

团队激励与员工动机管理沙盘

课程概述

现代化的管理帮助我们更加科学地处理事务，那么，我们能否科学地对待另一个管理对象——人？管理者们在这方面头疼的问题很多：

一、员工积极性不高

信息爆炸的时代，员工不会轻易的被灌输理念，打鸡血式的激励能够维持的时间越来越短，需要更加精细化、深层次挖掘员工的内部动机，促使其主动工作。

二、员工服从性差、忠诚度低下

尤其是对于 80、90 后员工，他们的生长环境造就了价值观的多元化，他们更注重工作与生活的平衡。权威式的领导风格造成了员工私下的不服，朋友式的风格又带不来绩效，想要有效差异化的管理则更要深入了解他们的各种工作动机类型。

三、激励了小部分员工，造成剩余大部分员工消极

将利益分配给了一些人，必将损失另一些人的利益，而这是他们工作消极的根本原因。管理者需要了解管理手段带来的蝴蝶效应，更有效的打造你需要的团队类型。

四、如何对待不守规章的高绩效老员工

他们经常不守规章制度，往往还会传播组织的负面信息。管理者需要了解他们的心里在想些什么，正确理解和传播规章制度的作用，将这些员工用好不仅是公司巨大的财富，更体现了你在管理上的高阶水准。

本课程的主旨在于帮助管理者了解如何通过自身的管理行为提升员工的动机和满意度，打造不同类型的团队，避免由于认知偏差、管理过度和管理缺失而带来的负面影响和用人风险，进而提升员工个人的绩效、团队的绩效和整个组织的满意度。

适用情景

● 管理者与员工之间的认知偏差

- > 管理者认为员工缺乏职业素养，而员工却认为没有发挥才能的空间；
- > 管理者认为员工工作态度消极，而员工认为管理者没有给自己足够的机会；
- > 员工提出自身的期待，而管理者不能清晰的判断出员工真实的需求。

● 管理的过度与管理的缺失

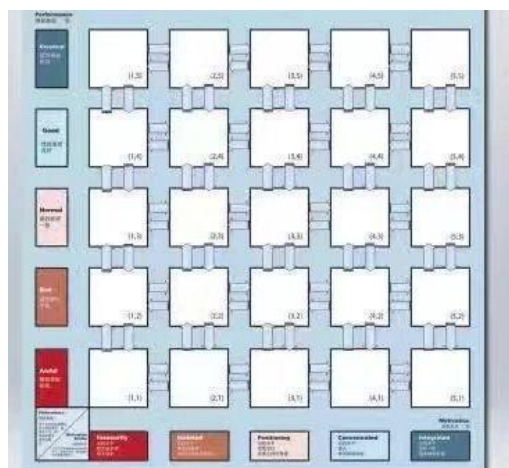
- > 导向不同的管理行为带来员工的观望，从而造成思想的不统一；
- > 管理方式过于简单，员工不能得到及时和有效的激励；
- > 管理者出于善意的管理行为，却没有得到员工的支持和理解。

● 无法达成管理者期待的管理目标

- > 管理者纠结于宽与严的管理方式的平衡，但团队士气无法提振，团队绩效不断下滑；
- > 管理者期望营造人性化的管理环境，却造成员工的低满意度和高离职率。

课程纲要

● 第一天



用沙盘来实践管理

- > 动机的初步探讨
- > 熟悉沙盘及规则
- > 事件运行
- > 知识点讲解：
 1. 行为冰山理论
 2. 动机模型 1：信任
 3. 动机模型 2：相对公平
 4. 动机模型 3：安全承诺
 5. 团队类型 1：家庭化团队
 6. 动机模型 4：归属感
 7. 动机模型 5：尊重认同
 8. 团队类型 2：精英化团队

● 第二天

- > 知识回顾
- > 事件运行
- > 知识点讲解：
 1. 动机模型 7：责任寄予
 2. 团队类型 3：绩效型团队
 3. 动机模型 8：发展空间
 4. 动机模型 9：授权
 5. 团队类型 4：标准化团队
 6. 动机模型 10：自由
 7. 团队类型 5：能力型团队
 8. 团队类型 6：差异型团队
 9. 团队管理目标 > 大总结

学员感言

● “课程演练的事件很典型，很实际，跟工作中的一些情景很贴合，能够起到很好的借鉴作用，这种训练对于提升管理效果很有效。”

● “课程的视角很新颖，案例的挑选也很符合我们公司的实际情况，很实用，课程中的一些案例非常好，对员工的管理确实提出了很多新的方法，希望在实际的工作中能够全部用得上。”

课程设置

一、课程形式

我们选择以沙盘推演的形式，设定在一个相对稳定的组织中，经历 7-8 个常见事件，经过学员共同探讨，统一每个事件的管理手段应用于 25 个动机和绩效水平迥异的员工，而沙盘中的员工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。学员通过不断的实践和练习，体验更加高效的管理方式，并且能够反复地就同样的问题进行不同的选择演绎，并且能够从更多的角度进行思考，探求团队动机管理的规律，从而得到更大的收获。

(1) 典型管理事件

例如有员工要求加薪、抱怨缺乏发展空间、消极怠工、离职、绩效水平下降、违反公司制度，甚至是团队矛盾等等，都是企业管理者每天都要面对的管理事件，通过检验管理者在这些事件上的处理能力，引发我们对管理的深度思考；毕竟绝大多数的管理问题都是由直接管理者直接面对的，而我们通常最难以监督的也是他们的日常管理行为。

(2) 典型管理手段

我们会为您提供我们搜集到的这些管理事件的典型管理手段，来自近千名一线管理者的经验，这些手段都在各自的岗位上有过充分的实践，只需要在这些选择中选出你更倾向的手段，我们将会为您展示这些动作所导致的结果，包括绩效和员工满意度的变化等等；我们将首次让您的管理行为量化、数据化、可视化，并且及时的将结果反馈给您，不论好坏，都会给您最直接的冲击。

(3) 最大概率的员工趋向性反应

我们的课程中蕴含了一个拥有 3000 个样本的数据库，他们代表了典型的 80-90 后员工面对所有的管理行为时所作出的最大概率的趋向性反应，这样我们就能够及时的让您了解您的管理动作的效果，帮助您及时的校正。尽管我们不能承诺在真实的管理中，您的员工的反应 100% 如我们的沙盘所呈现的趋势，我们不排除管理样本中存在特例，但是数据告诉我们的是相对客观的研究成果展现，属于广泛适用，这对我们研究管理者的管理行为具有较强的指导意义。

(4) 最大概率的绩效与满意度表现

我们会利用计算机向您展示您所带领的团队（沙盘模拟中的虚拟团队）的绩效表现和满意度表现，尽管不是真实的团队，但是仍然会让您惊喜或者沮丧，甚至会让您联想到您所在企业的真实案例，充分展示您的管理功底；如果您希望在管理上找到共鸣，又或者是破解困局，我们的课程是目前市面上最为适合您的选择。

二、推演流程

- 决策规划：根据事件条件进行讨论，做出管理决策；
- 沙盘推演：根据决策结果对盘面进行移动，出具数据结果；
- 分享讨论：如何做出决策，如何做得更好。