

《员工辅导与长效激励》

课程大纲（1天）

阎耀永老师

课程背景

美国哈佛大学教授威廉·詹姆斯在《行为管理学》一书中指出，通过对员工的激励研究他发现，实行计件工资的员工，其能力仅发挥了 20%~30%；在受到充分激励时，其能力则可发挥至 80%~90%。也就是说，同样一个人在收到充分激励后发挥的作用相对于激励前的 3~4 倍。

在实现目标的过程中，员工是需要被激励的，这好比我们为长跑运动员进行的加油、鼓劲儿一样。但是，激励不是让员工头脑发热，不是哄着，不是欺骗，更不是道德绑架。它需要和员工内在心理动因配合在一起。因此在激励员工的同时，也养育了组织内部良好的沟通氛围。

另外，我们实际的培训中发现，很多管理者并没有深刻地意识到激励的价值。当员工的工作成果与目标发生偏离时，他们更多将此看作一个管理问题，而不是一个激励的问题。事实上，这更接近一个激励的问题：也就是，激励员工，从而使得他们保持高昂的斗志、敢于胜利的决心，克服艰难，实现对组织的承诺。

霍桑实验证明，管理不仅是对物质生产力的管理，更重要的是对有思想、有感情的人的管理。人的价值是无法估量的，是社会上最宝贵的资源，是生产力中最耀眼的明珠。只有最大限度地开发人力资源，切实树立“重视人、尊重人和理解人”的管理思维模式，企业的发展才可能有美好灿烂的未来。

课程收益

1. 正确认识到激励的内在的、长效的因素；
2. 突破“胡萝卜加大棒”管理模式的瓶颈；
3. 提升员工的自主性，进而获取良好的绩效；
4. 有利于组织内部养成良好的沟通氛围；
5. 提高团队的凝聚力。

课程时间：1天，6小时

课程对象：中基层管理者、团队管理层

课程大纲

第一讲：管理的困境

1. 目标和目标达成之间的偏差
2. 现实：人的精力是有限的
3. 加油：人需要并可以被鼓励
4. “胡萝卜加大棒”的方式并非有效的激励方式

活动 1：“赛场”加油

案例 2：倾听的案例

第二讲：激励的内因

1. 事实：人始终被激励着
2. 激励的内因三种
3. 内因一：自主性
4. 内因二：人际关系
5. 内因三：竞争力

活动 1：关于霍桑实验、上学时间弹性和弹性工作制的讨论

活动 2：感悟“李嘉诚”的待客之道

第三讲：激励的方式

1. 激励的三种有效方式
2. 方式一：为员工清除工作障碍
3. 方式二：明确的工作分工和责任
4. 方式三：尊重与信任

活动 1：“仓鼠革命”

活动 2：关于孕妇、分工和责任的讨论

第四讲：课程总结

1. 课程复盘
2. 答疑解惑