

《发现需要与精准激励》

完善激励体系，点燃员工激情

主讲：沈阳老师

【课程背景】

管理中最核心的问题是对人的激励问题，激励不是操纵、不是控制，而是对员工需要的满足，是通过满足人的需要，对其行为进行引导，起到积极性的调动作用。企业在员工激励方法的应用上，往往会进入很多误区，比如，过重看中物质激励，使激励只能短期满足员工需要，持续性较差；或是过分集权，员工做事情束缚手脚，造成自我实现驱动低的员工低责任心，驱动高的员工产生抱怨等问题。高重复性的工作内容及暖箱式的工作环境让员工容易进入“自我套牢”的状态，即：工作积极性不高，自我实现意愿低，无法通过工作提高幸福感等问题。

人力资源管理每个模块的顺利进行都需要各层级直线管理者的支持与参与，如招聘需要部门主管参与面试、绩效考核需要直线主管对员工进行评价等。因此，从某种程度上，每位管理者都是人力资源管理者，每位管理者都在想方设法调动员工的积极性。本课程旨在增强人力资源管理者在激励管理方面的系统性、层次性，渗透多种科学的方法不断提升人力资源管理能力。

【课程收益】

- 系统了解员工激励的方法与体系；
- 通过学习能够掌握正确诱导员工工作动机的方法；
- 学会性格测评的方法，能够根据员工特点选择激励方式；
- 能够根据组织特点设计人才激励解决方案。

【课程特色】 实战性强：贴合企业实际应用；系统性优：强调激励的体系结构，打破惯性思维；渗透性佳：案例与实操相结合，提高体验感。

【课程对象】 人力资源经理、主管、企业部门负责人

【课程时间】 1天（6小时/天）

【课程大纲】

一、员工激励之源

1、什么是员工激励

- 满足需要
 - 引导行为
- 小工具：员工激励的“任三角”

2、为什么要进行员工激励

- 提升效能
- 目标一致

二、员工激励之道

1、企业核心价值观

- 志同道合方能一路前行
- 审视企业核心价值观
- 企业价值观与个人发展的意义

2、企业文化思考

- 企业文化造就一方水土
 - 企业文化激励的误区
- 互动环节：一方水土养一方人

三、员工激励管理之法

1、员工激励的初衷

- 清晰明确
- 开诚布公
- 关注沟通
- 关注成长
- 反馈即时

2、员工激励的自我认知

- 人力资源管理者角色认知
- 直线管理者角色认知
- 员工激励角色偏差误区

3、员工激励的五大原则

- 引导性原则
- 明确性原则
- 合理性原则
- 时效性原则
- 按需激励性原则

如何因人而异：“屁股”决定着“脑袋”、人们在追求什么、认知水平三个小工具

四、员工激励之术——物质激励

1、物质激励认知

- 什么是物质激励
 - 物质激励的不同形式
- 互动环节：激励的内审与外延

2、物质激励的应用

- 制度建设的重要性
 - 激励的原则
 - 激励的形式
 - 激励的标准
 - 如何打造优质的“胡萝卜”——关注制度与薪酬设计
- 案例分析：某央企福利制度分析

3、物质激励应注意哪些问题

- 与制度相结合
 - 避免平均主义
 - 追问的技巧
- 案例分享：某大型股份制企业绩效激励失败案例

五、员工激励之术——非物质激励

1、非物质激励认知

- 什么是非物质激励
- 非物质激励的原则

2、非物质激励在人力资源中实施的流程

3、非物质激励应注意哪些问题

4、非物质激励的五大方法

- 情感联结——尊重与关爱
- 知识点分享：移情的能力
- 改变领导方式——认可与信任
 - 正负激励——鼓励与激发
 - 成败体验——心态与挖掘
 - 能力管理——匹配与培养

五、名气员工激励经典案例

1、腾讯的发展之路

- 双通道职业发展
- 腾讯的培训体系
- 腾讯的福利计划

2、保洁的人才体系与制度

- 人才体系的自我造血
- 员工激励制度
- 人才管理实践