

下属辅导与激励

主讲：冯进

课程对象：企业管理者

课程时间：1天，6小时/天

课程场地：

企业方准备的培训室，有投影仪、音响设备、可移动麦克风、翻页器、白板

常见管理问题：

- 如何让自己的优秀技能与素养 copy 到员工的身上？
- 针对不同类型的员工，该如何区分用不同的辅导方法？
- 为什么员工会经常消沉？
- 如何让员工从“让我做”变成“我要做”？
- 如何让员工变成自动自发的“自动波团队”？
- 如何让团队始终保持高昂的士气，积极地冲目标？

课程背景：

- 1、管理干部技能与能力是企业暂时拥有的资源，无法传递和发挥是一种巨大的隐形损失；
- 2、管理团队的核心竞争力源自内部的不断成长和复制；
- 3、各级管理者都应高度重视员工的培养、栽培与激励；
- 4、合理的激励可以用最少的钱，完成最多的事情，有效的激励可以把员工的潜能发挥到最大；
- 5、资源、权限或物质激励有限时，非物质激励成为管理者的有效激励手段。

课程收益：

- 1、明确管理者的角色、职责，清晰自己的角色定位，了解管理的基本常识及人性的本质；
- 2、掌握培育部属的方式方法，让你的部属青出于蓝而胜于蓝；
- 4、从心理学和管理学角度分别了解团队激励，特殊人员的特殊激励；
- 3、学会激励员工的实用方法，达到激励部属的至高境界。

关键亮点：

理论专业有道：精选德鲁克管理理论、最务实的选料，震撼经理人的思维认知

演绎生动有趣：情景式、案例式、研讨式、游戏式互动设计，快乐中收获智慧

工具实战有效：管理实战分享，学训结合，提供辅材及工具，达到学完即用效果

课程大纲

第一部分：管理者与下属

1. 中国企业管理者的常见思维模式误区解析
 - 抢下属的活
 - 有政绩就行
 - 自我思维
 - 官本位
2. 对管理的认知与基础
 - 四种管理风格
 - 管理者的四种角色定位
 - 管理的6项基本技能
 - 管理者特质：领导远见 领导热情 自我定位 优先顺序 激励他人

- 典型案例分析
- 3. 为什么要培养与辅导下属
- 何谓部属培育
- 下属培养与辅导的误区
- 为什么要培育部属
- 案例分析:忙碌的刘主管

第二部分：激励下属

1. 企业为什么要重视员工的激励？
 - 现代管理者的新难题
 - 管理者常见的激励认识误区
2. 激励的一般原理
 - 马斯洛的需要层次理论
 - 几种激励理论解析
 - 激励理论在工作中的应用
3. 激励的原则
 - 激励四大黄金法则
 - 非物质激励三步曲
 - 提高非物质激励有效性的六大原则
 - 案例：企业员工价值排序调查
4. 非物质激励的六个层级
 - 最永久的激励——信念系统的激励
 - 最直接的激励——身份的激励

- 最深刻的激励——精神的激励
- 最常用的激励——能力的激励
- 最简单的激励——行为的激励
- 最明显的激励——环境的激励

案例：组织如何延续几千年

5. 非物质激励的方法论

- 授权的艺术——激发责任感
- 表扬的艺术
- 批评的艺术
- 激励百宝箱

案例：盖洛普公司激励员工 12 条

6. 非物质激励的具体操作

- 培训激励操作方法
- 参与激励操作方法
- 信任激励操作方法
- 晋升激励操作方法
- 榜样激励操作方法
- 荣誉激励操作方法
- 情感激励操作方法
- 竞争激励操作方法

案例：海尔生产线的命名

7. 你的大海你的船-帮助员工做好职业生涯规划

职场规划的常用工具

- 职业人格测试：你是谁？

测试解析：你的生命动物

- 职业兴趣测试：你对什么感兴趣？
- 职业技能测试：你有什么能力？
- 职业价值观测试：事业上你最在意的是什么？