

《店长的激励与赋能》

课程名称：店长的激励与赋能

课程性质：企业内训、公开课

课程学员：店长、管理人员

授课时间：一天

课程收益：一个优秀的店长，不仅有很好的经营能力、协调能力，还需要懂得激励员工，如何“无声”的激励员工呢？本课程的一些激励方法，让你充分调动员工积极性。

教学要求：采用课堂讲授与课堂讨论相结合的方式进行，课堂讲授要求理论结合实际，运用案例和教学实例，深入浅出、旁征博引同时配备课堂练习，现场互动以消化老师的课程内容。

教学大纲：

第一部分：激励的主要方法

一、要有榜样的激励：

1. 店长/店长是员工们的模仿对象
2. 激励别人之前，先要激励自己
3. 要让员工高效，自己不能低效
4. 用自己的热情引燃员工的热情
5. 把手“弄脏”，可以激励每一个员工
6. 在员工当中树立起榜样人物

二、要有目标的激励：

1. 让员工对公司前途充满信心
2. 把握“跳一跳，够得着”的原则
3. 制定目标时要做到具体而清晰
4. 要规划出目标的实施步骤
5. 从个人目标上升到共同目标
6. 让员工参与目标的制定工作

三、要有授权的激励：

1. 权力握在手中只是一件死物
2. 用“地位感”调动员工的积极性
3. 在授权的对象上要精挑细选
4. 看准授权时机，选择授权方法
5. 有效授权与合理控制相结合

四、要有尊重的激励：

1. 尊重是有效的零成本激励
2. 对有真本事的大贤更要尊崇
3. 责难员工时要懂得留点面子
4. 尊重每个人，即使他地位卑微
5. 不要叱责，也不要质问
6. 尊重个性即是保护创造性
7. 尊重员工的个人爱好和兴趣

五、要有沟通的激励：

1. 沟通是激励员工热情的法宝
2. 沟通带来理解，理解带来合作
3. 消除沟通障碍，确保信息共享

4. 与员工顺畅沟通的七个步骤
5. 沟通的重点不是说，而是听
6. 正确对待并妥善处理抱怨
7. 引导部属之间展开充分沟通

六、要有信任的激励：

1. 信任是启动积极性的引擎
2. 用人不疑是驭人的基本方法
3. 信任年轻人，开辟新天地
4. 既要信任，也要激起其自信

七、要有赞美的激励：

1. 最让人心动的激励是赞美
2. “高帽子”即使不真也照样塑造人
3. 用欣赏的眼光寻找员工的闪光点
4. 懂得感恩才能在小事上发现美
5. 摆脱偏见，使称赞公平公正
6. 赞美到点上才会有良好的效果
7. 当众赞美员工时要注意方式

八、要有竞争的激励：

1. 竞争能快速高效地激发士气
2. 不妨偶尔在工作中打个赌
3. 让员工永远处于竞争状态
4. 活力与创造力是淘汰出来的
5. 用“危机”激活团队的潜力
6. 引导良性竞争，避免恶性竞争

九、要有惩罚的激励：

1. 没有规矩也就不会成方圆
2. 随和并非任何时候都有意义
3. 适时责惩以表明原则立场
4. 坚持“诛罚不避亲戚”的原则
5. 对于奸邪者要做到除恶必尽
6. 实施惩罚时不要打击面过大
7. 惩罚与“怀柔”相结合更具激励效果

第二部分：激励的工具与案例

1. 工具：双因素理论
2. 工具：马斯洛的需求理论
3. 工具：鲑鱼效应
4. 工具：激励的XY理论
5. 工具：沟通中的信息漏斗
6. 案例：创维CEO张学斌工作法
7. 案例：店长离职人员的欢送会

8. 案例：理查德·塞勒教授的禀赋效应
9. 案例：问题少年到共和国的将军
10. 案例：这是一条船
11. 案例：店长如何阻止人员流失
12. 案例：沟通中的肢体语言