

# 高价值的员工激励手段

(刘涛老师版权所有)

## 课程背景：

众所周知，激励团队员工是管理者的重要责任，只有激励得当，才能激发员工的积极性，让企业焕发活力。低效率靠管理，高效率靠激励。

但是，企业里面常见到，管理者让员工做什么就做什么，对别的事情不关心，推一步走一步；管理者没有及时对员工的成绩和进步给予肯定和赞美，更多的是批评和惩罚；团队员工士气低落，工作缺乏积极性和创新热情；下属抱怨多，指责企业或他人，没有主动积极去解决，心态有偏差等等。

上述问题极大阻碍了企业的发展进程。那么，如何在团队中激发员工的士气？如何引领团队实现管理的高效？答案是：激励、激励、再激励！

事实上，80%的员工长期处于“激励饥渴”状态！团队的士气比武器更重要！如果管理者正身陷团队建设与管理困惑中，那就从“激励”突破！目前大部分企业仅仅将目光放在薪酬等物质激励制度的完善上，而忽略了精神激励的建设，与物质激励相比，精神激励不仅成本低，而且可以弥补物质激励的不足。

一些看似简单的激励方法，却成就了一个高绩效的团队！如何使低成本、甚至零成本激励能够效果显著？如何在艰难的环境下，让团队仍然充满斗志、激情四射？不要迷信所谓的“有钱能使鬼推磨”，高价值激励手段其实很简单！

## 课程收益：

掌握有效的激励机制，凝聚员工，释放员工的热情和内在潜力；

避免激励的误区，掌握激励的基本原则；

学习激励效果最大化的方法，让团队员工上下齐心，充满工作热情；

帮助管理者掌握高价值激励员工的具体方法和技巧。

**课程时间：**2天，6小时/天

**授课对象：**企业各层级管理者，以中高层管理者/中层管理者为主

**授课方式：**讲师讲授 50%，学员互动 50%（案例讨论+角色练习+视频互动+情景模拟）

## 课程大纲

### 第一讲：激励中的常见误区

#### 一、加薪提劲的误区

- 1.激励的是实现预期目标的可能性
- 2.激励是实际结果与主观期望的比值

#### 二、形成规律的误区

- 1.激励需要喜出望外的感觉
- 2.激励需要不确定性

#### 三、总是需要的误区

- 1.分析激励时机，发挥员工超乎寻常的心理动力
- 2.意愿和能力两个坐标轴构成的四种激励情形

### 第二讲：高价值的激励原则

#### 一、奖胜于罚

- 1.奖罚需要平衡，既要给予快乐，又要给予痛苦
- 2.奖多罚少体现了企业的正气和文化氛围
- 3.奖罚 3 多 3 少原则

## 二、复胜于单

- 1.人不同，需要不同-差异化激励
- 2.人同，情境不同，需要不同-动态化激励
- 3.人同，时间不同，需要不同-多元化激励

## 三、心胜于物

- 1.外部激励：自然环境、地方文化、人际关系、事业机遇
- 2.内部激励：必要的利益、企业的前途、组织的风气、上司的魅力
- 3.物质激励：工资、奖金、福利
- 4.心理激励：心理因素、内心动力、工作目标

## 第三讲：效果最大化的技巧

### 一、适应需要

- 1.追求舒适者给予安全、成就感和自由
- 2.追求机会者给予适当的收入，工作的认可
- 3.追求发展者给予良好的培训及事业发展

### 二、满足期望

- 1.期望值几乎为零，不能产生任何激励力量
- 2.激励的力量等于效价乘以期望值

### 三、延长时效

- 1.激励的力量除了效价和期望，还取决于时限
- 2.用合适的载体延长激励效果

### 四、相对公平-降可比性调参照系

- 1.降低可比性，用差异化的激励方法

2.要不断引导员工，调整参照系，达到相对公平

## 第四讲：高价值的激励方法

### 一、目标聚焦法

- 1.愿景激励：帮助员工圆梦
- 2.使命激励：让员工体会到责任感
- 3.参与激励：民主让人升华

### 二、言行引导法

- 1.赞美激励：向优点出发
- 2.榜样激励：增强成就感
- 3.荣誉激励：把他抬上去

### 三、心门贴近法

- 1.尊重激励：如师长以礼相待
- 2.关爱激励：如家人以情感人
- 3.信心激励：如君子以肚容人

## 课堂讲授的主要工具名录：

三大误区：加薪？规律？总是？

情境管理的工具：能力+意愿

奖罚种类的工具：内外兼修

奖罚原则的工具：三多三少

复合激励的工具：差异+动态+多源

复合激励的工具：降龙十八掌

塑造魅力的工具：嘴脸心胸

魅力表达的工具：心想饰呈

需求层次的工具：马斯洛五层

需求识别的工具：七型七感

幸福比值的工具：效价（效用 / 期望） $\times$ 可能性 $>1$

延长时效的工具：硬软载体

相对公平的工具：降低+调整

目标聚焦的工具：愿景+使命+参与

言行引导的工具：赞美+榜样+荣誉

罗森塔尔效应：定·装·变

心门贴近的工具：尊重+关爱+信心