

[键入文字]

团队动机管理^{曼德沙盘®}

高绩效团队建设与管理艺术

- **视角独特**：深入到团队管理的精微之处
- **体验性高**：通过沙盘模拟演练，使学员更乐于参与，更易于接受和理解
- **实操性强**：每个知识模块下对应简单、有效的工具与方法，便于在实践中应用

第一部份 课程概述

第二部份 课程收益

第三部份 课程流程

第一部份 课程概述

第二部份 课程核心知识点结构

第三部份 操作流程

第四部份 课程采购流程

第五部份 联系方式

第一部分 课程需求

Demand Analysis & Background

1.1 需求背景与问题分析

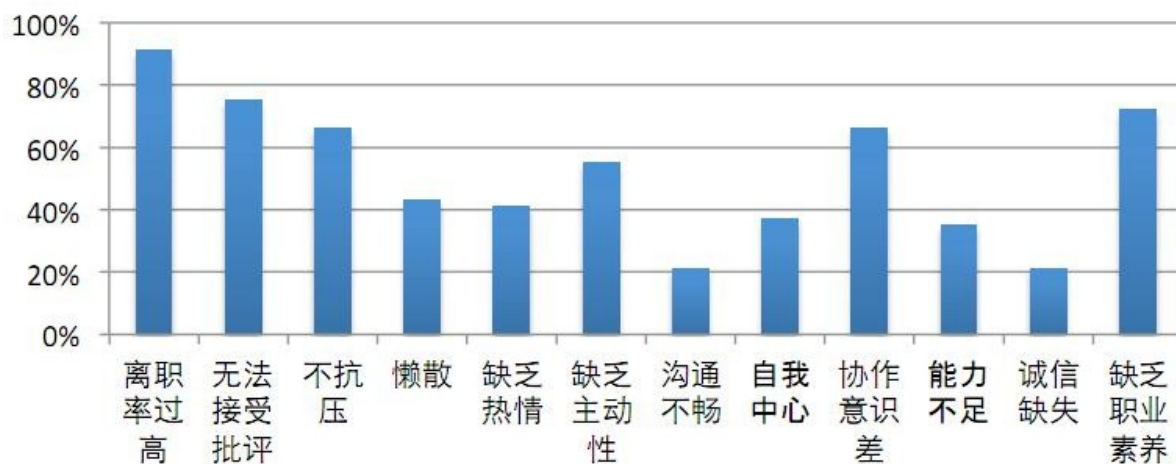
企业是由员工所组成的，确切而言，是员工的工作构成了企业本身。然而，员工是否投入了 100% 的热情和积极性，员工是否在快乐地工作，会对其工作结果造成不可估量的影响。因此，现代企业的管理者，需要能够了解员工的工作动机与满意度的管理技术。

在一次针对 711 家企业的调研中，结果显示，企业管理者对于员工的工作动机和满意度的管理缺失，会导致如下问题的产生：

- **员工流失率过高。**对于员工的动机管理采取正确的管理方式的企业，其员工流失率能够比缺乏动机管理技术的企业低 5% -12%。员工的平均就职时间也高出 9.2 个月。
- **员工缺乏积极性。**应付工作。员工并不会轻易地为企业付出，而员工也不会轻易地被灌输理念。通过动机和满意度管理，能够更好地得到员工主动和积极的工作表现。
- **无法对于员工的能力、潜力做出正确客观的评价。**企业常常会遇到这样的困扰，离开的员工在其他企业总能够发挥重要作用，留下的员工却碌碌无为。员工的绩效表现会受到其动机水平的影响，影响管理者的正确判断。
- **年轻员工服从性差，忠诚度低下。**80、90 后员工的动机管理是当今尤为重要的管理因素，企业常常感觉这些年轻员工服从性不强，忠诚度低，工作态度不佳等，实际上是动机管理技术缺失所造成的。

1.2 对于满意度和动机管理的调研

来自一次对来自不同企业的 1348 位缺乏满意度和动机管理技术的一线经理人的调研：他们在员工的心理管理方面，哪些问题是目前正在困扰他们，并且使他们感到最难解决的？统计结果如下：



您是否也遇到了以下的问题呢？

也许您需要发展您的满意度和动机管理技术。

不主动、不重视、不尽力,你的团队存在着这样的成员吗?

新一代的年轻员工,真的更缺乏责任心与奉献精神吗?

为什么有人消极被动,有的人积极主动?企业管理者能否给他们带来改变?

当我们被迫违背自己的本意做事时,我们的心理会发生什么变化?

当员工认为自己薪资过低而表现消极时,管理者该怎么做?

当制度遭遇人情,你会为了挽留关键人才,而法外开恩吗?

当你注意到你的团队中的新员工的才能表现参差不齐,怎样管理才最公平?

结果更重要,还是过程更重要,你会奖励哪个?

懒惰的天才和勤奋的凡人,谁是你的选择?

如何以有限的资源,让员工感到回报超越了自己的预期?

第二部分 课程概述

我们将会通过沙盘模拟的形式来推演企业对于员工满意度和动机管理的具体过程，从概念的描述至具体的管理问题处理的方法。

在课程中，我们将会带领学员进行有针对性的事件推演，通过模拟现实企业环境中所发生的问题，反复推演如何处理能够得到最佳的结果。我们将会了解到绩效与动机之间的微妙关系，以及其背后隐藏的规律，从而掌握管理满意度与动机，并将员工个人能力最大化的技术。

1.1 动机理论：了解员工的动机水平

不同的动机水平会造成不同的员工行为。负动机的员工会在团队中造成很多消极的影响。在课程中，我们将会学习如何了解和判断员工的动机水平，如何管理和提升员工的动机水平。



员工是带着自己的需要走进你的公司的，只有了解他的需要才能有效地调动他的积极性。了解员工的需要是做好激励的前提条件。了解员工的需要不是激励的目的，在充分了解的基础上，适时、适当、适度地进行管控才是目的。按能力和心态将企业的员工划分，不同的级别采用不同的激励模式。

1.2 满意度与动机管理模型

员工的满意度与动机管理的核心，在于创造一个能够满足其需求的环境。在课程中，我们将会通过事件的处理，掌握如何运用满意度与动机管理模型，实现员工绩效最大化的实际方法。

不确定性及风险：高

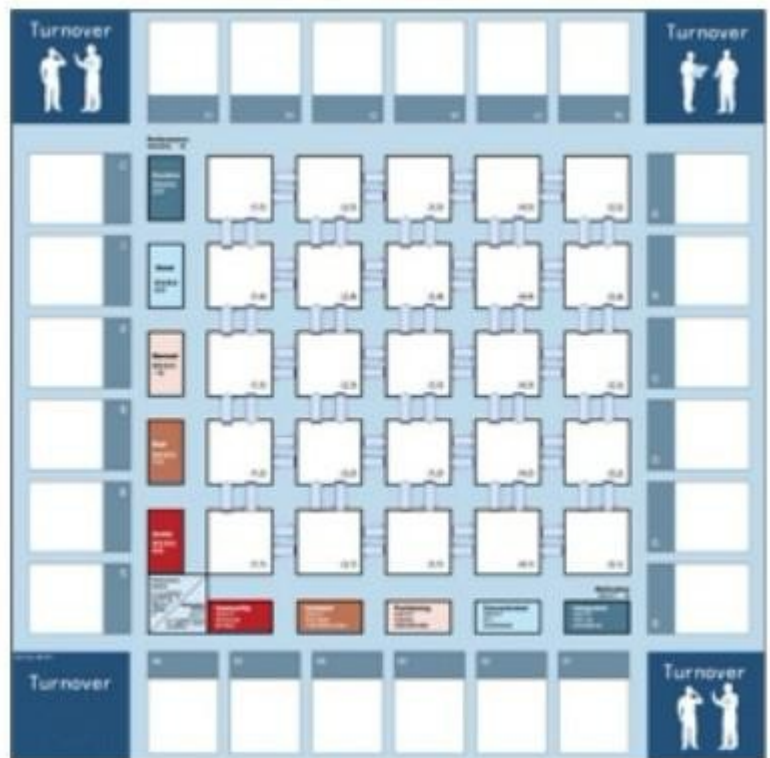


从不同的视角分析员工团队

根据员工的动机水平和绩效水平，我们可以看到员工所处的工作状态。到底我们在管理中应该强调绩效结果，还是强调工作态度，会产生什么样的影响？通过对 25 名虚拟员工的管理，我们将会学习到管理员工的核心技能。

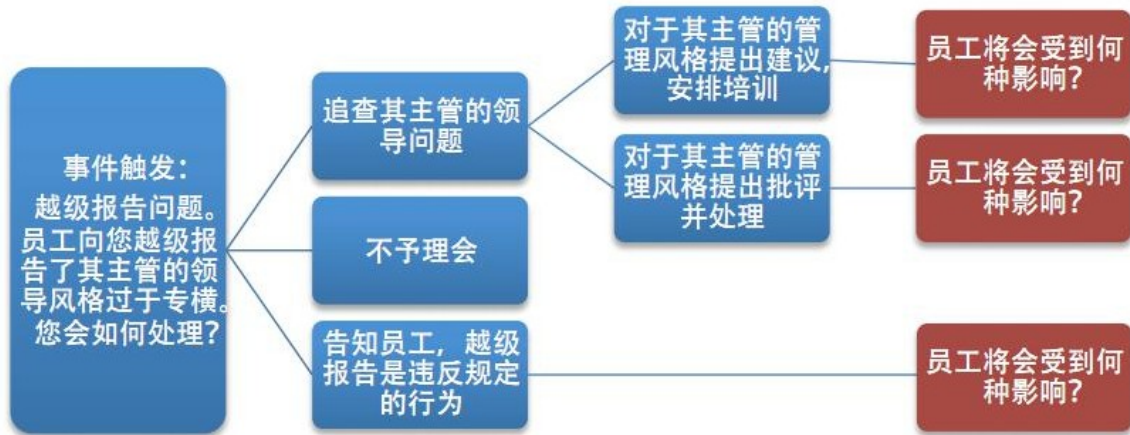
对于领导者而言，哪怕是一件小事，都有可能对于团队造成巨大影响。对于消极的员工，应该怎样处理，才能提振团队士气？尽在沙盘推演中为您呈现：

我们将会看到员工的绩效、动机和



1.3 课程形式

根据长达 2 年时间的统计和研究，我们设置一系列管理事件，通过对于事件的决策处理，我们能够了解我们的管理手段对于员工的满意度、动机和绩效所带来的直接影响。



为什么有时候，领导者明明是出于好意，却总是收到反效果？为什么站在员工这边，追查主管的领导问题并处理并不能提升员工的绩效？其背后的根本规律是什么？

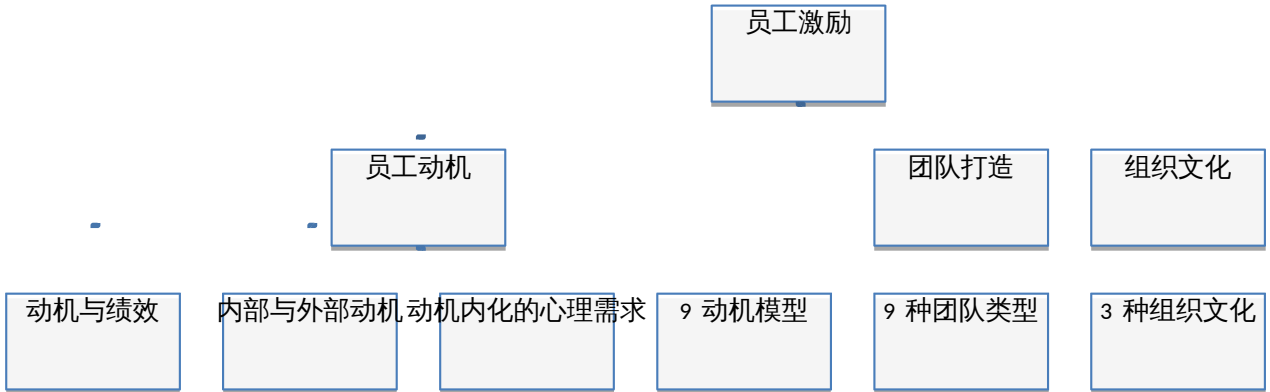
你将管理一个由 **25 个不同动机水平和能力的员工** 组成的团队。在课程中你需要处理 **若干个常见的管理事件**，每个管理事件都是十余种管理手段可以应用，你需要做出选择或各种管理行为的组合。员工们会因管理手段的不同在动机和绩效维度上产生意想不到的变化。课程目标，通过你的努力争取 **打造最佳绩效公司和最受欢迎公司**。

沙盘推练+讨论分享+讲师点评讲授

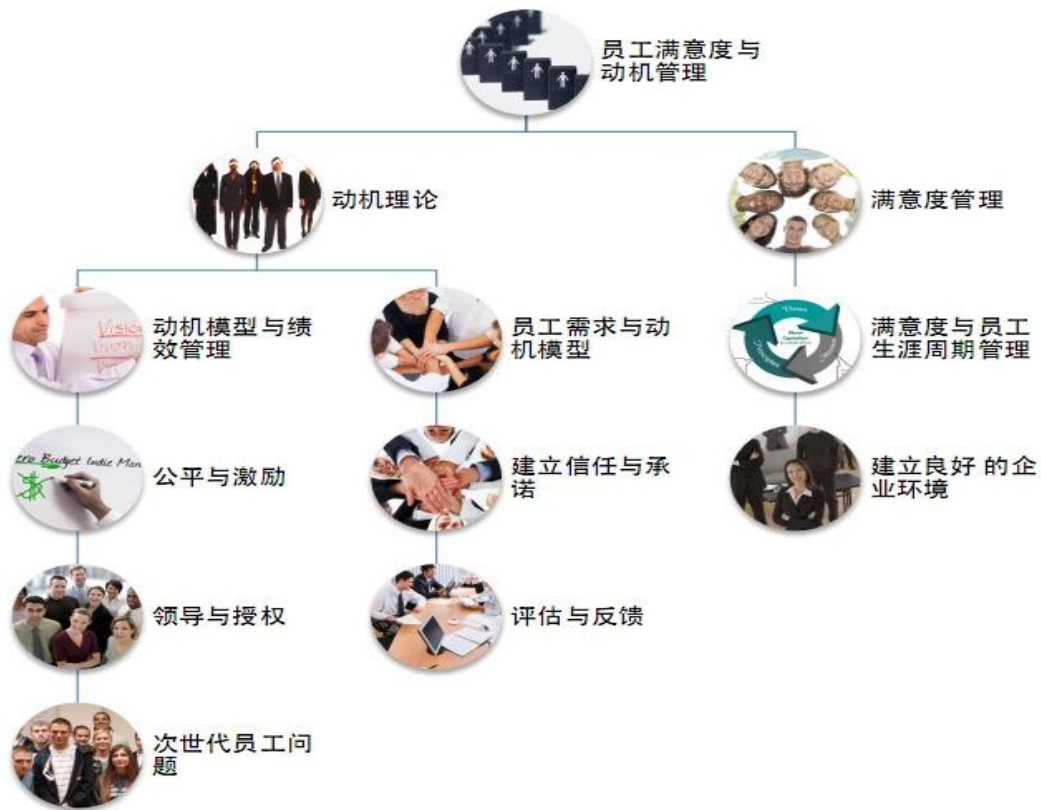
沙盘推 40%、讨论、分享和点评 30%、案例分析讨论和知识讲授 30%；

第三部分 课程收益

课程知识点： 在课程中，学员将通过体验、分享和导师的讲授，学习到以下的内容：



知识与技能



第四部分 课程流程

课程对象：高中层领导者、管理干部、储备干部

课程时长：2.0 天 或 1.0 天

适合人数：24 人-42 人

课程大纲

课程导入

- 企业中的执行问题调研分析
- 员工问题的行为表现形式
- 管理者与员工的视角差异分析
- 典型团队绩效贡献模型

沙盘模拟 I 团队状态分析方法

- 团队管理的三个视角
- 针对不同的企业周期或战略的动机管理策略
- 团队的 9 种状态
- 员工激励的 6 种方法
- 员工激励矛盾群体分析
- 员工激励的 3 个矛盾原因

沙盘模拟 II 团队目标转换路径

- 团队管理的三个目标
- 高绩效团队的打造方法
- 高士气团队的打造方法
- 高人际团队的打造方法

沙盘模拟 III 团队目标均衡策略

- 聚焦与平衡
- 高业绩与高士气团队的打造方法
- 高士气与高人际团队的打造方法
- 高业绩与高人际团队的打造方法

沙盘模拟IV 管理方式组合实践

- 团队状态转换图
- 员工管理工坊
- 员工管理箴言