

中基层管理者团队内驱力提升

【课程背景】：

为什么员工工作积极性难以调动？

如何促使员工实现从安心工作向积极主动工作转变？

如何能够有效提升员工的工作能力？

公司的运营过程中，高层管理者经常感慨企业执行力太弱，效率低下，无法实现组织战略，错失企业发展的良机。其实，我们应该明白，管理者做好管理工作是需要具备一定的管理知识与技能，我们很多企业采取“做而优则管”即提拔优秀员工做管理者的选拔制度，而忽视了从事管理工作必要的能力的培养与技能训练，管理者们全凭其自己对管理的认识与感悟来行使管理职责，造成很多时候，公司是失去了一个好员工而多了一个平庸的管理者！

我们要认识到管理技能不是每个人天生就具备的，从事管理工作必需接受管理技能的培训，通过培训他们管人、理事、带团队、激励下属的能力，可以快速地提高组织工作效率与企业效益，进而为企业赢得市场竞争的优势。

本课程从辅导下属、激励下属、授权下属，以及如何通过情境管理提升团队内驱力四个维度，给到学员拿来就可以用的工具和方法。同时结合了大量一线案例及实际应用场景，让学员学习完课程之后，可以快速地运用到实际工作中。

【课程收益】：

1. 帮助学员掌握有效授权的要领、方法和步骤，从而解放自己，赋能团队；

2. 帮助学员掌握激励的理论，深入了解人性的特点，更好地激发团队驱动力；
3. 帮助学员掌握少花钱就能有效激励团队的方法和策略，提高团队工作积极性；
4. 帮助学员建立相应的激励机制，让团队的内在能量得以最大化地释放
5. 帮助学员掌握基本激励理论，把握员工需求，掌握激励员工的工具、方法和技巧；
6. 帮助学员掌握非物质激励的原理与方法，营造积极工作环境的原理与方法；
7. 掌握辅导下属技巧和方法，会运用相关管理工具，能区分下属类型，并制定不同情境领导技巧
8. 能描述激励下属的方法，并灵活对待员工使用。
9. 作为上级角色，能概述授权范围，并运用到实际工作中。

【培训时间】：1天（6小时为一天）

【授课对象】：一线管理人员、储备干部、核心团队成员,企业管理干部及相应管理人员

【培训讲师】：李椿雨

【培训方式】：案例分析，视频剖析，讲授，小组 PK、案例分享、视频与工具，角色模拟，互动讨

论等

【培训特色】：

1. 全面系统：采用国际先进的管理方法，结合企业实践，内容全面系统并与时代接轨；
2. 重点突出：管理知识繁杂宽泛，课程提炼适合管理者的管理理念、知识、技能和方法；
3. 轻松风格：在保证内容严谨的同时，讲师不失诙谐与幽默，使学习过程轻松、愉快；
4. 注重实务：管理是实践的艺术，唯有实战才能有效，让学员亲身体验，实操模拟；
5. 教练结合：案例式教学，**案例研讨和课堂演练，加速学员对知识的理解和转化。

【授课风格】：

1. 富有激情，语言简练、风趣幽默，重点准确，方案具体，剖析深刻。
2. 突出实战和实操，是一位具有颇高知名度和威望、广受赞誉的专家。

【课程模式】：

1. 分组：课程开始前以分组的形式进行PK，加强团队的概念，模拟企业的实际情况进行PK与训练，借此也能发现每个员工对企业的贡献度与心态。
2. 品牌分：设置品牌积分榜，将品牌分比作企业的业绩，每个小组不断参与互动，参与训练，参与学习与PK来获取业绩，激发学员的积极性与创造力。
3. 互动：课程中有大量的互动，让学员参与其中，投入其中，我们认为经营的**高境界是让客户参与经营，管理的**高境界是让员工参与管理，只有不断参与，不断投入学员学习才会高效。
4. 纪律：课程前介绍本次课程纪律，并且由讲师把关，保证纪律坚定执行。

【课程大纲】：

模块 1：员工内驱力与组织执行力的关系

1. 活动导入：你准备好了吗？
2. 再优秀的员工也需要全情投入、主动奉献
3. 再伟大的理念也抵不过强大的执行
4. 内驱力就是动力、执行力就是战斗力
5. 数字化时代的组织价值与个体价值

模块 2：员工内驱力不足与团队战斗力不佳的原因解析

1、内驱力去哪儿了？

- 1) 影响工作心理的 3 类关键诱因
- 2) 员工缺乏内驱力、无法发挥潜能的心理原因解析
- 3) 绩效公式解读
- 4) 练习：什么阻碍了你的潜能发挥？
- 5) 工具对标：自律的 12 个误区
- 6) 视频解析：《摆脱恐惧》

2、战斗力怎么了？

- 1) 团队的战斗力与绩效如何？是人的问题，还是环境和机制的问题？
- 2) 小组研讨：痛点站位

3、当今管理者的新挑战

4、团队管理五大障碍

5、卓越团队的五大驱动力

模块 3：激发内驱力，提升团队战斗力四大核心技巧 **(重点模块)**

1：高效辅导，让带教下属不再难

- 1) 辅导前-准备：任务分解，轻松上手
- 2) 辅导中-传授：五步讲解，IPARK 教导结构
- 3) 辅导中-练习：练习中反馈，化解异议和冲突

4) 辅导后-落地：学以致用，SEA 模式应用

小组讨论：之前带教下属时遇到的问题是什么？结合所学准备如何去改进？

2：有效激励，让下属工作电量十足

- 1) 什么是激励---员工激励的定义与意义
- 2) 激励的原理---员工激励的底层逻辑
- 3) 给对方想要的，而不是给自己想给的”-员工的激励应该放在哪
- 4) 天气晴朗，心情倍儿爽”-用团队氛围来激励员工
- 5) 要么心累，要么钱没到位“-如何用成长和薪酬来激励员工
- 6) 怎么做激励----员工激励的具体方法

非物质激励的实操落地方法

1. 榜样激励----为员工树标杆使众人仿, 榜样的力量是无穷的
2. 目标激励----激发员工前进与调动积极性, 有目标才会有激情
3. 愿景激励----共同目标共同看见更有向心力, 为员工编织一个美丽的梦
4. 竞赛激励----激活员工你争我赶的士气, 营造你追我赶的工作氛围
5. 荣誉激励----发挥帽子作用, 给予职称/锦旗, 给员工一个响亮的头衔
6. 情感激励----让下属在感动中去奋力打拼, 从经营员工的心灵开始
7. 成长激励----给下属阶梯让其不断成长进步, 为你的员工打造金饭碗
8. 赞美激励----效果奇特的零成本激励法, 一句话足以感化心灵
9. 沟通激励----下属的干劲是“谈”出来的, 没有沟通, 就没有成功

10. 授权激励----重任在肩的人更有积极性, 把别人能干的事情交给别人去干
11. 信任激励----诱导他人意志行为的良方
12. 文化激励----用企业文化熏陶出好员工
13. 宽容激励----用胸怀宽广会让人甘心效力, 严以律己, 宽以待人
14. 危机激励----用危机意识的唤醒人的斗志, 灌输危机观念, 激发工作热情
15. 态度激励----注意你的态度和情绪
16. 行为激励----注意你的状态和肢体
17. 关切激励----注意他的困难和挑战
18. 外在环境----注意职场外在环境, 营造良好的工作环境
19. 尊重激励法 --- 发自内心的尊重员工
20. 参与激励法--- 提高员工的主人翁意识
21. 定位激励法--- 恰当的定位是活力的源泉
22. 末位淘汰法--- 敢于向能力低下者亮红牌
23. 晋升激励法--- 让升迁渠道畅通无阻
24. 后院激励法 --- 给家属一份感动, 员工就会为你拼命
25. 娱乐激励法--- 在欢笑声中提前完成任务
26. 地位激励法--- 告诉员工他对公司很重要
27. 清除激励法--- 果断清除团队中的“烂桃子”
28. 示范激励法--- 与其吼破嗓子, 不如做出样子

29. 责任激励法--- 让员工自己对自己负责

30. 激将激励法--- 讪将不如激将

小组讨论：罗列一下团队成员的情况，分别觉得哪种激励是比较适合的？在团队氛围打造上还有哪些可以尝试去做的地方？

3：授权赋能，打造高效运作团队

- 1) 大军未动，粮草先行-有效授权前的准备工作
- 2) 选对人，高效又多产-适合进行授权的八种下属对象
- 3) 授以鱼，不如授之以渔-掌握授权的方法与时机
- 4) 松下 60%智慧理论"-掌握授权与控制的平衡

小组讨论：根据自己目前的工作情况，准备将哪些工作授权下去？如何进行授权后的辅导工作？

4：情境领导，打造完美合作团队

- 1) 一张图看懂情境领导
- 2) 情境领导的四种风格
- 3) 不同类型员工的工作辅导技巧

小组讨论：团队下属成员分别属于哪种类型？需要何种辅导技巧？

模块 4：总结回顾：

1. 课程重要内容回顾
2. 学员学习收获反馈

