑记下来
2. 激励文化的传承
  - ✚ 老带新——文化的传递
3. 实施激励
  - ✚ 优胜小组颁奖
  - 详解：秉承激励要及时的原则，把激励落到实处

课程总结