

组织氛围营造与员工激励

课程背景：

养鱼得先养水，组织也是一样，我们要想更好得保留和激发员工就要先把组织氛围搞好，与谁同行比去哪更重要，让员工有如鱼得水般的感觉。组织氛围就是生产力。对比发现，好的组织氛围对组织绩效有 30%的贡献。

同时，二十一世纪的企业竞争，归根到底是人才的竞争。成功的企业经营者在实践中认识到这样一个道理：只有将企业的员工紧密团结在一起，激发出他们的工作热情和内在潜力，使他们把自己的智慧、能力和需求与企业的发展目标结合起来去努力、去创造、去革新，才能使企业健康发展。正因为如此，成功的管理得如何在工作中如何挖掘员工的需求，找到员工的内驱力，重视激发其员工的积极性与创造性是我们管理的重心。

本课程取材于在西方获得巨大成功的经典激励理论、原理和方法，以及对国内外多家成功企业员工激励实践的深入研究，总结提炼出更适合中国企业的员工激励训练整体解决方案。

课程大纲：

前言：测评我们团队氛围及员工激励水平

一、有温度的管理与和谐的关系

- 1、说文解字话管理：文化+制度+责任+权力
- 2、打造赋能型团队：双眼紧盯，双手放开
- 3、打造自驱型员工：不用扬鞭，自动自发
- 4、打造学习型组织：取长补短，避免内卷
- 5、打造领导型风格：因人而异，对症下药
- 6、和谐的工作关系

方法：接触——同步——了解——担当——交集

- 接触法：爱的基础是接触
- 同步法：同流才能交流
- 了解法：打开乔哈里窗
- 担当法：责任稀释跳动定律
- 交集法：朋友是麻烦出来的

三、营造组织氛围的核心要素

前言：工作中的三种角色与作用

- 1、对员工的关注：情绪、状态、需求
- 2、及时正向的反馈
- 3、真诚的分享
- 4、开放的倾听
- 5、接受权威被挑战的勇气
- 6、对亚文化的尊重
- 7、有温度的管理

案例及研讨

激励理论及原则

马斯洛需要层次论

研讨：马斯洛需求层次论在工作中的应用

赫兹伯格双因素理论：不满意的反义词是没有不满意

工资发给日常工作的人；

高薪发给承担责任的人；

奖金发给做出成绩的人；

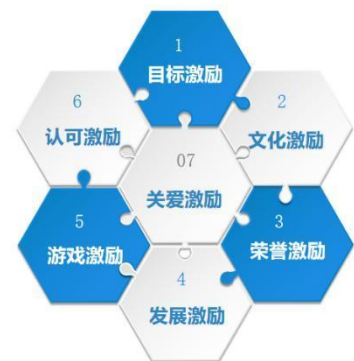
股权分给能干忠诚的人；

荣誉颁给有理想的人；

辞退信送给没结果还要个性的人

五、非物质激励七武器：调动内驱+精神打赏

1. 目标激励——如何用目标激励提升员工工作成就感
2. 认可激励——如何用认可激励提升员工职场归属感
3. 荣誉激励——如何用荣誉激励提升员工职场自豪感
4. 发展激励——如何用发展激励提升员工成长幸福感
5. 游戏激励——如何用游戏激励提升员工工作参与感
6. 关爱激励——如何用关爱激励打造员工团队亲密感
7. 文化激励——如何用文化激励提升员工团队使命感
8. 管理者激励员工需要经营的四个账户



六、复盘